

Date: 20210809

Dossier: 566-02-12149

Référence: 2021 CRTESPF 89

*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

YVONNE MCNEIL

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

McNeil c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Jessica Greenwood, avocate

Pour l'employeur : Pierre-Marc Champagne, avocat

Affaire entendue à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard),
du 12 au 14 septembre 2018, et du 9 au 12 juillet 2019.
(Arguments écrits déposés le 6 septembre, le 29 octobre et le 12 novembre 2019.)
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**TRADUCTION DE LA CRTESPF**

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Durant toute la période visée, Yvonne McNeil, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») était employée par le Conseil du Trésor (CT ou l'« employeur ») au ministère des Pêches et des Océans (MPO) auprès de la Garde côtière canadienne (GCC) à titre de technicienne des aides maritimes au sein du groupe Manœuvres et hommes de métier, un poste classé au groupe et au niveau GL-EIM-11. Le lieu de travail de la fonctionnaire se situait à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.).

[2] Durant toute la période visée, ses conditions d'emploi étaient régies, en partie, par une convention collective conclue entre le CT et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance »), visant le groupe Services de l'exploitation, qui a été signée le 6 avril 2011 et qui est venue à échéance le 4 août 2014 (la « convention collective »).

[3] Le 1^{er} septembre 2014, la fonctionnaire a déposé un grief qui était rédigé comme suit :

[Traduction]

Je présente un grief concernant ce qui suit :

La direction a fait preuve de discrimination, de harcèlement, d'intimidation à mon égard et a abusé de son pouvoir. Ces agissements étaient fondés sur mon incapacité, mon âge, mon sexe et mes affiliations syndicales. Cette situation est en cours depuis un an et ne m'a laissé d'autre choix que de déposer un grief à la suite des derniers incidents. La conduite de la direction constitue une violation de l'article 19 et de tout autre article pertinent de ma convention collective, des dispositions législatives portant sur les droits de la personne et de toute autre disposition législative pertinente.

Mon grief porte en outre sur le fait que la direction m'a pénalisée et a nui à ma capacité de gagner ma vie dans la fonction publique.

Mon grief porte également sur l'incidence financière négative du refus de la direction d'autoriser des congés pour des rendez-vous.

Mon grief porte aussi sur le fait que le harcèlement, la discrimination et les pratiques de gestions inéquitables dont je suis victime ont une incidence négative sur ma réputation professionnelle et personnelle, en plus de me causer un stress indu et de me rendre malade.

Le grief porte aussi sur les répercussions négatives que cette situation a eu sur ma famille et la vie au sein de mon foyer.

[L'article 19 figure dans le grief]

Mesure correctrice :

Que l'on renonce à la procédure de règlement des griefs au premier palier, conformément à la convention collective, et que les audiences au deuxième palier se déroulent avec moi et mon représentant syndical de manière prioritaire.

Que la direction mette fin à la discrimination, au harcèlement et à l'intimidation à mon égard;

Que je ne subisse aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux en raison de cette situation;

Que tout congé de maladie et congé annuel que j'ai utilisé en raison de la conduite de la direction soit rétabli;

Que l'employeur rembourse tous les frais associés aux besoins liés à la discrimination et au harcèlement à mon égard;

Que la direction soit tenue de suivre immédiatement une formation en matière de harcèlement et de discrimination;

Qu'il n'y ait aucune répercussion négative découlant de l'exercice de mes droits.

Que je reçoive toute indemnité qui pourrait m'être accordée en vertu des dispositions législatives portant sur les droits de la personne.

Que la Commission canadienne des droits de la personne demeure saisie de ce dossier jusqu'à ce qu'il soit réglé.

Que je sois indemnisée intégralement.

[4] Au bas de la première page du formulaire de présentation du grief se trouve la case « C », où il est écrit : [traduction] « Date de chaque action, omission ou situation ayant donné lieu au grief ». La fonctionnaire n'a pas inscrit de date dans cette case.

[5] Le grief est rédigé de façon générale et ne précise aucune action ou date précise. Selon les éléments de preuve et les arguments présentés, il semble y avoir trois lignes distinctes de comportement discriminatoire, lesquels concernent :

- les possibilités de formation;
- les blessures qu'elle a subies au travail et les problèmes qui en ont découlé à partir de juillet 2013 ou vers cette date;
- les actions qui, selon elle, sont liées à son affiliation syndicale.

[6] Je présenterai séparément les éléments de preuve liés aux possibilités de formation et à l'affiliation syndicale.

[7] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; *LCRTEFP*) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) qui remplace l'ancienne Commission des relations de

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

travail dans la fonction publique et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art 2; la « *LRTFP* ») avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

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

[9] Le 17 février 2016, la fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage et, à la même date, elle a donné avis à la Commission canadienne des droits de la personne (la « CCDP »), conformément à l'art. 210 de la *Loi* et à l'art. 92 du *Règlement*.

[10] L'avis à la CCDP contient une case qui énonce ce qui suit : [traduction] « Question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*] et description de l'acte ou de la ligne de conduite discriminatoire ». Dans cette case, la fonctionnaire a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

Article 19 Élimination de la discrimination. L'employeur a communiqué des renseignements confidentiels et inexacts à la Commission d'indemnisation des accidents du travail; il a refusé d'accorder des congés pour des rendez-vous médicaux; il l'a forcée prématurément à participer à une évaluation de Santé Canada; il a informé Santé Canada des problèmes de rendement de la

fonctionnaire; il n'a pas fourni l'équipement ergonomique lié aux mesures d'adaptation de la fonctionnaire; il n'a pas offert de formation et a annulé la formation; et il a menacé de prendre des mesures disciplinaires si la fonctionnaire continuait d'exercer des fonctions syndicales.

[11] De plus, l'avis comporte une case intitulée [traduction] « Motif de distinction illicite dont il est question ». Dans la case, la fonctionnaire a inscrit ce qui suit : [traduction] « Incapacité. Adhésion ou activité à l'Alliance. »

[12] Peu après que la fonctionnaire a commencé à témoigner, j'ai été informé qu'en juillet 2015, elle avait été victime d'un accident de voiture sans rapport avec son emploi, dans lequel elle avait subi une blessure à la tête qui avait causé et continuait de causer des problèmes cognitifs, y compris des difficultés de mémoire et de concentration. Elle a confirmé qu'elle touchait des prestations d'invalidité, sans fournir de détails, et qu'elle avait été présente sur le lieu de travail pour la dernière fois en juillet 2015.

[13] Aucun élément de preuve provenant d'un professionnel de la santé au sujet de l'ampleur de la blessure à la tête ou des difficultés cognitives ne m'a été présenté.

II. Résumé de la preuve

Contexte

[14] Au moment de l'audience, et depuis janvier 2018, Mark Seaman était superviseur de secteur, Infrastructure maritime et civile, à la GCC, région de l'Atlantique (région de l'Atlantique, pour l'Î.-P.-É. et le Nouveau-Brunswick (N.-B.)). Il a commencé à travailler à la GCC en novembre 2009 à la division des Aides maritimes et, pendant la période en cause, son poste d'attache était celui de technicien des aides maritimes; il était un collègue de la fonctionnaire et travaillait au même endroit qu'elle.

[15] Au moment de l'audience, et depuis janvier 2018, Darren Gaudet était gestionnaire régional des biens pour la région de l'Atlantique de la GCC. Il a commencé à travailler à la GCC en octobre 1991. Entre juin 2011 et janvier 2018, il était superviseur de secteur, Infrastructure maritime et civile, à la GCC, région de l'Atlantique, pour l'Î.-P.-É. et le N.-B.

[16] Au moment de l'audience, Dennis (Dan) Pike était surintendant, Infrastructure maritime et civile, à la GCC, région de l'Atlantique. Il s'est joint à la GCC en octobre 1983.

[17] Au moment de l'audience, Jacqueline (Jackie) Proulx était conseillère principale en relations de travail (RL) au MPO. Entre 2004 et 2016, elle travaillait dans l'équipe des Ressources humaines (RH), elle donnait des conseils relatifs à la dotation et aux RL et était coordonnatrice du retour au travail pour la région de l'Atlantique du MPO.

[18] Durant la période visée, Lisa Carson, était conseillère en Relations de travail au MPO.

[19] Durant la période visée, Sherry Hannah était représentante en santé et de sécurité au travail (SST) à la GCC.

[20] Durant la période visée, Wayne Fagen, a été désigné comme représentant de l'Union canadienne des employés des transports (UCET). L'UCET est un élément de l'Alliance et fait partie de celle-ci.

[21] Durant la période visée, Kevin Doyle était technicien des aides maritimes, collègue de la fonctionnaire et membre de la même unité de négociation que la fonctionnaire. Il occupait parfois le poste de superviseur par intérim.

[22] D'autres personnes désignées n'ont pas témoigné. Par conséquent, elles ont été désignées par « M. » ou « Mme », selon le cas, suivi d'une lettre.

[23] Il semble que « AtoN » soit l'acronyme du terme « Aides à la navigation », une division de la GCC dans le cadre de ses activités à Charlottetown.

[24] La Commission d'indemnisation des accidents du travail (la « CIAT ») de l'Î.-P.-É. est l'autorité provinciale responsable en ce qui a trait aux accidents de travail. Les éléments de preuve ont révélé que, lorsqu'un accident de travail a lieu et qu'il doit être signalé, deux formulaires doivent être remplis, soit le « Formulaire 6 » ou le [traduction] « Rapport de l'employé », qui est rempli par l'employé blessé, et le « Formulaire 7 » ou [traduction] le « Rapport de l'employeur », qui est rempli par un représentant de l'employeur. Les deux formulaires se composent de deux pages. Des formulaires 6 et des formulaires 7 concernant la fonctionnaire ont été déposés en preuve. Je ne dispose d'aucun élément de preuve me permettant de déterminer si des instructions étaient jointes aux formulaires.

[25] PeopleSoft est un logiciel utilisé dans la fonction publique fédérale qui enregistre et suit les crédits de congé des employés et dans lequel les demandes de congé sont présentées, accordées/rejetées et enregistrées.

[26] Les dossiers de congés de la fonctionnaire ayant trait aux exercices 2013-2014 et 2014-2015 ont été déposés en preuve.

La convention collective

[27] L'article 6 de la convention collective est intitulé « responsabilités de la direction » et la clause 6.01 énonce ce qui suit : « Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique. »

[28] L'article 19 de la convention collective est intitulé « élimination de la discrimination » et la clause 19.01 énonce ce qui suit :

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, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

[29] L'article 36 de la convention collective est intitulé « Congé de maladie payé » et les parties pertinentes à la présente affaire sont ainsi rédigées :

[...]

36.01

(a) L'employé-e-s acquiert des congés de maladie payés à raison de dix (10) heures, ou de neuf virgule trois-cent soixante-quinze (9,375) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour chaque mois civil durant lequel l'employé-e-s touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures, ou d'au moins soixante-quinze (75) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

[...]

36.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

36.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 36.02a).

36.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 36.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, ou de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

36.05 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

[...]

[30] L'article 37 de la convention collective est intitulé « Congé pour accident de travail » (CAT) et la clause 37.01 énonce ce qui suit :

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

Faits liés au grief

[31] La fonctionnaire est électricienne de métier. Avant août 2009, elle a travaillé dans l'Ouest du Canada pendant 20 à 25 ans; elle est ensuite retournée dans l'Est et s'est jointe à la GCC, région de l'Atlantique, en août 2009. Selon la fonctionnaire, dans le cadre de son poste d'attache, elle devait voir aux besoins électriques du service et assurer l'entretien des aides à la navigation côtière, notamment les phares, les feux de navigation, les quais et les tours de navigation, ainsi que des aides à la navigation à distance, y compris celles sur les bouées.

[32] Les éléments de preuve ont révélé qu'au moins pendant une partie de la période visée par les questions décrites dans la présente décision, la fonctionnaire était la présidente de la section locale du syndicat, même si on ne m'a fourni aucun détail sur l'unité de négociation particulière représentée par la section locale, dont l'élément de l'Alliance était concerné, ou sur tout autre rôle qu'elle a joué dans le syndicat, et le cas échéant, à quel moment.

[33] Une copie de la description de travail de la fonctionnaire a été déposée en preuve. Sous la rubrique « Effort » et la sous-rubrique « Effort physique » et la rubrique « Conditions de travail » et les sous-rubriques « Physiques » et « Psychologiques », il est mentionné ce qui suit :

[...]

Effort

Effort physique

Le travail exige souvent de marcher sur un terrain difficile ou glissant, grimper, s'accroupir et se tenir debout dans des positions difficiles et instables. Il faut souvent se tenir debout sur des échafaudages ou de longues échelles qui font partie de tours ou de cages de bouées pendant de longues périodes. Les tours mesurent habituellement de 2 à 42 mètres.

Un effort est requis pour soulever des outils et de l'équipement lourds quand ils sont transférés de/dans différents véhicules de travail, de remorques, d'embarcations, d'hélicoptères et de sous les hélicoptères lors des opérations d'élingage. Il est parfois nécessaire de transporter de l'équipement sur de longues distances sur un terrain inégal ou glissant.

Un effort est requis pour soulever de l'équipement lourd pour le déplacer sur des plates-formes et de petites embarcations instables

lors de l'entretien des aides fixes et flottantes. L'effort physique nécessaire pour contrôler les mouvements et positionner l'équipement est souvent rendu plus difficile par les mauvaises conditions météorologiques qui entraînent une plus grande instabilité. Un effort est requis pour positionner manuellement les éléments au cours de l'entretien ou de l'installation de l'équipement. L'effort est grandement accru lorsqu'il y a peu d'espace pour manœuvrer.

Le travail oblige à porter de l'équipement de protection personnelle (ÉPP) parfois encombrant et réduisant la mobilité, ce qui augmente l'effort physique requis pour exécuter le travail. L'effort physique est accru dans des mauvaises conditions météorologiques.

Le travail au bureau ou dans un atelier nécessite de longues périodes assis à son bureau ou debout.

[...]

Conditions de travail

Physiques

Le travail est souvent exécuté dans un environnement d'atelier où on est exposé au bruit, à la poussière, à la saleté et à des matières dangereuses.

[...]

Le travail effectué sur l'équipement et l'infrastructure comporte des risques de blessures corporelles ou de mort (électrocution, amputation, noyade, etc.).

[...]

Psychologiques

[...]

Le stress peut découler des priorités conflictuelles, des demandes des clients et d'un rythme de travail changeant.

[...]

[34] Dans un formulaire d'analyse d'emploi du programme de santé et de sécurité publique en milieu de travail, joint à la description de travail, il est indiqué que le niveau de force physique du travail est élevé, ce qui signifie soulever des objets pouvant atteindre 100 livres et soulever et déplacer fréquemment des objets pouvant atteindre 50 livres.

[35] La fonctionnaire travaillait à un établissement de la GCC situé sur la promenade Lily Pond à Charlottetown (le « site Lily Pond »), qui abritait des bureaux administratifs et une aire d'entreposage. Elle et d'autres électriciens de son groupe (appelés

communément « aides fixes ») relevaient d'un superviseur, qui relevait d'un superviseur de secteur, M. Gaudet, qui relevait de M. Pike.

[36] Le superviseur des aides fixes à Charlottetown était M. Rick Birt. À une date qui n'a pas été précisée, mais vers la fin de l'été ou au début de l'automne 2013, il a obtenu une affectation à l'extérieur du site Lily Pond. En son absence, M. Gaudet a mis en place un système selon lequel les employés qui relevaient de M. Birt, notamment la fonctionnaire et M. Seaman, occuperaient à tour de rôle le poste de superviseur par intérim.

[37] « Maximo » est le système de données informatisées utilisé pour suivre les biens de la GCC, leur entretien et leurs frais de service. Ce nouveau système a été mis en place en 2010 pour remplacer un système plus ancien. Les éléments de preuve ont révélé que les renseignements existants devaient y être migrés et qu'une fois qu'ils étaient saisis, toute nouvelle tâche liée aux biens pouvait alors y être directement saisie. Le mode de fonctionnement particulier et la date exacte de son fonctionnement n'ont pas été fournis; toutefois, ces détails ne sont pas pertinents aux questions que je dois trancher.

[38] M. Gaudet a témoigné qu'à partir d'un moment donné en 2010, et encore une fois, la date exacte n'a pas été précisée, un employé de chaque emplacement de la GCC dans la région de l'Atlantique devait être attribué, pendant environ un an, à la saisie des données dans Maximo (le « projet Maximo »). Vers juin 2010, la fonctionnaire, affectée à des travaux légers (en raison d'un incident mineur survenu plus tôt cette année-là), s'est portée volontaire en vue de s'occuper de la saisie des données pour l'emplacement de Charlottetown. En août ou en septembre de cette année-là, elle a été affectée à ce projet.

[39] M. Gaudet a dit que, pendant la période prévue d'une année pour le projet Maximo, les employés des autres emplacements ont cessé de travailler sur le projet et la fonctionnaire était la seule à s'en occuper. On lui a demandé, et elle a accepté, d'effectuer le travail pour l'ensemble de la région de l'Atlantique de la GCC, ce qui a eu pour effet d'augmenter sa charge de travail totale, et la période nécessaire pour achever le projet a dû être prolongée. Selon M. Gaudet, compte tenu du changement de circonstances, la date de fin du projet Maximo avait été prolongée jusqu'au 31 mars 2013. Toutefois, les éléments de preuve ont révélé que le travail n'était pas achevé à cette date-là et que la fonctionnaire a poursuivi son travail sur le projet après cette date. Le projet a pris fin le 31 mars 2014.

[40] M. Gaudet a témoigné que, même si la fonctionnaire travaillait sur le projet Maximo, elle aurait quand même relevé du superviseur des aides fixes et, comme il y avait une pénurie d'employés pour les aides fixes au site Lily Pond, elle aurait également dû, de temps à autre, accomplir d'autres tâches liées à son poste d'attache à l'atelier.

La blessure de juillet 2013

[41] La fonctionnaire a témoigné qu'en juillet 2013, elle avait subi un accident de travail à l'épaule droite et au cou, mais elle n'a fourni aucun renseignement à ce sujet (la « blessure de juillet 2013 »). Elle a déclaré qu'elle n'avait subi aucune restriction à la suite de la blessure et qu'elle ne s'était pas absentée du travail. Elle a dit qu'elle prenait des médicaments et qu'elle faisait de la physiothérapie, mais elle n'a fourni aucun détail.

[42] Je n'ai pas été informé si un formulaire 6 ou un formulaire 7 a été rempli pour cet incident et aucun n'a été déposé en preuve. Dans un formulaire 6 que la fonctionnaire a rempli en février 2014, elle a fait référence à la blessure de juillet 2013 survenue le 21 juillet 2013; toutefois, le 21 juillet était un dimanche. Rien n'indique que la fonctionnaire a travaillé les fins de semaine. D'autres éléments de preuve documentaires présentés par l'employeur permettent de croire que la blessure est survenue le 23 juillet 2013, ce qui serait sûrement plus exact puisqu'il s'agissait d'un mardi.

[43] Les dossiers de congé de la fonctionnaire ont révélé qu'elle a pris quatre heures de congé de maladie le 25 juillet 2013, une heure le 26 juillet 2013 et une heure le 29 juillet 2013. Les dossiers révèlent également que le 31 juillet 2013, elle a pris huit heures de congé annuel et que le 1^{er} août 2013, elle a pris huit heures de congé de maladie. Aucun détail ne m'a été fourni concernant les congés de maladie pris les 25, 26 et 29 juillet et la journée complète de congé de maladie le 1^{er} août; je ne dispose non plus d'aucun élément de preuve indiquant que ces congés étaient liés à la blessure de juillet 2013.

[44] Une note de service interne de la CIAT datée du 5 septembre 2013 (la « note de service de la CIAT du 5 septembre »), rédigée par Mike Kelly, qui a été identifié comme un agent des droits de la CIAT, a été déposée en preuve et elle énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai parlé à Rick Birt [numéro de téléphone supprimé], Rick m'a dit qu'il était affecté à un nouveau projet et que la nouvelle personne-ressource de l'employeur serait Darren Gaudet [numéros de téléphone supprimés].

Rick a expliqué qu'Yvonne est une technicienne auprès de la Garde côtière. Elle participe à un projet spécial de saisie de données depuis deux ans. Il a dit qu'elle devait parfois aller sur le terrain, si les services d'un technicien étaient nécessaires, ce qui est survenu le 23 juillet.

Il a précisé qu'elle ne participait au projet spécial en raison de problèmes de santé. Le projet devait prendre fin le 1^{er} septembre. Suite à son accident du 23 juillet 2013, Yvonne a continué de participer au projet cette semaine-là. J'ai dit à Rick que la dernière note médicale que j'ai au dossier provenant du Dr Jewers, datée du 20 août, recommandait [traduction] « un travail de bureau (aucun travail sur le terrain pour l'instant) ».

Rick a dit que Darren souhaitait obtenir d'autres renseignements d'ordre fonctionnel sur elle et qu'il se demandait s'ils pouvaient obtenir une évaluation de Santé Canada dans ce cas-ci. J'ai estimé qu'il serait raisonnable de procéder ainsi pour déterminer si elle pouvait effectuer son travail. Il a dit que le travail de technicien peut être très physique; lever des objets et monter des échelles.

Rick savait qu'elle avait dû s'absenter parfois du travail dans le passé pour assister à des rendez-vous de physiothérapie. J'ai dit à Rick qu'Yvonne avait été aiguillée vers un spécialiste l'année dernière et qu'elle l'avait consulté le 21 août. J'ai expliqué que je ne savais pas si la consultation du spécialiste aurait une incidence sur cette demande.

Je lui ai dit que j'ouvrirais le dossier concernant l'entorse musculaire au niveau de l'omoplate et du trapèze droits.

[...]

[45] Aucun document médical déposé en preuve ne date de juillet 2013 ou d'environ cette date concernant cette blessure. Je n'ai entendu aucun témoignage de la part de professionnels de la santé à ce sujet.

[46] Aucun élément de preuve concernant les fonctions d'un agent des droits ne m'a été présenté.

[47] M. Kelly n'a pas témoigné.

La blessure du 24 octobre 2013 (la « blessure du 24 octobre »)

[48] Le 24 octobre 2013, la fonctionnaire a subi une blessure au dos en trébuchant lorsqu'elle tentait de déplacer une lanterne dans l'entrepôt du site Lily Pond. Elle a signalé l'accident à M. Seaman, qui était superviseur par intérim à ce moment-là. Le

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

25 octobre 2013, elle a rempli un Rapport d'enquête de situation comportant des risques de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) (le « rapport de RHDCC du 25 octobre »). Elle a déclaré qu'au moment de l'accident, elle prenait encore des médicaments à la suite de la blessure de juillet 2013. Comme il est mentionné précédemment, elle n'a fourni aucun détail sur les médicaments.

[49] Le rapport de RHDCC du 25 octobre indique ce qui suit :

- la blessure a eu lieu au site Lily Pond;
- M. Seaman a été témoin de l'incident;
- la blessure a été décrite comme une douleur au cou, à l'épaule et au dos;
- la blessure a été causée en baissant une lanterne au sol.

[50] Dans une note manuscrite, jointe au rapport de RHDCC du 25 octobre, la fonctionnaire affirme ce qui suit : [traduction] « Mark : J'attendrai jusqu'à la fin de semaine (je peux prendre des médicaments plus forts) pour savoir si la douleur s'atténue avant de demander l'intervention de la CIAT. Si vous n'êtes pas d'accord, venez me voir. Y. »

[51] J'ai entendu des témoignages portant sur les bons formulaires qui auraient dû être remplis.

[52] Selon la preuve, à partir de la blessure du 24 octobre jusqu'au 22 novembre 2013, la fonctionnaire a continué à se présenter au travail. Elle a déclaré qu'elle prenait toujours les médicaments qu'elle avait commencé à prendre à la suite de la blessure de juillet 2013 et que lorsqu'elle a quitté le travail ce jour-là, son médecin a augmenté son traitement. Elle a ajouté que depuis septembre 2013, son traitement avait été augmenté cinq fois et qu'il était devenu trop lourd pour qu'elle puisse le suivre et continuer le travail.

[53] Le dossier de preuve ne renferme aucun renseignement sur le nom des médicaments, la posologie, le moment où les changements se sont produits, et il n'y a aucun témoignage de la part d'un professionnel de la santé quant aux effets du traitement, le cas échéant. Aucune note ni aucun rapport médical n'a été déposé en preuve concernant cette blessure.

[54] Les documents déposés en preuve ont révélé que le 10 décembre 2013 on a demandé à M. Seaman d'être le superviseur par intérim des aides fixes et il a accepté l'affectation. La durée de la période par intérim n'a pas été divulguée.

[55] Il semble qu'aucun formulaire 6 ou 7 n'ait été rempli par la fonctionnaire ou par un représentant de l'employeur immédiatement après la blessure du 24 octobre. Toutefois, je suppose qu'à un moment donné, ils ont été déposés, étant donné que les éléments de preuve ont depuis révélé que la CIAT a pris des dispositions concernant la blessure. Toutefois, aucune copie d'un formulaire 6 ou d'un formulaire 7 n'a jamais été déposée en preuve et il semble qu'un conflit est survenu entre la fonctionnaire et M. Seaman au sujet de leur dépôt. Le 16 décembre 2013, à 11 h 41, M. Seaman a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour l'informer que les formulaires de la CIAT devaient être remplis pour la perte de travail. Voici les échanges de courriels entre M. Seaman et la fonctionnaire jusqu'au 17 décembre 2013 :

[Traduction]

[De M. Seaman à la fonctionnaire, le 16 décembre à 11 h 41 :]

Nous aurons besoin de nouveaux formulaires de la CIAT et de nouveaux REI remplis pour votre dernière blessure, en raison de laquelle vous n'avez pas pu travailler.

Merci Yvonne,

Mark

[De la fonctionnaire à M. Seaman, le 16 décembre à 11 h 43 :]

La CIAT dispose déjà de l'original, qui en fait la demande?

[De M. Seaman à la fonctionnaire, le 16 décembre à 11 h 58 :]

[Nom caviardé], notre représentant régional en SST a demandé qu'un nouveau formulaire soit rempli. Les formulaires dont la CIAT dispose concernant la blessure initiale énoncé « Aucune perte de temps de travail ». Maintenant que vous cherchez à récupérer ce temps de travail, la CIAT demande un nouveau formulaire, pour « Perte de temps de travail ». La CIAT souhaite savoir s'il s'agit d'une conséquence de cette blessure ou d'une nouvelle blessure.

En fin de compte, nous ferons tout notre possible pour vous aider à récupérer votre temps.

[De la fonctionnaire à M. Seaman, le 16 décembre à 12 h 03 :]

Pas de problème, je n'ai tout simplement pas accès à mes dossiers ici, c'est pourquoi je propose que le représentant régional le fasse. Par ailleurs, la CIAT dispose déjà de l'original et j'ai déjà eu une réunion avec elle, elle sait donc qu'il s'agit d'une nouvelle blessure et elle est au courant des circonstances, mais comme je l'ai dit : lorsque je

viendrai en ville demain pour la thérapie, je me présenterai au bureau et je les récupérerai; merci Mark!

[De M. Seaman à la fonctionnaire, le 16 décembre à 12 h 09 :]

En termes simples, ils cherchent à obtenir des formulaires à jour. Une explication écrite du [traduction] « temps de travail perdu » par rapport à [traduction] « aucun temps de travail perdu ». Des précisions pour leur dossier.

[De la fonctionnaire à M. Seaman, le 16 décembre à 12 h 14 :]

Pas de problème; vous êtes au courant des circonstances, étant donné que vous étiez le superviseur par intérim à l'époque et j'ai proposé d'attendre quelques jours pour voir si la douleur s'affaiblirait puisque je suivais déjà un traitement physio. Vous avez refusé et nous avons remplis les documents immédiatement. Comme vous le savez, la douleur ne s'est pas affaiblie comme je l'espérait. Quoi qu'il en soit, je serai au bureau demain pour remplir les documents modifiés.

[De M. Seaman à la fonctionnaire, le 16 décembre à 12 h 29 :]

Bonjour Yvonne,

Je vous suis très reconnaissant de remplir un nouveau formulaire. Voici le lien si c'est plus pratique pour vous de le remplir de la maison : [lien caviardé]

S'il y a autre chose que je puisse faire, veuillez me le faire savoir immédiatement.

[De la fonctionnaire à M. Seaman, le 16 décembre à 16 h 15 :]

Mark : J'ai utilisé une messagerie Web pour rester en contact, car j'éprouve un problème avec mon RPV et je ne peux donc pas avoir accès à ce formulaire. J'ai également parlé à ma représentante de la CIAT aujourd'hui et elle dit qu'il n'est pas nécessaire de remplir de nouveaux formulaires de la CIAT; ce n'est pas rare que le statut d'un dossier passe d'« aucune perte de temps de travail » à « perte de temps de travail » au fil du temps.

[De la fonctionnaire à M. Seaman, le 16 décembre à 16 h 21 :]

De plus Mark, la représentante chargée de mon dossier a également indiqué que la CIAT doit obtenir immédiatement la version originale du formulaire de l'employeur; il n'est pas nécessaire de la modifier. La CIAT ne dispose que de ma copie et l'incident remonte à deux mois; elle aurait dû l'avoir déjà reçu!

[De M. Seaman à la fonctionnaire, le 17 décembre à 10 h 28 :]

L'original n'a pas été envoyé à la CIAT, car il a été inscrit comme un rapport de premiers soins. Étant donné qu'il n'y a eu aucun temps de travail perdu ni aucune consultation immédiate avec un professionnel de la santé, le formulaire n'a pas été soumis à la CIAT. Lorsqu'il y a une perte de temps de travail et/ou que des soins médicaux sont demandés - ce qui donne lieu à une demande de paiement - le rapport est alors mis à niveau et envoyé à la CIAT.

Cela dit, une nouvelle enquête sera effectuée en raison du fait qu'il y a eu une période d'environ un mois entre la blessure initiale et la date de demande de soins médicaux ou de perte de temps de travail. Par conséquent, un nouvel ensemble de formulaires de la CIAT et de REI devra être rempli.

Essentiellement, il faut déterminer ce qui s'est passé, comment l'incident s'est passé, s'il s'agit d'une nouvelle blessure ou d'une aggravation d'une nouvelle blessure, à quel moment le constat a eu lieu et d'autre information du genre.

Je vous remercie de votre coopération.

Cordialement,

Mark

[De la fonctionnaire à M. Seaman, le 17 décembre à 11 h 29 :]

Des soins médicaux ont été demandés, car j'allais déjà la physiothérapie pour la blessure précédente et j'avais un rendez-vous médical le 30 octobre. Il s'agit d'une nouvelle blessure et je n'ai aucun problème à remplir d'autres documents. Cependant, comme je l'ai demandé dans mon courriel précédent, la CIAT souhaite obtenir une copie du rapport initial. Les coordonnées de ma représentante [nom supprimé] peuvent être fournies, au besoin.

[56] Un échange de courriels daté du 17 décembre 2013 entre Mme Hannah et M. Seaman, dont une copie conforme a été envoyée à la fonctionnaire, à M. Gaudet et à M. Pike, ainsi que la réponse de la fonctionnaire à Mme Hannah, dont une copie conforme a été envoyée à M. Seaman, à M. Gaudet et à M. Pike, ont été déposés en preuve. Voici l'échange :

[Traduction]

[De Mme Hannah à M. Seaman et autres, à 10 h 24 :]

[...]

Simplement pour clarifier, le rapport d'accident de l'employeur n'a pas été acheminé à la Commission puisque l'incident du 24 octobre a n'était considéré que comme un incident de [traduction] « premiers soins ». La Commission ne devrait pas avoir reçu une copie de l'employé, car ce document aurait dû lui avoir été transmis par l'intermédiaire du superviseur et non directement à la Commission.

Selon ce que je crois comprendre, le temps de travail perdu à la suite d'un incident survenu au travail a commencé à la mi-novembre, il n'y a aucun rapport d'incident portant sur cette blessure. L'employeur est tenu d'enquêter et de déterminer si l'incident concernant le temps de travail perdu en novembre est lié à l'incident d'octobre. Un formulaire de la CIAT à jour est requis, car la Commission ne dispose actuellement d'aucun document pour

déterminer s'il est question d'une demande concernant l'aide médicale ou le temps de travail temps perdu.

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Hannah et autres, à 11 h 30 :]

[...]

Bonjour Sherry : la copie de mon rapport à l'intention de la CIAT m'appartient et je peux la fournir à la CIAT si elle en fait la demande. Il ne s'agit pas de la première fois qu'on demande à un employé de fournir sa copie à la CIAT lorsque le gouvernement fédéral n'a pas communiqué en temps opportun la copie de l'employeur. La lettre médicale énonce très clairement que mon congé est directement lié à l'incident d'octobre et que j'aurais probablement dû prendre un congé plus tôt; si vous le souhaitez, je peux demander à mon médecin de me fournir une copie du document qu'il a envoyé à la CIAT.

[...]

[57] Aucun élément de preuve concernant le processus ou le protocole concernant le dépôt de formulaires, de rapports ou de demandes auprès de la CIAT, autre que la prétention de la fonctionnaire selon laquelle un formulaire devait être déposé dans les 72 heures, ne m'a été fourni.

[58] Le 17 décembre 2013, à 13 h 44, M. Gaudet s'est envoyé une note par courriel au sujet de la fonctionnaire, qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Les absences d'Yvonne au travail me préoccupent. Je ne crois pas qu'elle abuse des congés - je l'ai vue au bureau et j'ai constaté à quel point elle souffre.

Je crains qu'elle ne se fasse « pincer » pour ses congés et qu'elle subisse une perte sur le plan financier.

Elle a épuisé ses congés de maladie jeudi dernier. Je l'en ai informée par écrit au préalable. Étant donné qu'elle a épuisé ses congés de maladie, elle puise dans ses congés annuels.

J'ai appelé Sherry et elle fera un suivi auprès de la CIAT.

J'ai appelé [nom caviardé]. Elle a des préoccupations quant au fait qu'il n'existe aucun document concernant l'affectation d'Yvonne à Maximo.

Elle examinera les congés de maladie pour déterminer si un certain nombre de ces congés peuvent être récupérés.

[...]

[59] La fonctionnaire est retournée au travail le 2 janvier 2014.

[60] Aucune note ni aucun rapport médical provenant d'un médecin n'a été fourni relativement à la blessure du 24 octobre concernant la période suivant la blessure jusqu'à la date où la fonctionnaire est retourné au travail.

[61] Selon la preuve, la fonctionnaire devait être superviseure par intérim à compter du 10 janvier 2014. M. Gaudet a indiqué qu'il l'avait approchée peu de temps auparavant pour organiser une réunion à ce sujet. Elle lui a dit qu'elle n'occuperait plus ce poste par intérim parce qu'elle estimait que c'était injuste pour les autres membres du syndicat. Cette conversion a été consignée dans un courriel que M. Gaudet a envoyé à la fonctionnaire le même jour et qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le présent constitue un suivi de notre conversation d'aujourd'hui concernant la possibilité d'occuper par intérim le poste de superviseur des aides fixes.

J'ai conclu que vous ne souhaitez plus agir en cette qualité. Par conséquent, je passerai à la prochaine personne figurant sur la liste.

Je respecte les raisons que vous avez mentionnées et je vous remercie d'avoir aidé la dernière fois.

[...]

[62] Dans son interrogatoire principal, à la question de savoir ce qu'elle a fait au début de janvier 2014, elle a dit qu'elle travaillait surtout sur le projet Maximo et les feux de bouée saisonnière. Lorsqu'on lui a demandé si elle faisait du travail de bureau, elle a répondu : [traduction] « une grande partie de mes fonctions consistait en du travail de bureau à l'atelier, soit recharger les piles, programmer les caractéristiques des éclats (en connectant les feux à l'ordinateur), charger les lanternes solaires et faire l'inventaire. »

L'incident du 8 ou du 9 janvier 2014 (l'« incident du 8 janvier »)

[63] Le 8 ou le 9 janvier 2014, la date exacte n'est pas claire, un conflit est survenu entre la fonctionnaire et M. Seaman dans la zone de l'atelier du site Lily Pond. Étant donné que la grande partie des éléments de preuve indique le 8 janvier, cette date sera utilisée dans la présente décision. La fonctionnaire et M. Seaman ont tous les deux témoigné à ce sujet. Cependant, leurs versions étaient légèrement différentes. Ils sont membres de la même unité de négociation.

[64] La fonctionnaire a témoigné qu'une autre personne dans l'atelier (M. A) lui avait demandé de l'aide pour préparer les commandes de travail de Maximo, affirmant qu'il ne savait pas comment s'y prendre, car elles étaient préparées de manières différentes de celle dont il est habitué. Elle a déclaré que M. Seaman était derrière elle et qu'il a crié quelque chose du genre à son intention : [traduction] « [...] vous n'aimez pas la façon dont je m'occupe de Maximo ». Selon la fonctionnaire : [traduction] « Il a traversé l'atelier avec un visage rouge, très menaçant. » Elle a dit qu'elle n'aimait pas sa façon de préparer les commandes et qu'il a dit qu'on lui a demandé de s'occuper des commandes de travail. Elle a affirmé lui avoir dit qu'elle croyait que ce n'était pas vrai et qu'il était devenu rouge au visage, qu'il l'a confrontée et qu'il lui a dit qu'une personne en particulier lui avait dit de s'en occuper à sa façon. Elle a affirmé lui avoir dit que ses propos ne pouvaient pas être exacts, car cette même personne lui avait dit quelque chose de différent. Elle a affirmé que M. Seaman lui a alors dit : [traduction] « Non, Terre-Neuve m'a dit de m'en occuper », ce à quoi la fonctionnaire a répondu que si quelqu'un était censé les préparer, c'était elle. Elle a affirmé que M. Seaman a ensuite déclaré qu'il ne voulait pas la déranger à la maison pendant qu'elle était en congé de maladie.

[65] La fonctionnaire a dit qu'ils ont parlé fort et que M. A était juste à côté d'elle. Elle a confirmé que lorsque M. Seaman a fait référence au fait qu'il ne l'avait pas appelé à la maison pendant son congé de maladie, elle a utilisé un langage inapproprié, mais a ensuite dit qu'il [traduction] « ne s'était pas soucié de me déranger 10 000 fois au sujet des erreurs qu'il a commises sur les formulaires de rémunération des travailleurs. » Elle a dit qu'elle avait alors quitté l'atelier et que M. A avait eu une discussion avec M. Seaman. Elle n'a pas précisé la façon dont elle savait que M. Seaman et M. A avaient eu une discussion après qu'elle soit partie ni ce qui aurait été dit.

[66] La question suivante posée à la fonctionnaire par sa représentante consistait à savoir si elle avait signalé la rencontre. Elle a répondu par l'affirmative. À la question de savoir à qui, elle a répondu qu'elle l'avait signalé à M. Gaudet et à John Butler, soit le commissaire adjoint. On lui a ensuite demandé comment elle l'avait signalé. Elle a indiqué que M. Gaudet lui avait demandé de se présenter à son bureau parce qu'il souhaitait savoir ce qui s'était passé et elle a déclaré qu'elle le lui avait expliqué. Elle a ensuite dit qu'elle avait envoyé un courriel à M. Butler au sujet de la situation quelque temps après, précisant plus tard qu'il s'agissait du mois de février.

[67] M. Seaman a décrit la rencontre un peu différemment. Il a dit qu'il travaillait à son bureau lorsqu'il a entendu la fonctionnaire et M. A échanger des propos méprisants au sujet du travail qu'on lui avait confié dans Maximo. Il a affirmé qu'il s'est levé et a parlé à M. A. Il lui a dit que [traduction] « s'il avait un problème avec mon travail, de me parler ». Il a dit que la fonctionnaire l'a ensuite attaqué verbalement en criant. Il a déclaré qu'il ne se souvenait pas de ce qui avait été dit, mais que l'échange a duré moins d'une minute. Il a dit qu'il était en état de choc; il a présenté ses excuses à la fonctionnaire, puis est parti trouver M. Gaudet pour signaler l'incident. Il a affirmé que M. Gaudet lui a demandé de rédiger un rapport, ce qu'il a dit avoir fait. À la question de savoir pourquoi il a présenté des excuses, il a dit qu'il s'agissait d'un déclencheur; qu'il n'aime pas contrarier les gens. Il a indiqué qu'après avoir rédigé son rapport, il est parti pour la journée parce qu'il était stressé et voulait se changer les idées.

[68] Aucune copie du rapport de M. Seaman ne m'a été fournie.

[69] M. Gaudet a décrit comme suit ce qui s'est passé :

- Il était dans son bureau lorsque M. Seaman est entré; ce dernier était visiblement contrarié.
- Il a demandé à M. Seaman ce qui n'allait pas; M. Seaman lui a dit qu'il avait entendu M. A et la fonctionnaire discuter du travail qu'il faisait dans Maximo.
- M. Seaman lui a dit qu'il s'était rendu à eux et qu'il avait dit à M. A que s'il avait un problème avec son travail de lui parler directement.

- M. Seaman lui a dit que la fonctionnaire lui avait crié au visage.
- Il a indiqué qu'un autre employé a dit qu'il avait entendu la fonctionnaire crier.
- Il a dit qu'il avait cherché la fonctionnaire et qu'il n'avait pas pu la trouver au départ, mais qu'il l'avait finalement trouvé et qu'il lui avait demandé de venir avec lui à son bureau.
- Il a indiqué que la fonctionnaire lui avait dit qu'elle regrettait l'incident et qu'elle souhaitait présenter des excuses à M. Seaman.

[70] À la question de savoir si elle était restée au travail après cet incident, la fonctionnaire a répondu par l'affirmative, jusqu'à une date ultérieure, lorsque M. Gaudet lui a demandé de se présenter au bureau pour discuter du projet Maximo. Elle a dit qu'à ce moment-là, M. Gaudet lui a remis une lettre de conseils. Cette rencontre a eu lieu le 4 février 2014 à 9 h 30 et il en sera question plus loin dans la présente décision.

[71] M. A n'a pas témoigné.

[72] L'employé qui, selon M. Gaudet, a entendu la fonctionnaire crier (ci-après M. C) n'a pas témoigné.

[73] À d'autres moments au cours de son témoignage, lorsqu'elle a fait référence à l'incident du 8 janvier, la fonctionnaire a mentionné qu'il s'agissait du moment où M. Seaman [traduction] « l'a poursuivi » et du moment où il l'a [traduction] « agressée ». Il n'y a aucun élément de preuve d'une agression.

Du 9 janvier au 4 février 2014

[74] Les dossiers de congés de la fonctionnaire ont révélé qu'en janvier 2014 elle avait pris les congés suivants :

- le mercredi 8 janvier, une heure de congé de maladie avec certificat médical, dans l'après-midi, approuvé par M. Seaman;
- le mardi 14 janvier, une heure de congé de maladie avec certificat médical, le matin, approuvée par Kevin Doyle;
- le mercredi 15 janvier, huit heures de congé annuel, approuvé par M. Doyle;
- le mercredi 22 janvier, trois heures et demie d'autres congés payés, approuvés par M. Doyle.

[75] La chaîne de courriels suivante concernant la fonctionnaire, M. Gaudet et Mme Proulx a été déposée en preuve :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet et à Mme Proulx, le 14 janvier 2014 à 14 h 49 :]

Bonjour Darren : Nous devons reporter la téléconférence de demain, étant donné que mon rendez-vous chez mon médecin a été annulé aujourd'hui en raison d'une urgence et nous ne discuterons pas de mes progrès ou de mon évaluation avant la semaine prochaine. Je discutais également avec l'ergothérapeute et elle dit que le physiothérapeute qui supervise mes soins depuis l'automne effectuera l'évaluation et remplira tous les documents connexes. J'ai également discuté avec [nom caché], car elle possède plus d'expérience que moi dans ces questions; j'aimerais donc qu'elle assiste à la téléconférence pour me représenter pour ce qui est des questions au sujet desquelles je ne possède aucune expérience. Quoi qu'il en soit, je souhaite que la rencontre soit reportée et qu'elle ait lieu après mes rendez-vous chez le médecin et le physiothérapeute la semaine prochaine, soit après le 22 janvier 2013.

[De Mme Proulx à la fonctionnaire et à M. Gaudet, le 14 janvier 2014 à 15 h 04 :]

Il serait peut-être avantageux de quand même tenir la réunion, car nous discutons du processus. De cette façon, lorsque vous consulterez les spécialistes responsables de votre traitement, vous saurez ce que nous recherchons. [Nom caché] et moi avons eu plusieurs réunions

avec de nombreux employés dans une situation similaire et je me réjouis qu'elle participe à la discussion.

[De la fonctionnaire à Mme Proulx, copie conforme à M. Gaudet, le 16 janvier 2014 à 16 h 03 :]

Bonjour Jackie, je me demande à quel genre de renseignement vous faites référence? Pourriez-vous m'envoyer une liste de questions auxquelles vous avez besoin de réponses lorsque j'assisterai à mes prochains rendez-vous?

[De la fonctionnaire à Mme Proulx, le 20 janvier 2014 à 13 h 46 :]

Bonjour Jackie, je ne suis pas certaine si ce détail vous a échappé, mais j'ai un rendez-vous chez le médecin demain. Si vous avez besoin de renseignement précis, pourriez-vous m'envoyer votre liste de question?

[De Mme Proulx à la fonctionnaire et à M. Gaudet, le 14 janvier 2014 à 8 h 24 :]

Nous avons besoin de renseignements précis sur l'ampleur et la portée des limitations et sur la durée de celles-ci. Une note sur un carnet d'ordonnance ne fournit pas des renseignements suffisants permettant de prendre une mesure d'adaptation appropriée si une telle mesure est nécessaire.

[De la fonctionnaire à Mme Proulx, copie conforme à M. Gaudet, le 21 janvier 2014 à 7 h 34 :]

D'accord, merci Jackie!

[76] On ne m'a fourni aucun détail concernant les questions médicales et de physiothérapie ou les médicaments auxquels a fait référence la fonctionnaire dans cette chaîne de courriels.

Du 4 février au 30 avril 2014

[77] En ce qui concerne l'incident du 8 janvier, M. Gaudet a dit que la fonctionnaire et M. Seaman avaient tous les deux agis de manière irresponsable et, par conséquent, il a remis personnellement à chacun d'eux une lettre de conseils. Il a dit que M. Seaman n'était pas content, mais l'a accepté, et la fonctionnaire s'est choquée avant qu'il n'ait terminé le processus, et a quitté son bureau.

[78] M. Seaman a déclaré que l'incident était stressant et qu'il avait eu des conséquences néfastes sur sa santé mentale. Il a confirmé qu'on lui avait remis une lettre de conseils. Toutefois, aucune copie de cette lettre ne m'a été fournie. La lettre destinée à la fonctionnaire était datée du 2 février 2014. M. Gaudet a dit qu'il lui a remis la lettre

lors d'une réunion le 4 février 2014 à 9 h 30 (la « réunion du 4 février »). Les parties pertinentes de cette lettre indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite de notre discussion du 9 janvier 2014 concernant la situation entre vous et Mark Seaman dans l'atelier de technologie EIM ce jour-là, la présente lettre de conseils a pour objet de décrire clairement les attentes concernant le comportement en milieu de travail.

Comme vous le savez, j'ai entrepris un examen des faits à la suite de la situation susmentionnée. J'ai déterminé que vous avez fait preuve d'un mauvais jugement et que vous vous êtes comporté de manière irrespectueuse et non professionnelle. Peu importe les circonstances, il n'est pas acceptable de parler à quiconque au travail de façon agressive comme vous l'avez fait lorsque vous avez crié et que vous vous êtes livré à des attaques personnelles.

Comme vous avez déjà occupé le poste de superviseure de cette équipe, on s'attend à ce que vous connaissiez et compreniez l'exigence d'un comportement acceptable en milieu de travail. Tous les employés doivent respecter les valeurs et les normes de comportement prévues énoncées dans le Code de valeurs et d'éthique de Pêches et Océans Canada ainsi que dans le Code de valeurs et d'éthique du secteur public du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Il faut notamment traiter chaque personne avec professionnalisme, respect et équité, ainsi que maintenir et promouvoir des communications et des relations de travail ouvertes et positives. Si vous avez des préoccupations au sujet d'une personne ou d'un processus en milieu de travail, vous devez les soulever directement auprès de cette personne ou de votre superviseur ou du gestionnaire. Ces discussions doivent être respectueuses et professionnelles.

Veillez noter que si ce genre de comportement continue, vous pouvez être assujettie à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

La présente lettre n'est pas de nature disciplinaire et ne sera pas placée dans votre dossier personnel. La présente lettre a pour but de vous informer des résultats de l'examen des faits, d'attirer officiellement votre attention sur les comportements inappropriés en milieu de travail et de clarifier les attentes en ce qui a trait au comportement approprié en milieu de travail.

Je tiens à vous rappeler qu'il est possible de consulter le Programme d'aide aux employés (PAE). Il s'agit d'un service confidentiel offert 24 heures par jour où vous pouvez obtenir le soutien d'un conseiller qualifié. Le numéro sans frais est [numéro de téléphone caviardé].

[...]

[79] Rédigé à la main par M. Gaudet au bas de la deuxième page de cette lettre figurait le passage suivant :

[Traduction]

Lettre remise en personne

Le 4 février 2014

9 h 30

Elle est partie avant qu'une discussion puisse avoir lieu.

Elle insistait sur une représentation syndicale.

Je n'ai pas refusé.

[80] Les 4 et 5 février 2014, l'échange de courriels suivant entre M. Gaudet et la fonctionnaire a eu lieu :

[Traduction]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 4 février à 11 h 15 :]

[...]

La présente fait suite à notre conversation de ce matin. Lorsqu'il ne s'agit pas d'un processus disciplinaire, il n'y a aucun droit à une représentation syndicale. Toutefois, je ne m'oppose pas à l'idée qu'une personne de votre choix vous accompagne pendant que vous et moi discutons de la lettre de conseils.

Je tiens à poursuivre notre conversation cet après-midi. Je suis disponible à 15 h 15. Bien entendu, je peux m'adapter à votre horaire.

Veillez me faire savoir si cette heure vous convient.

[...]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 4 février à 12 h :]

[...]

Désolé. Quelque chose est survenu à la maison. Une réunion de 15 h à 15 h 20 me convient plutôt qu'à 15 h 15.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 4 février à 13 h 36 :]

[...]

Désolé Darren, comme votre l'avez laissé entendre dans votre lettre, j'ai pris rendez-vous cet après-midi avec un conseiller du PAE, donc cette heure de réunion ne me convient pas. En outre, en ce qui concerne la lettre d'attentes que vous m'avez remise aujourd'hui, vous faites référence à un examen des faits que vous avez entrepris au sujet de l'incident entre Mark Seaman et moi dans l'atelier le

9 janvier 2014. En consultation avec mon syndicat, je souhaite également demander les résultats de cet examen des faits.

[...]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 4 février à 12 h :]

Il n'existe aucun rapport officiel. L'examen des faits constitue un processus officieux visant à établir les événements qui sont survenus.

La conversation cet avant-midi devait me permettre de faire part des résultats et d'établir les attentes.

Pouvons-nous poursuivre notre conversation demain à 10 h?

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 5 février à 7 h 27 :]

[...]

Bonjour Darren, je n'ai pas reçu ce message avant ce matin comme j'ai réservé deux heures de congé avec mon superviseur pour assister à une séance de counseling que vous avez recommandée à la fin de la journée hier. Par ailleurs, je ne serai pas au travail ce matin, car j'ai un rendez-vous chez mon médecin.

[...]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 5 février à 12 h 23 :]

[...]

Nous tenterons de fixer un rendez-vous lorsque vous reviendrez au bureau.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 5 février à 16 h 14 :]

[...]

Désolé de la réponse tardive; j'ai été très malade aujourd'hui et je viens d'avoir accès à un ordinateur. Le médecin a ordonné que je prenne un congé de maladie en raison du stress jusqu'au 17 février 2014.

[...]

[81] Deux notes ont été déposées en preuve. La première, datée du 5 février 2014, provient de la Downtown Walk-in Clinic sur la rue Water à Charlottetown, et la deuxième, du 13 février 2014, du Central Queens Health Centre à Hunter River, Î.-P.-É. Les deux notes sont rédigées en ces termes :

[Traduction]

[La note du 5 février :]

[...]

Consultation avec un médecin en clinique pour raison médicale

Conseil : congé jusqu'au 17 février 2014

[Nom du médecin illisible – la fonctionnaire a indiqué par la suite qu'il s'agissait du D^r Champion.]

[...]

[La note du 13 février :]

La patiente est en congé depuis le 4 février 2014 (le dernier jour de travail) et elle aura besoin d'un mois de congé complet pour des raisons médicales. Je n'ai pas reçu de patients hier.

[Nom du médecin illisible – la fonctionnaire a indiqué par la suite qu'il s'agissait du D^r Paul Jewers.]

[...]

[82] En contre-interrogatoire, l'avocat de l'employeur a interrogé la fonctionnaire au sujet de la réunion du 4 février et de son commentaire en contre-interrogatoire principal selon lequel elle n'a jamais été autorisée à être accompagnée d'un représentant syndical lorsqu'elle a rencontré M. Gaudet. En réponse à la question, elle a déclaré que M. Gaudet était [traduction] « résolu » à tenir la réunion à huis clos avec elle et a ajouté qu'il l'était depuis un certain temps.

[83] M. Gaudet a envoyé un courriel à la fonctionnaire le 11 février 2014, à 11 h 38, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En ce qui a trait à votre demande d'autres congés payés PeopleSoft (code 669), dans mon courriel du 2 février 2014, j'ai expliqué que le congé payé pour d'autres raisons s'applique lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail ou de demander un congé pour des fins qui ne sont pas déjà précisées dans la convention collective. Compte tenu de ce qui précède, la situation actuelle ne permet pas l'utilisation des autres congés payés.

Voici les options qui s'appliquent à cette situation :

Congés à votre disposition dans PeopleSoft

Avance de crédits de congé de maladie

Congé de maladie non payé

Il convient de noter qu'une avance de crédits de congé de maladie est accordée lors de circonstances exceptionnelles. À la lumière de la situation particulière concernant la CIAT, j'estime qu'il s'agit d'une telle circonstance.

Il convient également de noter qu'il existe un niveau de risque lié à l'avance de crédits de congé de maladie, en ce sens que si la CIAT

n'approuve pas votre dossier, vous aurez un solde négatif de congés de maladie. Chaque crédit mensuel obtenu après cela sera appliqué au solde négatif jusqu'à ce que celui-ci atteigne zéro, ce qui signifie que vous n'auriez pas de crédits de congé de maladie avant que le solde positif soit rétabli, soit environ six ou sept mois.

Veillez m'appeler ou m'envoyer un courriel, si vous avez des questions ou souhaitez en discuter davantage. Nous pouvons aussi en discuter à votre retour au bureau.

[...]

[84] Les 17 et 18 février 2014, M. Gaudet et la fonctionnaire ont échangé des courriels, rédigés comme suit :

[Traduction]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, à 12 h 06 :]

J'ai reçu la note de votre médecin que vous avez laissée sur mon bureau. Même si elle ne précise pas la durée de votre congé, il semble que, selon la note datée du 13 ou du 14 février, vous ayez l'intention d'être en congé jusqu'au 4 mars.

La présente fait suite à votre courriel que je vous ai envoyé le 11 février (voir ci-dessous), il est impératif que vous indiquiez l'option de congé vous souhaitez utiliser. Sans réponse de votre part, le congé par défaut figurant aux dossiers sera un congé de maladie non payé parce que vous ne disposez pas d'un solde de congés suffisant pour couvrir la période pour laquelle vous avez demandé un congé.

Veillez m'en informer le plus tôt possible.

Veillez que, comme vous pourriez ne pas être en mesure de consulter vos courriels du travail à la maison pendant votre congé et que je souhaitais m'assurer que vous ayez reçu le présent message en temps opportun, je vous envoie également une copie du présent courriel par courrier recommandé.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, à 15 h 05 :]

Selon votre courriel du 11 février, j'ai cru comprendre que vous accorderiez une avance de crédits de congé en raison des circonstances exceptionnelles, étant donné que la CIAT a accepté de rembourser le temps.

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 18 février à 9 h 44 :]

J'ai offert à titre d'option une avance de crédits de congé de maladie payé de sept jours. Il s'agit maintenant d'une avance de crédits de congé de 17 jours. Le risque pour vous et pour la Couronne est plus élevé. J'attendais une réponse aux deux courriels ci-dessous, C'est-à-dire votre décision concernant l'option vous souhaitez exercer. Vous n'avez pas encore clairement indiqué l'option que vous souhaitez exercer, et en raison des conséquences liées à une avance de crédits de congé de maladie payé, je dois m'assurer 1) que vous

disposez de tous les renseignements nécessaires et 2) que vous indiquez clairement le type et la durée du congé que vous demandez.

Selon la clause 36.04 de la convention collective, un congé de maladie payé peut être accordé à un employé pour une période maximale de deux cents (200) heures (25 jours). Sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

Cela signifie qu'une fois qu'une seule période de congé de maladie anticipé payé est accordée, aucun congé de maladie anticipé payé ne peut être accordé jusqu'à ce que le congé anticipé initial soit « remboursé », c'est-à-dire, jusqu'à ce que le solde de votre congé de maladie soit positif. Veuillez savoir qu'il vous faudra environ 14,5 mois pour atteindre un solde positif d'un congé de maladie anticipé de 17 jours.

Si vous le demandez, j'accepterais l'option d'un congé de maladie anticipé payé de 17 jours, car ce nombre de crédits est environ le même que celui que la CIAT pourrait rembourser. Toutefois, nous attendons encore la décision de la CIAT.

Je vous invite à communiquer avec la rémunération [numéro de téléphone caviardé] le plus tôt possible pour discuter de vos options si vous estimez que votre absence du travail pourrait se prolonger au-delà du 4 mars, car il ne sera pas possible de prendre un autre congé de maladie anticipé.

Veuillez m'informer de l'option de congé que vous entendez choisir.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 18 février à 10 h 21 :]

Oui, je demande le congé de maladie anticipé de 17 jours, car la CIAT a indiqué qu'une lettre est en cours de rédaction qui sera envoyée à Dartmouth cette semaine pour le remboursement des congés de maladie et des congés annuels que j'ai dû utiliser.

[85] M. Gaudet a témoigné que l'employeur avait accordé à la fonctionnaire un congé de maladie anticipé de 17 jours. Les éléments de preuve relatifs à l'utilisation de ses congés ont révélé qu'entre le 12 décembre 2013 et le 12 février 2014, les congés de maladie payés ont été approuvés pour les dates suivantes, pour un total de 134 heures (16 et 3/4 jours), qui se répartissent comme suit :

[Traduction]

<i>Le 27 décembre 2013</i>	<i>8,0 heures</i>
<i>Le 1^{er} janvier 2014</i>	<i>1,0 heure</i>
<i>Le 14 janvier 2014</i>	<i>1,0 heure</i>
<i>Le 4 février 2014</i>	<i>2,0 heures</i>

· Lorsqu'elle a répondu à une série de questions pour déterminer si la blessure constituait une rechute ou une récurrence d'un accident de travail antérieur, la fonctionnaire a répondu par l'affirmative, lorsqu'elle a répondu à la question concernant la date de sa blessure antérieure, elle a déclaré le 21 juillet 2013 et lorsqu'elle a répondu si elle avait déposé une demande auprès de la CIAT, elle a également répondu par l'affirmative;

· Lorsqu'on lui a demandé de décrire au complet ce qui est survenu, la fonctionnaire a déclaré [traduction] « Incapacité de rétablissement en raison du stress causé par le travail »;

· Lorsqu'on lui a demandé si, quand et où elle avait reçu un traitement médical, la fonctionnaire a écrit le 5 février 2014 et le Dr Champion.

[Renseignements fournis par la fonctionnaire au sujet du temps perdu et du retour au travail]

· La fonctionnaire a affirmé s'être absentée du travail le 4 février 2014 à 14 h;

· La fonctionnaire a déclaré qu'elle s'était absentée 20 jours après s'être blessée.

[89] Une copie d'un formulaire 7 signé par M. Gaudet le 10 mars 2014 a été déposée en preuve et elle contenait les renseignements suivants :

[Traduction]

[Renseignements sur la blessure, l'accident ou la maladie professionnelle]

· Pour ce qui est de la date et de l'heure où la blessure ou l'incident particulier est survenu, on a déclaré qu'il s'agissait du 9 janvier 2014 à 8 h 30; cependant en dessous de ces renseignements il est indiqué que le moment est incertain;

· Lorsqu'il est demandé si la blessure ou l'incident a été signalé à l'employeur, la réponse est oui et il est précisé que M. Gaudet en a été informé ce jour-là dans l'après-midi. Il est également indiqué que la fonctionnaire a demandé des soins médicaux;

· Dans la section où des renseignements sur les douleurs ou blessures antérieures sont demandés, la réponse est oui et il est fait mention de la blessure du 21 juillet;

· Dans la section concernant la description de l'accident, il est indiqué ce qui suit : [traduction] « Yvonne affirme que sa situation découle d'un conflit en milieu de travail; » dans cette même section il est demandé à l'employeur s'il a des questions ou des préoccupations. Ce dernier a répondu « oui, Politique 1.3.6 – Événements liés au travail non indemnifiables. Conflits interpersonnels. »;

· Dans la section réservée pour indiquer le temps perdu, il indique que la date à laquelle elle s'est absentée du travail pour la première

fois était le 4 février 2014 et la date de son retour au travail était le 5 mars 2014.

[90] À la question de savoir quand elle est retournée au travail, la fonctionnaire a dit à l'origine que, selon elle, il s'agissait d'une période de deux semaines, et elle a ensuite laissé entendre que c'était à la fin de février, puis au début de mars. Lorsqu'on lui a montré le formulaire 7 et qu'on lui a demandé si la date du retour au travail était exacte (le 5 mars 2014), elle a indiqué qu'elle semblait être exacte. À la question de savoir si elle devait fournir une note médicale pour retourner au travail, elle a répondu ce qui suit : [traduction] « Une note médicale; tout le monde doit en fournir une. » On lui a également demandé si elle a fait l'objet d'une mesure d'adaptation dès son retour au travail le 5 mars; elle a répondu par la négative. Lorsqu'on lui a demandé ce qu'elle faisait à ce moment-là, elle a dit qu'elle travaillait sur le projet Maximo et qu'elle devait être disponible pour effectuer les tâches liés à son poste d'attache.

[91] Aucune note médicale concernant le retour au travail de la fonctionnaire au début de mars 2014 n'a été déposée en preuve ni aucune lettre ou note provenant d'un professionnel de la santé indiquant qu'une forme de mesure d'adaptation quelconque était nécessaire ou qu'il existait des limitations ou des restrictions pouvant avoir une incidence sur son retour au travail à ce moment-là.

[92] Une lettre datée du 17 mars 2014, dictée par le Dr Paul Jewers du Central Queens Health Centre (la « note du 17 mars ») a été déposée en preuve. Elle était adressée à [traduction] « À qui de droit » et déclarait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Cette patiente m'a consulté concernant ses blessures au cou et à l'épaule qui sont survenues au travail.

Au cours du processus d'évaluation, le Dr Sussan Askari, physiatre, a demandé une IRM de sa colonne cervicale.

Il a été signalé qu'elle était atteinte d'une myélopathie cervicale compressive à plusieurs niveaux consécutives à une spondylose cervicale.

J'attends un avis neurochirurgical sur son problème avant que je ne l'autorise à effectuer tout travail sur le terrain ou à subir un examen physique aux fins du travail sur le terrain. A ce moment-là sa physiothérapie sur son cou a également été suspendue.

Elle est en mesure d'accomplir un travail de bureau à un poste de travail approprié sur le plan ergonomique pour l'instant.

[...]

[93] Après avoir établi les liens concernant la note du 17 mars, on a demandé à la fonctionnaire de l'expliquer. Elle a dit qu'une IRM avait été demandée après avoir vu un physiatre à la fin du mois d'août ou au début du mois de septembre 2013. Elle a déclaré qu'après la blessure de juillet 2013, son médecin estimait que ses blessures se produisaient trop facilement et qu'ils devraient en déterminer la raison. Elle a dit qu'habituellement, il n'y avait pas de physiatres à Charlottetown et que son médecin avait été en mesure d'en trouver un qu'elle pouvait consulter. Elle a ajouté qu'il s'agissait d'une attente de six mois pour subir une IRM et qu'une avait été demandée en septembre.

[94] Aucun rapport du physiatre n'a été déposé en preuve; il n'y a aucune indication que ce rapport a été fourni à l'employeur. Un physiatre n'a pas non plus témoigné. Aucun rapport d'IRM n'a été déposé en preuve; il n'y avait pas non plus de témoignage portant sur une IRM ou sur les résultats de cette IRM. Il n'y a aucune indication que la fonctionnaire avait informé son employeur du fait que son médecin estimait que ses blessures se produisaient trop facilement.

[95] Un courriel daté du 19 mars 2014, à 10 h 31 que M. Gaudet s'est envoyé ainsi qu'à M. Pike et à Mme Carson a été déposé en preuve. Il indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

NOTE à MON INTENTION - Conversation avec Yvonne - Congé

Participants : [Mme B], Mark Seaman et Yvonne. Dans mon bureau.

Je suis rentré ce matin et j'ai trouvé une note médicale sur mon bureau d'Yvonne, datée du 17 mars (lundi). On a observé qu'elle était absente lundi, mais pas exactement le début et la fin de son absence.

Je lui ai demandé de me joindre dans mon bureau. Elle m'a demandé pourquoi et je lui ai dit que je souhaitais discuter de son congé. Elle a dit qu'elle souhaitait un témoin impartial. J'ai accepté. Elle a demandé à [Mme B] de nous joindre. Mark Seaman - en tant que son superviseur, s'est joint également - pour suivre le protocole et non en tant que témoin

J'ai fait la déclaration que j'ai reçu la note de son médecin et je lui ai rappelé qu'elle avait épuisé ses congés. Elle a dit qu'elle avait utilisé sa pause-café et sa pause-repas pour consulter le médecin et ne demande pas un congé de maladie. J'ai réitéré que même si elle allait le faire, elle doit en discuter avec son superviseur.

J'ai déclaré que lorsqu'elle est absente du bureau, elle doit obtenir l'autorisation de son superviseur avant de partir.

Elle est devenue sur la défensive de façon agressive. Je ne pouvais pas vraiment suivre tout ce qu'elle a dit et dans quel ordre.

Elle a déclaré qu'elle se sentait intimidée.

Elle a dit qu'elle avait besoin d'un témoin. Je lui ai demandé si nous allions avoir besoin d'un témoin pour chaque petite conversation. Elle a déclaré qu'elle avait besoin d'un témoin parce que je change les faits de nos conversations après coup et qu'elle ne me fait pas confiance.

Elle a déclaré que je lui ai demandé de venir à mon bureau sous de faux motifs, à savoir discuter de congé, alors que ma véritable intention était de lui imposer une mesure disciplinaire. Elle a dit qu'au cours de notre conversation, j'ai mentionné son congé et qu'il n'a fallu que peu de temps et que j'avais passé les 15 dernières minutes à la discipliner et à discuter de son comportement.

J'ai fait remarquer qu'elle a parlé pendant la grande partie de ces soi-disant 15 minutes.

Elle ne me permettait pas de terminer mes phrases – à un moment donné, après avoir été interrompu tant de fois, je lui ai demandé de me permettre de terminer. Lorsque je tentais de lui donner des exemples, elle m'a coupé la parole et a trouvé des excuses. J'essayais d'éviter un conflit au sujet des détails des incidents et d'éviter une déclaration générale qui s'appliquerait à tous les incidents – Le message que je tentais de communiquer était que si un employé s'absente du travail, il doit obtenir l'autorisation de son superviseur [...] avant de partir.

Elle est devenue très agressive [...] comme mécanisme de défense – mon opinion/observation.

Lorsqu'elle m'a dit qu'elle se sentait intimidée, j'ai souri involontairement. Peut-être mal avisé, mais il s'agissait d'un automatisme. J'étais calme dans mon approche, et elle était agressive, alors il m'a semblé un peu [...] pas drôle [...] ironique [...] d'être accusé d'intimidation.

Lorsque je lui ai dit qu'elle avait été la seule à parler, elle m'a montré les notes qu'elle avait prises – je suppose pour prouver que je dominais la conversation, je ne sais pas.

La conversation ne nous permettait pas de parvenir à une solution. Je ne voulais pas qu'elle se dégrade encore plus. Je souhaitais y mettre fin. À ce moment-là, j'ai dit : « Écrivez ceci. Dorénavant, si vous vous absentez du lieu de travail, vous devez demander l'autorisation de votre superviseur au préalable. Vous êtes en situation de déficit en ce qui concerne vos congés de maladie. Il ne vous en reste plus à prendre. Il s'agit de ce dont je souhaitais vous parler. »

Elle l'a écrit et a dit « Est-ce tout? ». Lorsque j'ai hoché la tête, elle s'est levée et est partie [...] et [Mme B] l'a suivi.

J'ai ensuite rédigé le présent courriel.

J'ai demandé à Mark de prendre ses propres notes.

[...]

[96] Mme B n'a pas témoigné.

[97] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire a décrit la réunion du 19 mars 2014 comme suit :

[Traduction]

Elle estimait que la réunion porterait sur son congé parce qu'elle l'avait épuisé.

Elle n'était pas censée appeler Jim;

M. Gaudet discutait du jour de tempête de neige;

Le jour de tempête de neige n'avait rien à voir avec le congé;

Elle n'a pas pu communiquer avec M. Seaman, au sujet de la tempête de neige;

M. Gaudet lui a dit de ne pas prendre sa pause-repas et ses pauses-café ensemble;

Que M. Gaudet lui a dit de demander un congé avant de quitter l'immeuble, peu importe s'il est lié à un dossier à la CIAT.

[98] Un courriel daté du 24 mars 2014 que M. Gaudet a envoyé à lui-même et à d'autres, et dont la ligne objet est [traduction] « Note à mon intention – Yvonne – Lettre de conseils – Résumé de la discussion du 24 mars 2014 », a été déposé en preuve et les parties pertinentes énoncent ce qui suit :

[Traduction]

Le 24 mars - 8 h 45

Téléconférence avec :

Wayne Fagan (au téléphone)

Rhonda Basden (au téléphone)

Yvonne McNeil (dans mon bureau)

Moi (dans mon bureau)

La réunion avait pour but de clore le dossier concernant la présentation de la lettre de conseils datée du 2 févr. 2014.

J'ai commencé par déclarer que la lettre de conseils n'était pas une lettre de nature disciplinaire. Lorsque je l'ai présentée, Yvonne estimait qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire.

Il s'agissait d'un rappel des attentes liés au respect du code de valeurs et d'éthique dans les rapports avec les collègues (cette déclaration a été répétée).

Yvonne a demandé si d'autres font l'objet de ce processus.

Elle a demandé : « Le font-ils ou le feraient-ils? » Elle a répété la question. J'ai répondu : « S'il est porté à mon attention, je m'en occuperai ».

Elle a fait une déclaration comparant la lettre de conseils et la résolution rapide des conflits RRC (elle lisait des notes). Je n'ai pas suivi. Je lui ai demandé de répéter sa déclaration.

Elle a dit que Lisa et Mike O ont fait un commentaire selon lequel la lettre de conseils était peu importante à la lumière de ses efforts dans le cadre de la résolution rapide des conflits. Yvonne a répondu qu'il s'agissait d'une approche pertinente pour elle, car elle ne souscrivait pas à certaines sections de la lettre.

Yvonne a indiqué qu'elle rédigerait une déclaration par courrier électronique en réponse à la lettre de conseils.

Rhonda a dit que c'était bien et que la déclaration sera jointe à la lettre de conseils et classée.

Wayne a posé une question concernant la structure hiérarchique – Yvonne relève-t-elle directement de moi? Il semblait ne pas comprendre pourquoi j'intervenais dans le dossier. Je lui ai dit qu'Yvonne relevait de Mark et que Mark relevait de moi. Rhonda a expliqué que comme Mark était concerné, j'ai géré le dossier.

Yvonne a posé des questions au sujet de l'enregistrement des congés de maladie liés à l'examen médical annuel (code 698, je crois).

Rhonda a répondu à la question.

Wayne a demandé quel était le but de cette téléconférence [...] j'ai répondu pour clore le dossier concernant la lettre de conseils.

[...]

[99] M. Gaudet a dit qu'à la fin du mois de mars, le travail que la fonctionnaire effectuait dans le cadre du projet Maximo prendrait fin et que la note du 17 mars ne comportait pas des renseignements suffisants pour permettre à l'employeur d'élaborer un plan relativement au travail de la fonctionnaire à l'avenir.

[100] Un courriel que M. Gaudet s'est envoyé à lui-même le 2 avril 2014 a été déposé en preuve. Il est rédigé comme suit :

[Traduction]

Je viens de discuter rapidement avec Yvonne à son bureau. Le but était de la garder au courant du dossier.

Je lui ai fait savoir que nous n'avions pas eu de nouvelles de la CIAT, approuvant officiellement sa demande.

Par conséquent, nous n'avons pas reçu une lettre qui me permettrait d'approuver son congé (congé de maladie avec certificat) dans le système.

En raison des tempêtes et de la charge de travail très élevée de fin d'année, j'ai oublié de rejeter sa demande de congé. PeopleSoft approuve automatiquement les congés en attente dans le système à la fin de l'année. Je lui ai dit que j'allais demander à P et B de saisir de nouveau la demande parce que nous attendons la lettre de la CIAT pour accepter le congé de maladie avec certificat.

Je lui ai dit qu'un autre problème découlant du retard de la CIAT est que son affectation à Maximo s'est terminée le lundi 31 mars et que nous ne pouvons pas l'affecter de nouveau à son poste d'attache jusqu'à ce que nous recevions des nouvelles de la CIAT. Elle a dit qu'elle ne peut pas être évaluée tant que la CIAT n'aura pas de nouvelles du neurochirurgien.

À suivre

[...]

[101] Le 4 avril 2014, la fonctionnaire et Mme Proulx ont échangé des courriels au sujet d'une réunion demandée par Mme Proulx pour discuter des affectations et du travail qui permettraient de donner suite à la note du 17 mars. La réunion a été fixée pour le lundi 7 avril 2014. M. Gaudet, la fonctionnaire et M. Fagen ont assisté à la réunion dans le bureau de M. Gaudet, tandis que Mme Proulx y a assisté par téléphone, car elle n'était pas à Charlottetown.

[102] Un courriel concernant la réunion organisée par M. Gaudet et invitant la fonctionnaire, M. Fagen, M. Pike et Mme Proulx à la réunion, prévue le 7 avril 2014 entre 10 h et 11 h, a été déposé en preuve. M. Gaudet et Mme Proulx ont témoigné que la réunion avait eu lieu.

[103] M. Gaudet et Mme Proulx ont pris des dispositions en vue d'une évaluation de l'aptitude au travail (EAT) pour la fonctionnaire et ont préparé une trousse destinée à Santé Canada (SC), dans laquelle figurait notamment une lettre provenant de M. Gaudet datée du 7 avril 2014 (la « lettre du 7 avril »), dont une copie a été fournie à la fonctionnaire. Voici les parties pertinentes de la lettre :

[Traduction]

[...]

Mme McNeil a signalé quatre blessures liées au dos qui sont survenues dans l'exercice de ses fonctions :

Le 9 janvier 2014 Stress - l'employée indique que la demande est liée à la blessure de juillet 2013, aggravée par un conflit en milieu de travail. L'employée a été absente pendant un mois - la demande est examinée par la CIAT, mais elle ne devrait pas être approuvée.

Le 29 octobre 2013 Dos et technique de levage non sécuritaire - premiers soins seulement (plus tard, elle a pris un congé de maladie pour les mois de novembre et décembre et la première semaine de janvier).

Le 23 juillet 2013 Blessures multiples, cou et dos, technique de levage inappropriée - blessures non invalidantes, aucun temps de travail perdu

Le 29 octobre 2012 Dos, levage - blessure invalidante

Le 31 mars 2010 Bras gauche, transport d'une charge - aide médicale seulement

Mme McNeil a accumulé près de cinq ans de service, employée depuis le 13 août 2009 et occupe actuellement un poste de technicienne des aides maritimes pour une période indéterminée, classé aux groupe et niveau GL-EIM-11, à Infrastructure maritime et civile (IMC) au sein des Services techniques intégrés (STI) de la Garde côtière canadienne (GCC), Pêches et Océans Canada (MPO), à la base de la Garde côtière située à Charlottetown (Î.-P.-É.). Une copie de la dernière description du poste et d'un formulaire d'analyse d'emploi a été incluse aux fins de votre examen. Les fonctions régulières de ce poste comprennent le déplacement et le travail dans des endroits éloignés, le travail sur des tours d'une hauteur maximale de 80 pieds, le transport de charges d'au plus 100 livres. Mme McNeil travaille également sur le terrain, dans des endroits éloignés avec un collègue et doit agir comme sauveteur dans l'éventualité où le collègue subi une blessure débilante. Mme McNeil doit être en mesure de voyager par tous les modes de transport, y compris, sans toutefois s'y limiter, des automobiles, des bateaux, des véhicules tout-terrain, des avions et des hélicoptères. Mme McNeil doit également être en mesure de traverser un terrain inégal.

Mme McNeil a commencé une affectation à niveau au sein d'IMC à Charlottetown en août 2010. Les fonctions de cette affectation étaient liées à la vérification des données et se trouvaient dans un bureau. Cette affectation a pris fin le 31 mars 2014. Lorsqu'elle exerçait les fonctions de cette affectation de vérification des données, Mme McNeil relevait de son superviseur d'attache. Pendant cette période, Mme McNeil a participé à d'autres affectations à niveau qui étaient liées à la gestion de projets. Les fonctions étaient liées à l'approvisionnement et étaient également exercées dans un bureau. Parfois, à la discrétion de son superviseur, Mme McNeil exerçait les fonctions de son poste d'attache dans le but de contribuer à la charge de travail.

Pendant ces périodes d'exercice de ses fonctions d'attache, Mme McNeil a signalé des accidents de travail liés à son dos. Elle a également signalé une nouvelle aggravation des blessures au dos

signalées auparavant. À l'heure actuelle, Mme McNeil a épuisé tout son solde de congé de maladie, et son solde de congés est négatif, car elle est en attente d'une décision de la CIAT concernant la couverture des congés pendant les mois de novembre 2013, de décembre 2013 et de janvier 2014. À l'exception de quelques semaines, Mme McNeil a été principalement absente du milieu de travail du 29 octobre 2013 au 4 mars 2014.

Mme McNeil a éprouvé des problèmes de rendement qui ont été déclarés peu avant ses absences. Ces problèmes ont été traités sur le plan administratif. Du 4 février au 5 mars 2014, Mme McNeil était en congé de maladie avec certificat présenté comme [traduction] « un congé en raison de stress ». Mme McNeil s'est absentée après que la direction a tenté de corriger un comportement agressif qui avait contribué à des conflits interpersonnels en milieu de travail.

Dans votre rapport d'EAT, nous vous demandons d'inclure vos réponses aux questions suivantes, le cas échéant :

Cette employée est-elle actuellement inapte à occuper son poste d'attache?

Dans l'affirmative, cette inaptitude devrait-elle être temporaire ou permanente?

L'employée est-elle actuellement apte au travail moyennant certaines limitations ou mesures d'adaptation dans un autre milieu de travail? Dans l'affirmative, quelles sont les limites et/ou les mesures d'adaptation particulières?

[...]

[104] Le 7 avril 2014, M. Gaudet a envoyé à la fonctionnaire deux formulaires de consentement vierges par courriel et lui a demandé de les remplir, de les mettre dans une enveloppe scellée et de les lui retourner. Il s'agissait du consentement à l'EAT dans un cas et dans l'autre le consentement à la communication de ses renseignements médicaux aux médecins de SC. Elle devait les fournir à M. Gaudet et il devait les soumettre à SC en y joignant sa lettre de présentation (également datée du 7 avril 2014).

[105] En interrogatoire principal, on a demandé à la fonctionnaire de quelle façon elle avait pris connaissance de l'EAT de SC. Elle a dit qu'elle estimait qu'en avril (2014), lors d'une téléconférence, M. Gaudet et Mme Proulx ont soulevé le sujet des mesures d'adaptation. Elle a affirmé qu'elle n'était pas accompagnée d'un représentant syndical et qu'elle leur a demandé d'attendre jusqu'à ce que M. Fagen soit disponible. Elle a dit qu'elle ne comprenait pas le processus relatif aux mesures d'adaptation. Elle a affirmé qu'elle ne savait pas si l'EAT avait fait l'objet de discussions à ce moment-là, mais elle a dit que la question a été discutée peu après. Elle a dit que M. Gaudet et Mme Proulx lui ont donné les formulaires de consentement.

[106] On a ensuite demandé à la fonctionnaire si la seule mesure d'adaptation entraînait une réduction de salaire de 20 000 \$. La fonctionnaire a répondu par l'affirmative. Les questions sur ce point se sont poursuivies et la fonctionnaire a déclaré qu'elle devait accepter l'affectation à la direction générale des AtoN et qu'il s'agirait de son emploi permanent. À la question de savoir quand cette conversation a eu lieu, elle a dit à la fin mars ou au début avril. Elle a ensuite dit qu'elle a refusé de signer les formulaires de consentement et qu'une autre téléconférence a eu lieu en présence de M. Fagen. On a alors montré une copie des notes (rédigées le 6 mai 2014) à la fonctionnaire, qui, selon elle, étaient celles de M. Gaudet.

[107] En interrogatoire principal, on a demandé à la fonctionnaire si elle avait eu des discussions au sujet de l'EAT avant d'y assister. Elle a répondu comme suit :

[Traduction]

- l'EAT a été décrite comme un examen physique;
- son médecin était sans équivoque au sujet du cou, à savoir qu'il ne devait y avoir aucune intervention au cou jusqu'à ce qu'elle consulte le neurochirurgien;
- des documents écrits sur les éléments du processus devaient lui être envoyés;
- elle a reçu les documents beaucoup plus tard et elle a dû les demander plus d'une fois.

[108] La chaîne de courriels suivante portant sur l'EAT de SC entre le 9 et le 11 avril 2014, qui concernait la fonctionnaire, M. Gaudet et Mme Proulx, a été déposée en preuve :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à Mme Proulx, le 9 avril, à 14 h 26 :]

Bonjour Jackie. Pouvez-vous me dire où je peux obtenir un formulaire médical approuvé de Santé Canada et une copie de la description de travail que vous utilisez pour moi, ainsi qu'une copie des renseignements fournis à Santé Canada, y compris les raisons de la communication des renseignements à Santé Canada?

[De Mme Proulx à la fonctionnaire, le 10 avril à 8 h 05 :]

Bonjour Yvonne,

Vous devez consulter Darren pour obtenir une copie de la DT utilisée. Vous recevrez une copie conforme de la lettre qui sera envoyée à Santé Canada une fois qu'elle aura été rédigée. Je n'ai aucune idée de ce que vous entendez par un formulaire médical approuvé de Santé Canada.

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 10 avril à 16 h 22 :]

Bonjour Yvonne,

J'ai pris le modèle national de description de travail pour l'EIM-11. Le numéro de modèle 40722. Plus particulièrement le document 58499.

[Un lien vers la description de travail y était joint.]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 11 avril à 9 h 02 :]

Merci Darren : La lettre à Santé Canada a-t-elle été rédigée, car j'ai besoin d'une copie?

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 11 avril à 9 h 04 :]

Je vais vous donner une copie numérisée de la trousse complète (à l'exception de la trousse privée qui est scellée dans l'enveloppe) une fois que je disposerai de la trousse complète. J'ai besoin du dernier formulaire de votre part. Ce formulaire manquant m'empêche de procéder à l'envoi à SC.

[109] Ces courriels ont été montrés à Mme Proulx et elle a été invitée à indiquer le formulaire médical de SC auquel la fonctionnaire a fait référence dans son courriel daté du 9 avril 2014 à 14 h 26. Elle a répondu qu'elle ne savait pas de quel document il s'agissait parce que les formulaires de consentement qui lui avaient été fournis étaient les seuls dont elle avait besoin.

[110] Le 11 avril 2014, M. Gaudet a reçu un grief signé par la fonctionnaire le même jour, qui énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Énoncé de grief :

Je conteste la décision de la direction de ne pas accepter ma plainte de harcèlement fondée sur l'examen des faits effectué par le superviseur de secteur de la Garde côtière de Charlottetown. J'estime que cet examen des faits est inexact et que l'examen contrevient aux politiques, aux directives et aux autres dispositions législatives à cet égard de Pêches et Océans (MPO) et du Conseil du Trésor (CT).

Date de chaque action, omission ou situation ayant donné lieu au grief : Le 12 mars 2014

Mesure corrective demandée :

Que la direction accepte ma plainte de harcèlement, conformément à la politique du Conseil du Trésor.

Qu'une personne qualifiée, dont les deux parties conviennent, enquête sur la plainte.

Qu'un lieu de travail libre de harcèlement me soit fourni.

Que tout congé que j'ai utilisé en raison de cet événement me soit remboursé; que je sois indemnisée intégralement.

[...]

[111] Je n'ai entendu aucun témoignage au sujet de ce grief; je ne dispose non plus d'aucun renseignement sur ce qui lui est arrivé.

[112] En contre-interrogatoire, un document intitulé [traduction] « Restrictions et/ou limitations fonctionnelles particulières » daté du 22 avril 2014 (la « note du 22 avril ») et signé par Melinda Elia, qui était infirmière praticienne, selon la fonctionnaire, a été montré à la fonctionnaire.

[113] Ce document semble provenir d'une [traduction] « Trousse pour les participants au programme d'éducation » datée de septembre 2012. Il s'agit d'un formulaire imprimé au préalable qui comprend les pages 2 et 3 d'un document de trois pages, dont la première page est intitulée [traduction] « Questionnaire médical/Analyse fonctionnelle » et il semble que le médecin doive le remplir.

[114] Le formulaire est composé de deux sections (A et B). La section A contient deux sections, l'une intitulée [traduction] « Physique » et l'autre [traduction] « Mental ». Dans chaque section figure un certain nombre d'activités (physiques ou mentales, selon le cas), et à côté de chaque activité figure une case pour indiquer s'il existe une restriction ou une limitation. Les termes « restriction » et « limitation » sont définis. Le terme « restriction » est défini de la façon suivante : [traduction] « Il est conseillé à ce patient de ne pas effectuer cette activité à quelque titre que ce soit ». La définition du terme « limitation » est la suivante : [traduction] « Ce patient est en mesure d'effectuer l'activité selon une capacité réduite. » La section B se lit comme suit : [traduction] « Veuillez fournir les renseignements nécessaires sur toute restriction ou limitation que vous avez indiquée. Il n'est pas nécessaire de fournir des renseignements sur le diagnostic ou le traitement. » La fin du formulaire comporte une ligne pour la signature d'un médecin et un lieu pour une date, qui est précédé par l'énoncé suivant : [traduction] « J'ai fourni ce formulaire au patient susmentionné. »

[115] La note du 22 avril énumère huit éléments qui peuvent constituer des limitations et 12 autres qui peuvent constituer des restrictions, sans indiquer les renseignements particuliers sur ces limitations. Ils ont été énoncés comme suit :

[Traduction]

<i>position assise</i>	<i>limitation</i>
<i>marcher</i>	<i>limitation</i>
<i>levage</i>	<i>restriction</i>
<i>porter</i>	<i>restriction</i>
<i>pousser et tirer</i>	<i>restriction</i>
<i>monter les escaliers</i>	<i>limitation</i>
<i>monter dans les échelles</i>	<i>restriction</i>
<i>monter dans les échafaudages</i>	<i>restriction</i>
<i>position accroupie</i>	<i>restriction</i>
<i>ramper</i>	<i>restriction</i>
<i>position agenouillée</i>	<i>restriction</i>
<i>pencher</i>	<i>restriction</i>
<i>torsion</i>	<i>restriction</i>
<i>tourner</i>	<i>restriction</i>
<i>activité répétitive</i>	<i>restriction</i>
<i>positions soutenues</i>	<i>limitation</i>
<i>agripper</i>	<i>limitation</i>
<i>s'étendre</i>	<i>restriction</i>
<i>heures supplémentaires</i>	<i>limitation</i>
<i>conduire un véhicule</i>	<i>limitation</i>
<i>équipement de fonctionnement</i>	<i>limitation</i>
<i>travail en hauteur</i>	<i>restriction</i>

[116] Le passage suivant était rédigé à la main dans la section B :

[Traduction]

Nécessite un poste de travail ergonomique approprié

Étant donné qu'elle attend temporairement de consulter le neurochirurgien, elle est en mesure de travailler tel qu'il est indiqué dans une lettre rédigée par le Dr Jewers. Voir la copie jointe -

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[117] Aucun élément de preuve des qualifications de Mme Elia ou des renseignements sur lesquels elle a fondé son évaluation ne m'a été fourni. Elle n'a pas témoigné.

[118] En contre-interrogatoire concernant, à la question de savoir si l'employeur a demandé la note du 22 avril, la fonctionnaire a répondu que l'employeur n'avait pas accepté les [traduction] « renseignements provenant de [son] médecin ». Elle a ajouté ce qui suit : [traduction] « mon médecin s'occupait de la situation; elle s'est détériorée lorsque Darren Gaudet a commencé à se mêler du dossier. »

[119] Une copie d'une note de service de la CIAT datée du 30 avril 2014 (la « note de service de la CIAT du 30 avril ») a été déposée en preuve. Elle semble être signée par Kerri Batchilder, désignée comme une agente à l'admissibilité de la CIAT, et énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le 29 avril 2014, j'ai communiqué avec Jacqueline Proulx (coordonnatrice des RH et du retour au travail) en vue d'obtenir des renseignements sur la plainte de harcèlement d'Yvonne.

Jacqueline a indiqué qu'elle savait qu'il y avait des problèmes à l'atelier où Yvonne travaille. Elle estimait qu'Yvonne avait été au centre de ces problèmes. Elle a dit que le superviseur habituel d'Yvonne était absent depuis un certain temps, de sorte qu'ils ont autorisé chaque membre du personnel à occuper le poste de superviseur par intérim. Jacqueline a dit qu'Yvonne a eu l'occasion d'occuper le poste de superviseur par intérim, mais cette occasion lui a été retirée, car il y avait des problèmes concernant son professionnalisme avec d'autres employés.

Jacqueline a indiqué qu'Yvonne avait peut-être des problèmes préexistants avant l'une de ses demandes auprès de Pêches et Océans. J'ai expliqué à Jacqueline que le simple fait qu'un travailleur a un problème préexistant ne signifie pas que si le travailleur subit un accident du travail et une blessure à la même zone que la condition préexistante ne signifie pas que sa demande ne peut pas être acceptée. Jacqueline a compris. Jacqueline a également confirmé qu'Yvonne a affirmé que le stress était la raison pour laquelle elle a pris un congé en février 2014.

Jacqueline a indiqué qu'Yvonne occupait un poste de projet depuis un certain temps et que ce projet vient de prendre fin. Ce projet n'a jamais constitué un poste d'adaptation pour ses blessures antérieures. Jacqueline affirme que les renseignements médicaux

dont ils disposent indiquent qu'Yvonne n'est pas en mesure de reprendre son poste permanent d'électricienne. Elle a dit qu'ils n'avaient pas d'autres postes à sa disposition à l'Î.-P.-É., au niveau de rémunération d'Yvonne. Jacqueline comprend qu'ils sont tenus de prendre des mesures d'adaptation, mais le travail administratif qu'Yvonne a été conseillé de faire est à un niveau de salaire beaucoup plus bas et il ne serait pas équitable dans son cas de faire un travail administratif et d'être payé 20 000 \$ de plus que toutes les autres personnes qui occupent un poste administratif.

Jacqueline a indiqué qu'elle avait présenté une demande d'évaluation de Santé Canada afin de déterminer sa capacité de retourner au travail. Elle a dit qu'ils ont répondu aux besoins d'Yvonne, mais que, essentiellement, elle ne fait rien pour l'instant. Yvonne effectue le classement et accomplit diverses tâches au bureau. Elle fait l'objet de mesures d'adaptation depuis le 31 mars 2014.

J'ai demandé à Jacqueline si elle avait des registres de tous les courriels qui ont été envoyés à Yvonne ou reçus de celle-ci portant sur ce qui se passait dans l'atelier en ce qui concerne le harcèlement. Jacqueline a déclaré que Darren Gaudet (superviseur de secteur) serait la meilleure personne à qui parler en ce qui concerne les conversations et les courriels enregistrés. Jacqueline a confirmé qu'Yvonne a reçu un avertissement concernant ses actions, mais n'a jamais fait l'objet d'une mesure disciplinaire qui fait partie de son dossier. Elle a indiqué que Darren Gaudet est absent jusqu'au 1^{er} mai 2014, mais qu'elle communiquerait avec lui pour l'informer que je dois discuter avec lui dès son retour à l'Î.-P.-É.

Jacqueline a indiqué que selon ce qu'elle comprenait des demandes concernant le stress, la travailleuse aurait dû avoir un incident critique pour causer du stress afin que sa demande soit acceptée. J'ai expliqué notre définition d'un événement traumatique et Jacqueline a déclaré qu'Yvonne n'avait pas subi un événement traumatique. J'ai expliqué à Jacqueline qu'il m'incombe de prendre cette décision et j'essaie simplement de recueillir des renseignements de la part de l'employeur afin de procéder à la prise de cette décision.

[...]

[120] Une copie d'un courriel daté du 1^{er} mai 2014, provenant de M. Gaudet à la fonctionnaire et dont une copie conforme a été envoyée à Mme Proulx a été déposée en preuve et énonce ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour Yvonne,

La réunion a pour objet de discuter de votre situation actuelle, notamment des éléments suivants :

Votre mobilité dans la région;

Les options relatives aux affectations futures;

Notre situation en ce qui concerne Santé Canada.

Même s'il s'agit des principaux points, d'autres questions pourraient survenir à la suite de nos discussions.

En essayant d'organiser cette réunion au cours de la dernière semaine, j'ai tenté de répondre à votre demande concernant la présence d'un représentant syndical à la réunion. Comme vous le savez, il n'existe aucun droit de représentation pendant ce genre de réunion. Toutefois, étant donné que vous avez demandé qu'une personne vous accompagne lors des réunions précédentes, j'ai tenté de fixer une réunion qui convient à la fois pour vous et pour votre représentant syndical. Nous devons vraiment avoir cette discussion dès que possible afin de pouvoir déterminer et prendre les prochaines mesures. Je fixe à nouveau la réunion pour mardi à 13 h (vous avez indiqué que vous n'étiez pas disponible lundi). Espérons qu'un représentant syndical sera en mesure de participer avec vous. Toutefois, étant donné la nécessité de progresser, la réunion ne sera pas reportée en raison de la non-disponibilité d'un représentant syndical. Qu'un représentant syndical soit disponible ou non, je prendrai des notes au cours de la réunion qui incluront une liste des mesures de suivi et un compte rendu de décision. Je vous transmettrai ces notes afin que vous puissiez avoir un compte rendu de la réunion. Comme toujours, vous pouvez également prendre vos propres notes.

Je fixerai la réunion pendant une période de 30 minutes, mais la durée dépendra de la discussion et des questions qui surviennent.

J'espère que vous ne jugerez pas nécessaire d'avoir un représentant syndical à toutes nos réunions. Je tenterai de répondre à vos demandes, dans la mesure du possible. Toutefois, il ne sera pas toujours possible ou pratique de le faire.

[...]

[121] Une copie de la note de service de la CIAT datée du 2 mai 2014 (la « note de service de la CIAT du 2 mai »), qui semble être signée par Mme Batchilder a été déposée en preuve et énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai discuté avec Darren ce matin au sujet de la demande d'Yvonne relative à un stress lié à un accident du travail. J'ai expliqué à Darren qu'Yvonne avait envoyé des copies de certains courriels et de la correspondance dont elle disposait concernant les problèmes au travail. J'ai dit à Darren que je n'étais pas certaine si elle avait fourni tous les renseignements ou seulement une partie de ceux-ci. Je souhaite recueillir des renseignements de l'employeur afin de déterminer si je dispose de tous les renseignements nécessaires pour prendre une décision concernant la demande d'Yvonne fondée sur le stress.

Darren a demandé si c'était normal de recevoir des copies de courriels provenant des travailleurs. Je lui ai dit qu'un travailleur peut soumettre tout renseignement et celui-ci devra être examiné en tant qu'élément de preuve au dossier dans le cadre de la prise de décision.

Darren a indiqué qu'il n'y avait eu aucun événement critique en milieu de travail, mais plutôt un conflit interpersonnel le 8 ou le 9 janvier 2014. Il a dit que les problèmes ont été traités sur le plan administratif. Il a indiqué qu'il n'y avait aucune plainte de harcèlement fondée et que les choses ont été traitées en fonction de leurs politiques. Il a confirmé que la situation d'Yvonne n'était pas différente de celle des autres employés. Darren a indiqué qu'ils ont consulté les RH au sujet des problèmes et qu'aucune mesure disciplinaire n'avait été prise à ce jour.

J'ai demandé à Darren s'il avait un dossier concernant sa demande fondée sur le stress et l'incident du 8 ou du 9 janvier 2014 et serait en mesure de m'acheminer ces renseignements. Darren a hésité à me fournir les renseignements, car il n'est pas certain que la communication de ces renseignements porterait atteinte à la confidentialité. Darren a demandé s'il pouvait parler d'abord avec Jacqueline (RH) et organiser une téléconférence entre nous trois pour s'assurer qu'il soit autorisé à fournir des renseignements sur mes questions.

Darren a fourni des renseignements suivants aux fins de la téléconférence le 5 mai 2014 à 14 h.

[Numéro de téléphone et renseignements d'accès à distance supprimés.]

[...]

[122] Une copie de la note de service de la CIAT datée du 13 mai 2014 (la « note de service de la CIAT du 13 mai »), qui semble être signée par Mme Batchilder a été déposée en preuve et énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le 5 mai 2014, j'ai participé à une téléconférence avec Jacqueline Proulx (coordonnatrice des RH et du retour au travail) et Darren Gaudet (gestionnaire).

J'ai expliqué à Jacqueline que j'avais discuté avec Darren la semaine précédente et elle préférait participer à notre conversation. J'ai dit à Jacqueline que je donnais à l'employeur l'occasion de fournir leurs renseignements sur la demande de congé d'Yvonne en raison du stress.

Jacqueline a déclaré qu'il n'y avait eu aucun incident critique à l'origine du stress d'Yvonne. Jacqueline a indiqué que, par le passé,

un conflit interpersonnel avait été réglé par voie administrative. On avait dit à Yvonne en quoi consistait un comportement approprié.

J'ai demandé si un rapport avait été écrit sur cet incident. Darren a indiqué qu'il n'existait aucun rapport officiel, car aucune mesure disciplinaire officielle n'avait été prise. J'ai demandé à Darren s'il savait à quel incident Yvonne faisait référence. Darren a déclaré qu'un incident lié à un conflit interpersonnel était survenu le 9 janvier 2014. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, cet incident avait été réglé par voie administrative et il n'existait aucun rapport officiel.

J'ai interrogé Darren au sujet du poste d'Yvonne au moment de sa demande. Darren a dit qu'elle était en affectation depuis deux ans et demi (environ). Il a dit qu'il y avait trois bases dans les provinces maritimes et qu'Yvonne avait manifesté son intérêt lorsque la possibilité s'est offerte. Il a dit que le travail devait être effectué et qu'Yvonne s'était portée volontaire pour participer à cette affectation. Darren a également dit que les deux autres employés avaient fini depuis longtemps, mais que le travail doit encore être effectué jusqu'à ce que d'autres employés soient formés pour effectuer ce type de travail par eux-mêmes. Yvonne a continué d'occuper cette affectation jusqu'au 31 mars 2014.

J'ai interrogé Jacqueline et Darren au sujet du poste permanent d'Yvonne en tant qu'électricienne. Jacqueline a indiqué que le poste d'électricienne d'Yvonne existe toujours, mais qu'ils avaient reçu une note médicale indiquant qu'elle n'était pas en mesure de retourner au travail en tant qu'électricienne pour l'instant. Yvonne doit effectuer uniquement un travail sédentaire. Le médecin d'Yvonne n'a communiqué aucune restriction et ils demandent donc à Santé Canada d'effectuer une évaluation fonctionnelle. Jacqueline a indiqué qu'un poste sédentaire vacant, mais que la rémunération de ce poste est de 20 000 \$ de moins par année par rapport au poste permanent d'électricienne d'Yvonne. Elle a dit qu'il n'y a pas beaucoup de possibilités pour Yvonne à l'Î.-P.-É..

Jacqueline a dit qu'elle a discuté de la possibilité (poste sédentaire avec Yvonne, mais que cette dernière a indiqué qu'elle ne souhaite pas occuper un poste administratif de manière permanente et qu'elle ne souhaite donc pas suivre une formation. Jacqueline a dit à Yvonne que si elle n'accepte pas ce poste administratif, ils n'ont rien d'autre à lui offrir à l'Î.-P.-É.

J'ai interrogé Darren et Jacqueline au sujet d'une réunion qui a été organisée entre Yvonne et Mike Ouellette (directeur régional). Darren a indiqué que Mike Ouellette devait se rendre à l'Î.-P.-É. pour s'occuper d'autres dossiers et qu'il avait tenté de rencontrer Yvonne. Toutefois, cette dernière avait annulé la réunion parce qu'elle était en congé de maladie. Darren dit que Mike Ouellette a tenté à maintes reprises de la rencontrer. Darren a déclaré qu'il n'existe aucun rapport sur les plaintes d'Yvonne et que seules ses propres notes faisant état des faits peuvent être consultées.

Darren a indiqué que j'avais mentionné l'expression [traduction] « plainte de harcèlement » au cours de notre conversation et qu'elle se demandait contre qui la plainte avait été présentée. Il a dit qu'ils n'ont reçu aucune plainte de harcèlement officielle et qu'ils ont un processus à suivre relativement au dépôt de plaintes de harcèlement. J'ai dit à Darren qu'Yvonne avait indiqué que la plainte de harcèlement était contre lui. Darren a dit qu'il aurait dû être informé par John Butler (sous-commissaire) de toute plainte de ce genre. Darren a également déclaré qu'une enquête externe serait effectuée et qu'un rapport lui serait remis, ce qui n'a pas été fait.

À la fin de cette téléconférence, j'ai demandé à Jacqueline et à Darren de me fournir quelque chose par écrit sur tous les renseignements qu'ils m'ont fournis et tout autre renseignement dont ils disposent liés à l'incident d'Yvonne survenu le 9 janvier 2014. Jacqueline a dit à Darren qu'elle me fournirait le résumé. J'ai demandé à Jacqueline de fournir ce résumé dès que possible.

Jacqueline a également indiqué qu'elle avait parlé avec Yvonne le 5 mai 2014 et qu'elle lui a dit qu'il est important d'avoir des employés heureux sur le lieu de travail. Elle a dit à Yvonne qu'ils ne prenaient pas toutes ces mesures pour lui nuire.

[...]

[123] Le 5 mai 2014, M. Gaudet a acheminé un courriel à son supérieur, Michael Ouellette, directeur des services techniques intégrés. Le courriel indiquait que la CIAT lui avait dit que la fonctionnaire prétendait par son entremise qu'elle avait été victime de harcèlement. Il a déclaré qu'il avait demandé à la CIAT de fournir des renseignements précis sur la demande; il a dit qu'elle a rejeté sa demande. Il a indiqué que si l'employeur ne répondait pas, la CIAT rendrait une décision en fonction des renseignements fournis par la fonctionnaire. Il a dit qu'ils (lui et Mme Proulx) ont tenté de convaincre la CIAT de leur fournir des renseignements, mais la CIAT a refusé. Il a affirmé que, par conséquent, ils ont consulté leur personnel en ce qui a trait à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, car ils se préoccupaient des renseignements qu'ils pouvaient communiquer à la CIAT. Il a dit qu'en fin de compte, il a fourni à la CIAT tous les renseignements dont ils disposaient, car ils n'avaient aucune idée des renseignements précis sur la plainte de harcèlement ou sur la demande. Il a dit que Mme Batchilder a demandé toute la correspondance à l'intention et en provenance de la fonctionnaire. Il a dit qu'il les avait regroupés et les lui avait envoyés, avec un résumé.

[124] Le 6 mai 2014, à 13 h, une réunion a été tenue avec la fonctionnaire, Mme Proulx, M. Gaudet, M. Fagen et Mike Kehoe, le surintendant par intérim. Des notes imprimées de M. McDonald, intitulées [traduction] « Résumé de la téléconférence portant sur la mise à

jour du retour au travail d'Yvonne », ont été déposées en preuve. Voici les parties pertinentes des notes :

[Traduction]

[...]

Récapitulation de la discussion d'hier - Nous essayons de trouver du travail en fonction des limitations et des qualifications.

Une affectation dans l'équipe des AtoN a été offerte lors de notre dernière discussion.

Yvonne a dit à Clair qu'elle ne souhaitait pas occuper ce poste à long terme et l'offre est tombée à l'eau.

Il n'y a aucun emploi dans l'atelier pour l'instant.

Nous envisageons de trouver des tâches à accomplir à court terme. La durée de cette affectation est limitée.

La priorité est d'aller de l'avant avec SC pour déterminer les limitations et les échéanciers.

Si les limitations sont permanentes, nous devons chercher un poste pour Yvonne.

Nous cherchons des postes vacants où une mutation est possible.

Nous avons examiné les ouvertures et il n'y a aucun poste vacant autre qu'aux groupe et niveau CR-04 avec l'équipe des AtoN à Charlottetown.

Si Yvonne ne veut ou ne peut faire aucun travail qui lui est offert, celle-ci pourrait se retrouver sans aucun poste et sans rémunération.

S'il n'y a aucun poste vacant, Yvonne pourrait présenter une demande d'assurance-invalidité. Mieux vaut présenter une demande dès maintenant, juste au cas; elle peut toujours être annulée si elle n'est pas nécessaire.

L'assurance-invalidité est une possibilité.

L'assurance-invalidité (AI) visera une période maximale de deux ans pour une personne qui n'est pas apte à occuper son propre poste, mais qui peut travailler quelque part.

À la fin de la période de deux ans, si la personne est toujours en mesure de travailler quelque part, elle reviendra nous demander si nous avons quelque chose, ce qui est essentiellement là où nous sommes à l'heure actuelle. Si nous n'avons rien, elle suivra une formation pour un emploi à l'extérieur de la fonction publique.

Il ne s'agit pas d'une solution idéale.

Il faut savoir ce que vous voulez faire à l'avenir.

Il s'agit du processus normal.

Yvonne mentionne qu'elle a l'occasion de travailler pour la RCN avec [nom caviardé] et qu'elle attend de plus amples renseignements.

Jackie/Mike Kehoe - Personne n'était au courant de cette possibilité lors de la dernière réunion.

De plus, l'agent de conformité en matière d'ESST - une possibilité d'affectation intérimaire semble être possible.

Darren estimait qu'il s'agissait de doter le poste de [nom caviardé].

Entre-temps, Darren prépare une entente d'affectation - au sein de l'atelier afin de nous accorder le temps nécessaire pour suivre le processus de SC.

Wayne a posé des questions sur le poste au sein de l'équipe des AtoN.

Jackie a décrit le poste et l'objectif.

Clair ne pouvait pas appuyer, sur le plan opérationnel, la formation ce mois-ci s'il n'y avait aucun engagement à long terme. En raison de la conversation que Claire a eue avec Yvonne, elle estimait qu'Yvonne n'était pas intéressée à être mutée, à un moment ou à un autre, au poste.

Yvonne et Wayne ont discuté de la possibilité au sein de l'équipe des AtoN - Elle a fait part de sa conversation avec Claire. À la question de savoir si elle était disposée à envisager le poste au sein de l'équipe des AtoN, Yvonne a répondu qu'il ne s'agissait que d'une possibilité temporaire. Elle n'est pas disposée à accepter une réduction de salaire de 20 000 \$.

Kehoe - Où en sommes-nous avec les formulaires de consentement de SC?

Yvonne - Je dois parler au médecin demain.

Jackie - Alors vous acceptez de soumettre les formulaires sans les modifier.

Wayne a été mis à jour à l'aide des renseignements concernant la modification des formulaires de SC par Yvonne.

L'évaluation est en attente auprès de SC, il ne fixera pas un rendez-vous sans formulaires de consentement non modifiés.

Jackie a donné à Yvonne les coordonnées de SC afin qu'elle puisse poser des questions.

Yvonne estimait que les médecins discuteront des renseignements médicaux avec Darren. Nous avons expliqué que Darren serait le point de contact pour communiquer les limitations.

Wayne a demandé si les renseignements devraient être communiqués à un gestionnaire exclu, Jackie a expliqué exclu ou non, Darren est chargé de la rédaction de la demande et d'obtenir une réponse à la demande. Darren est un GCR.

On a demandé à Yvonne si ces démarches avaient permis d'apaiser ses inquiétudes. << Sans réponse, Mike a résumé la conversation avant qu'Yvonne puisse répondre >>.

Wayne a demandé la durée de l'affectation à IMC et a été informé qu'elle durerait jusqu'à la fin du mois de mai pour l'instant, et que,

espérons-le, nous aurons le rapport de SC à cette date. Wayne a informé Yvonne - Il peut être utile de présenter une demande d'AI avec un retard de 13 semaines - la demande peut toujours être retiré, au besoin.

Yvonne a posé des questions au sujet des fonctions et a été informée qu'il s'agirait d'un travail administratif dans l'atelier. Darren a précisé quelles étaient les fonctions en disant qu'il s'agirait de tâches dans le cadre du projet Maximo liées aux aides flottantes et aux bacs des entrepreneurs. Les renseignements seraient inclus dans l'entente d'affectation.

Yvonne a dit qu'elle avait été victime de harcèlement lorsqu'elle occupait ce poste et que son fauteuil n'était pas ergonomique. Yvonne a été assurée que les fonctions et le rôle n'étaient pas exactement les mêmes que celles de l'affectation précédente qu'elle avait occupé avant mars et qu'elle relèverait directement de Darren.

Mike s'est engagé à obtenir de l'équipement ergonomique pour elle dans l'atelier.

Wayne a demandé à nouveau la raison pour laquelle le poste au sein de l'équipe des AtoN n'était pas envisagé. On lui a rappelé qu'il s'agissait d'une période très occupée pour l'équipe des AtoN et qu'il n'était pas possible de former une personne qui ne souhaitait aucun engagement à long terme pendant le mois de mai. Le gestionnaire cherche une solution à long terme.

Wayne a demandé ce qui se passait à la fin du mois. Il a été informé que nous espérions avoir l'évaluation de SC à cette date, mais quoi qu'il en soit, nous poursuivrons et procéderons à une nouvelle évaluation des prochaines étapes à la fin du mois.

Prochaines étapes

Les formulaires de consentement de SC remplis demain (mercredi) après le rendez-vous médical d'Yvonne. Darren enverra à SC les formulaires de consentement par FedEx.

Darren organisera une évaluation ergonomique en attendant le rendez-vous avec SC.

[...]

[125] Le courriel du 1^{er} mai 2014 a été montré à Mme Proulx et elle a été interrogée au sujet de la réunion. Elle a dit que, selon la note du 17 mars, la fonctionnaire ne pouvait pas occuper son poste d'attache et que le travail de la GCC à Charlottetown était en grande partie d'ordre opérationnel et consistait en des tâches de nature physique. Elle a indiqué que l'employeur cherchait un endroit où la fonctionnaire pourrait travailler. Il fallait déterminer si la fonctionnaire pouvait déménager. Selon Mme Proulx, la réunion ne s'était pas bien déroulée. Cependant, la réunion avait eu lieu par téléphone et il était difficile d'entendre la fonctionnaire.

[126] Des courriels échangés entre la fonctionnaire et Mme Proulx les 9 et 22 mai 2014 (la « chaîne de courriels des 9 et 22 mai ») ont été déposés en preuve et ils sont reproduits ci-dessous :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à Mme Proulx, le 9 mai à 12 h 16 :]

Bonjour Jackie. J'ai reçu récemment des documents de la CIAT dans lesquels j'ai découvert que vous avez fait des déclarations à mon sujet qui me préoccupe; je me demandais donc si vous pouviez fournir la source de vos renseignements pour les déclarations suivantes :

« Yvonne a eu l'occasion d'occuper le poste de superviseur par intérim, mais cette occasion lui a été retirée, car il y avait des problèmes concernant son professionnalisme avec d'autres employés. »

« Yvonne n'est pas en mesure de reprendre son poste permanent d'électricienne. »

« Yvonne avait peut-être des problèmes préexistants avant l'une de ses demandes auprès de Pêches et Océans. »

Je vous remercie de répondre rapidement à cette question!

[De Mme Proulx à la fonctionnaire, le 9 mai à 13 h 07 :]

Bonjour Yvonne,

Je ne peux attester de l'exactitude des commentaires ci-dessous sans avoir vu le document original à partir duquel ils ont été extraits. Le contexte relatif à ma conversation avec la CIAT est manquant et certains des renseignements ci-dessous ne correspondent pas à ce dont je me souviens.

[De la fonctionnaire à Mme Proulx, le 22 mai à 12 h 38 :]

Bonjour Jackie. Désolé du retard, je suis en congé en raison de problèmes à mon cou et à mon dos encore une fois et je n'ai donc pas accès à toute la technologie nécessaire. Veuillez trouver ci-joint la lettre en question.

[127] Le dernier courriel de la chaîne comportait un document PDF qui a été désigné comme « alluntrue.pdf », que Mme Proulx a indiqué être la note de service de la CIAT du 30 avril.

[128] La chaîne de courriels des 9 et 22 mai a été montrée à Mme Proulx et elle a déclaré qu'elle était fortement en désaccord avec ce qui était énoncé dans le courriel de la fonctionnaire, car ce n'était pas quelque chose qu'elle dirait. Elle a dit qu'il s'agissait du résumé d'une conversation qu'elle a eue avec une personne de la CIAT qu'elle ne connaissait pas et avec laquelle elle n'avait jamais eu de conversation auparavant. Elle a

dit que le résumé ne comportait aucune question et que certaines parties de la conversation n'étaient pas incluses dans le résumé. Mme Proulx a affirmé qu'elle n'avait pas dit que la fonctionnaire avait été retirée du poste. Selon elle, on lui avait demandé si la fonctionnaire avait été retirée du poste, et elle a répondu qu'elle ne le savait pas. On lui a aussi attribué le commentaire selon lequel la fonctionnaire n'était pas en mesure de travailler. Mme Proulx a dit qu'elle n'avait rien dit de tel parce qu'elle ne le savait pas. Elle a dit que la conversation qu'elle avait eu était très étrange, qu'il y avait beaucoup d'hostilité de la part de cette personne, et qu'elle ne comprenait pas la raison de cette hostilité.

[129] En contre-interrogatoire, Mme Proulx a déclaré qu'elle avait discuté des fausses déclarations figurant dans la note de service de la CIAT du 30 avril avec Mme Hannah et un gestionnaire des RH. On lui a dit de la laisser et que les RH à l'administration centrale de la GCC parleraient à la CIAT de cette question et d'autres questions avec la CIAT. Elle a dit qu'elle ne savait pas ce qui s'était passé après cette discussion.

[130] Un échange de courriels entre la fonctionnaire et M. Gaudet et Mme Proulx concernant les courriels du 30 avril et des 15, 16 et 21 mai 2014 portant sur le congé, a été déposé en preuve. Voici les courriels :

[Traduction]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 30 avril à 11 h 43 :]

[...]

J'ai reçu votre demande de congé de maladie avec certificat.

Si vous vous rappelez, dans un courriel que je vous ai envoyé le 18 février 2014 à 9 h 44, il dit : « [...] une fois qu'une seule période de congé de maladie anticipé payé est accordée, aucun congé de maladie anticipé payé ne peut être accordé jusqu'à ce que le congé anticipé initial soit "remboursé", c'est-à-dire, jusqu'à ce que le solde de votre congé de maladie soit positif. Veuillez savoir, qu'il vous faudra environ 14,5 mois pour atteindre un solde positif d'un congé de maladie anticipé de 17 jours. »

À ce jour, votre solde de congé de maladie est toujours négatif (-104 heures). Je ne peux donc pas approuver les 18 heures supplémentaires de congé de maladie tant que votre solde ne sera pas remboursé à un solde positif.

Vos options pour couvrir ces 18 heures sont les congés de maladie non payés ou les congés annuels.

Je refuserai le congé tel qu'il est saisi dans PeopleSoft. Veuillez présenter de nouveau votre demande en utilisant l'un des deux codes

mentionnés ci-dessus (congé de maladie avec certificat non payé ou congés annuels) avant midi le mercredi 7 mai.

Sachez également que Mark peut approuver les congés annuels, mais pas les congés de maladie avec certificat non payés.

[...]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 15 mai à 16 h 04 :]

[...]

J'ai rejeté votre demande de 68 heures supplémentaires de congé de maladie avec certificat du 13 au 27 mai.

De plus, vous n'avez pas soumis le congé approprié pour la période décrite dans le courriel ci-dessous.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 16 mai à 11 h 45 :]

[...]

Je demande un versement anticipé des congés de maladie payés conformément aux 200 heures maximum prévues dans la convention collective. Comme vous le savez, il y a un retard administratif de la part de la CIAT en ce qui concerne le solde négatif de 97 heures dans ma banque de congés de maladie payés.

[...]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 21 mai à 13 h 12 :]

Je ne suis pas en mesure d'approuver votre demande en vue d'obtenir d'autres congés de maladie anticipés, car vous avez encore un solde négatif par rapport au paiement anticipé précédent. Comme vous l'avez expliqué précédemment, un paiement anticipé de congés de maladie payés doit être entièrement recouvert avant qu'un deuxième montant anticipé ne soit envisagé. J'ai versé le premier montant anticipé en fonction de l'approbation prévue de votre demande auprès de la CIAT, qui n'a pas encore été approuvée à ce jour.

La communication entre un employé et un superviseur ou un gestionnaire est importante dans ce genre de situations, car il y a divers facteurs à prendre en considération et vous devez disposer des renseignements pour prendre une décision éclairée. En tant que votre gestionnaire, je ne peux pas formuler des hypothèses sur le genre de congé que vous souhaitez prendre. Étant donné que vous avez épuisé votre congé de maladie payé, et que vous avez refusé de vous soumettre un congé, mes options sont les congés de maladie non payés ou une absence non autorisée. L'absence non autorisée diffère du congé non payé en ce sens qu'elle n'est pas autorisée et n'ouvre pas droit à pension; elle pourrait également entraîner des mesures disciplinaires.

Je comprends que ce soit un moment difficile pour vous, mais le manque de communication ne réglera pas ce problème et pourrait effectivement l'aggraver, car il pourrait entraîner des retards dans le

traitement des documents, des malentendus, des absences non autorisées et des trop-payés qui doivent être recouverts.

Selon tous ces renseignements, en ce qui concerne la période d'absence du 13 au 27 mai, je suis disposé à offrir les deux options suivantes :

Congé de maladie avec certificat non payé

Autres congés payés acquis (congés annuels)

J'approuverai une demande pour l'une ou l'autre de ces options pour les périodes visées. Toutefois, si la demande n'est pas présentée avant midi le vendredi 23 mai, je soumettrai en votre nom une demande de congé de maladie avec certificat non payé.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions. Je préférerais travailler avec vous pour régler ce problème le plus rapidement possible et avec le moins de répercussions que possible sur votre rémunération jusqu'à ce que le problème relatif à la CIAT soit résolu. Il est toutefois important que vous compreniez qu'un autre refus de présenter une demande de congé pourrait être considéré comme une insubordination et peut entraîner des mesures disciplinaires, ainsi qu'une absence non autorisée.

[...]

[131] Une deuxième version du document intitulé [traduction] « Restrictions et/ou limitations fonctionnelles particulières », un formulaire figurant dans la trousse des participants du Programme d'éducation de l'Alliance en date de septembre 2012, a été déposée en preuve, mais cette version semble comporter la signature du D^r Jewers et est datée du 7 mai 2014 (la « note du 7 mai »). La première page semble être une photocopie de la première page de la note du 22 avril, car l'écriture manuscrite et les crochets sont identiques. La partie B de la deuxième page, où il est demandé de fournir les renseignements nécessaires sur les restrictions ou limitations déterminées, énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Si elle prend certains médicaments parce que son état s'est aggravé, il peut y avoir une certaine limitation des capacités mentales.

elle aurait également besoin d'un poste de travail ergonomique

elle attend une évaluation neurochirurgicale, entre autres; il est donc possible que certaines des limitations et/ou restrictions énoncées ci-dessus soient temporaires.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[132] La note du 7 mai contenait en outre ce qui semblait être la première page du formulaire [traduction] « Questionnaire médical/Analyse fonctionnelle », aussi signé par le D^r Jewers et daté du 7 mai 2014. Cette partie du formulaire n'accompagnait pas la note du 22 avril signée par Mme Elia. Cette page constituait également un formulaire préimprimé, et les renseignements supplémentaires suivants y avaient été saisis :

[Traduction]

il a consulté la fonctionnaire le 7 mai 2014;

la date de la blessure, de la maladie ou de l'incapacité était février 2010, mais celle-ci a évolué depuis;

la date associée à l'énoncé [traduction] « sur le plan médical, cette patiente est en mesure de travailler avec des limitations ou des restrictions » a été laissée en blanc;

les restrictions ou les limitations étaient temporaires, mais il était impossible d'indiquer la durée.

[133] La fonctionnaire a déclaré que le D^r Jewers avait rempli la note du 7 mai parce que l'employeur a insisté sur la réalisation d'une EAT. Elle a utilisé le formulaire de l'Alliance parce qu'elle n'avait pas les documents nécessaires à remettre au D^r Jewers. Elle a dit qu'elle l'a donné à M. Gaudet, sans donner de date, et aucune preuve documentaire ne permettait de savoir quand le formulaire a été soumis à l'employeur. M. Gaudet a été interrogé sur ce point en contre-interrogatoire. À la question de savoir s'il se rappelait l'avoir reçu, il a répondu par la négative. Il n'a pas nié avoir reçu le formulaire, mais il ne se souvenait pas de l'avoir vu.

[134] Un courriel daté du 16 mai 2014, à 15 h 07, provenant de M. Gaudet à l'intention de Mme Batchilder, auquel était joint une lettre de 10 pages datée du 15 mai 2014, et 129 pages d'autres documents, dont des lettres, des notes et des courriels (la « lettre du 15 mai ») a été déposé en preuve. La lettre permettait d'établir la chronologie des événements; la première date indiquée était en août 2013 et la dernière était le 1^{er} mai 2014. En plus de la chronologie, M. Gaudet a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Objet : AT, le 9 janvier 2014 - Y. McNeil

À titre de suivi de notre conversation et de votre demande de renseignements supplémentaires concernant la demande susmentionnée, je présente le résumé suivant. Comme vous pouvez le comprendre, il est difficile de formuler une réponse étant donné que

le Ministère n'est pas au courant des renseignements fournis par l'employée. Cependant, j'ai fourni un résumé détaillé des événements en insistant sur tout ce qui concerne Mme McNeil depuis septembre, conformément à votre demande.

Un conflit interpersonnel est survenu entre la demanderesse et son superviseur, Mark Seaman, le 9 janvier 2014. Par conséquent, les deux employés ont reçu une lettre de conseils qui exposait les attentes de la direction à l'égard d'un comportement respectueux en milieu de travail. Des mesures disciplinaires n'ont pas été prises.

En ce qui a trait à sa demande de congé due à un stress découlant du harcèlement en milieu de travail à la suite de cet incident, je peux vous dire que Mme McNeil a déposé une plainte contre M. Seaman. Cette plainte a été déposée conformément à la procédure interne de règlement de plaintes de harcèlement du gouvernement fédéral. Elle a été informée que l'incident avait déjà fait l'objet d'une enquête et qu'il avait été conclu au moyen d'un examen des faits et qu'il ne répondait pas à la définition de harcèlement. J'ai confirmé auprès des Relations du travail qu'aucune autre plainte de harcèlement n'avait été déposée par Mme McNeil.

Chronologie

[...]

Les documents ci-joints vous sont fournis dans leur intégralité, car je souhaitais vous fournir le plus de renseignements pertinents possible. Nous avons confirmé avec notre bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (AIPRP) que les renseignements pouvaient être communiqués à la CIAT.

[...]

[135] La CIAT a remis à la fonctionnaire la lettre et les pièces jointes du 15 mai à une date qui n'a pas été produite à l'audience. Lorsqu'on lui a demandé la façon dont elle en avait pris connaissance, elle a déclaré qu'elle avait demandé une copie de son dossier. Elle ne semblait pas connaître la date à laquelle elle l'a demandé ni celle à laquelle elle l'a reçu.

[136] En contre-interrogatoire, un ensemble de documents a été montré à M. Gaudet.

Voici la liste des documents :

- le formulaire 6 du 7 mars;
- un document imprimé à deux paragraphes non daté qui semblait porter la signature de la fonctionnaire;
- une chaîne de courriels entre la fonctionnaire et M. Butler datée du 5 février 2014;
- une copie non signée de la lettre de conseils du 2 février 2014 adressée à la fonctionnaire;
- un courriel de M. Gaudet daté du 5 février 2014, à un certain nombre de personnes,

y compris la fonctionnaire, l'informant que M. Seaman serait le superviseur par intérim pour les aides fixes du 10 février au 6 juin 2014.

[137] Le premier courriel échangé entre la fonctionnaire et M. Butler (le commissaire adjoint du MPO à l'époque), daté du 5 février 2014, indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Objet : Harcèlement

Bonjour John. Je suis désolée de devoir vous déranger, mais j'estime que je n'ai pas d'autre choix que de déposer une plainte de harcèlement officielle concernant une altercation initiée par Mark Seaman dans notre atelier des aides maritimes le 8 janvier 2014. [M. B] et moi-même avons participé à l'altercation au cours de laquelle Mark Seaman, qui mesure six pieds et pèse environ 250 livres. s'est précipité de l'autre côté de l'atelier, le visage tout rouge, en criant à notre intention : « Est-ce que ma façon de faire les choses vous pose problème? » Lorsque j'ai répondu que ma conversation avec [M. B] n'avait rien à voir avec lui, il a répété la question en criant, alors j'ai crié à mon tour que j'avais un problème avec ce qu'il faisait, à savoir que je me sentais menacée par son comportement. Je ne mesure que cinq pieds et ne pèse que 120 livres. Le fait d'être prise dans une embuscade m'a humiliée et effrayée, et je crains que si qu'aucune mesure n'est prise, il supposera que ce genre de comportement est toléré.

[...]

[138] M. Gaudet a été interrogé au sujet de la chaîne de courriels du 5 février 2014, en même temps que le résumé qu'il avait inclus dans la lettre du 15 mai sous la sous-rubrique « Le 5 février ». Cette entrée énonçait ce qui suit :

[Traduction]

Le 5 février

Yvonne fait une allégation de harcèlement contre l'employé « A » [M. Seaman] qui a participé à l'incident.

Mes conclusions de l'examen des faits ont servi à trancher l'allégation.

L'allégation n'a pas été étayée.

[139] On a ensuite demandé à M. Gaudet si c'était ainsi que la plainte de harcèlement avait été reçue. Il a répondu qu'il ne s'en souvenait pas et qu'il estimait qu'une plainte avait été envoyée à M. Butler. On a posé à M. Gaudet des questions sur ce à quoi la fonctionnaire faisait référence dans son courriel, mais il a déclaré qu'il n'était pas présent à la réunion avec M. Ouellette (le directeur des services techniques intégrés), qui devait

discuter avec la fonctionnaire au sujet de l'allégation de harcèlement. Lorsqu'on lui a dit qu'il avait vu le courriel du 5 février, il a indiqué qu'il était au courant de l'allégation, mais qu'il ne pouvait pas dire qu'il avait vu le courriel.

[140] La fonctionnaire n'a pas témoigné au sujet du courriel du 5 février ou de la réunion avec M. Ouellette. Cependant, même si elle a déclaré qu'elle avait signalé l'incident du 8 janvier à M. Butler, il est clair que ce soi-disant rapport n'a pas été rédigé les ou vers les 8 ou le 9 janvier, lorsque l'incident du 8 janvier a eu lieu, mais le 5 février 2014, dans le courriel qu'elle lui a envoyé et dans lequel elle a allégué le harcèlement. Rien n'indique qu'elle ait rédigé un autre rapport.

[141] Une partie des pièces jointes à la lettre du 15 mai était une chaîne de courriels entre la fonctionnaire et M. Ouellette les 11 et 12 février 2014, dans laquelle M. Ouellette a tenté de la rencontrer pour lui remettre une lettre de M. Butler. Je n'ai pas obtenu de copie de la lettre, ni d'indication me permettant de savoir si elle a été remise, et dans l'affirmative, à quelle date, et de connaître son contenu.

[142] Un échange de courriels entre MM. Seaman et Gaudet datée du 13 mai 2014 a été déposé en preuve et énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Mme McNeil vient d'appeler et d'expliquer qu'elle a dû partir assez rapidement en raison d'une [nom de l'affection supprimé] probablement lié à la maladie dont elle est atteinte.

La note porte également sur sa blessure qui n'était pas la principale raison de sa visite. La raison du retard de deux semaines est qu'il s'agit de la seule fois où elle peut consulter son médecin. Elle est atteinte d'un état préexistant et, par conséquent, elle ne remplira pas le formulaire 6 de la CIAT. À la question de savoir quel congé elle souhaite demander, elle a affirmé que [traduction] « [...] tout son congé est refusé de toute façon. Elle n'en soumet donc aucune. » J'ai alors proposé qu'elle utilise ses congés [traduction] « annuels » auquel elle a répondu qu'elle avait utilisé ses congés annuels l'an dernier, qui ne lui a jamais été remboursé et qu'elle ne présentera pas la demande de nouveau. [Traduction] « Je n'utilise pas mes congés annuels parce que l'ai fait l'année dernière, pour ma blessure et ils ne m'ont pas été remboursés. » J'ai dit que je transmettrai les renseignements.

[...]

[143] Les 14 et 15 mai 2014, M. Gaudet et la fonctionnaire ont échangé les courriels suivants :

[Traduction]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 14 mai à 9 h 10 :]

Bonjour Yvonne,

Je souhaitais simplement attirer votre attention sur le fait que - tel que promis - j'ai organisé une évaluation ergonomique pour vous.

Elle est prévue le 2 juin à 9 h.

Je l'ai ajouté à votre calendrier Outlook.

Merci.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 16 mai à 15 h 07 :]

Je ne suis pas certaine de la promesse à laquelle vous faites allusion; je me souviens surtout du mépris total pour la recommandation de mon médecin du 17 mars concernant l'ergonomie. Cependant, je suis heureuse que quelque chose s'en vienne. C'est dommage que j'aie eu à attendre si longtemps et que j'aie eu à souffrir encore autant!

[...]

[144] Le 15 mai 2014, M. Gaudet a envoyé un courriel à la fonctionnaire, en envoyant une copie conforme à M. Fagen, à Mme Carson et à Mme Proulx. Il a déclaré que lui et les RH avaient discuté avec les AtoN et qu'il existait une certaine souplesse pour une possibilité d'affectation à compter du 2 juin 2014. Il lui a demandé de venir le voir lorsqu'elle est retournée au travail.

[145] Une lettre de la D^{re} Karen MacDonald, médecin agréée auprès de SC, datée du 20 mai 2014, a été déposée en preuve et qui énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite de ma lettre du 25 avril 2014 concernant votre demande d'évaluation de l'aptitude au travail (EAT) de Mme Yvonne McNeil, j'ai reçu de la correspondance provenant de Mme McNeil indiquant qu'elle souhaite annuler tous les formulaires de consentement pour la communication de renseignements médicaux. De plus, nous n'avons jamais reçu de consentement pour subir une évaluation de l'aptitude au travail.

Mme McNeil estime que son médecin de famille est la meilleure personne pour effectuer l'évaluation de l'aptitude au travail; toutefois, il ne s'agit pas d'une évaluation impartiale par un tiers.

Notre infirmière de santé au travail et moi-même avons toutes les deux eu des conversations téléphoniques avec Mme McNeil pour tenter de répondre à ses préoccupations.

Étant donné que Mme McNeil ne veut pas donner son consentement volontaire et se conformer au processus d'évaluation de l'aptitude au travail, nous ne pouvons pas procéder davantage et votre Ministère doit s'occuper du dossier.

[...]

[146] La lettre du 25 avril 2014, à laquelle la D^r MacDonald a fait référence dans sa lettre du 20 mai 2014, lettre à M. Gaudet, n'a pas été déposée en preuve.

[147] Une chaîne de courriels datée du 23 mai 2014, à 14 h 46, et du 27 mai, à 16 h 01, entre un certain nombre de personnes, dont la fonctionnaire, MM. Gaudet, Fagen et Pike et Mme Proulx, a été déposée en preuve. Dans l'objet de la chaîne de courriels, il est inscrit : « Mme McNeil - Congé ». La chaîne porte sur les questions relatives aux demandes de congé et à leur administration. Au cours de l'échange, la fonctionnaire a affirmé que l'employeur aurait dû accorder deux heures de congé un jour en particulier parce que ce temps a servi à obtenir des [traduction] « documents médicaux pour Santé Canada ». La fonctionnaire a laissé entendre que, puisque l'employeur avait demandé la participation de Santé Canada, il était responsable d'accorder le congé. Voici les parties pertinentes de la chaîne de courriels :

[Traduction]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire (copie conforme à d'autres), le 27 mai à 11 h 17 :]

[...]

En ce qui concerne la question relative à la note médicale, elle indique [traduction] « Yvonne sera en congé jusqu'au 26 mai, en raison d'une blessure ». J'ai besoin de renseignements supplémentaires (c.-à-d., s'agit-il d'un accident du travail? Dans l'affirmative, s'agissait-il d'une nouvelle blessure ou d'une nouvelle aggravation d'une blessure antérieure?) afin de déterminer les prochaines étapes appropriées. Veuillez me fournir ces renseignements dès que possible. Comme on vous l'a expliqué antérieurement, étant donné la complexité de votre situation, tous les renseignements relatifs aux blessures, à la CIAT et au congé de maladie doivent être fournis directement à moi plutôt qu'à Mark.

[...] Le formulaire qu'on vous a demandé de remplir était le formulaire de consentement de Santé Canada (ci-joint). Le formulaire n'exige pas la consultation ou l'attention d'un médecin. Le choix de consulter un médecin aux fins de la signature d'un formulaire de consentement de Santé Canada était le vôtre et, par conséquent,

l'absence du travail doit être couverte par le congé approprié dans PeopleSoft.

Je vous encourage à parler à votre superviseur ou à moi-même si vous avez des questions au sujet des droits au congé, ou à vous assurer que le congé est approprié, avant de présenter votre demande. Cette démarche vous permettra de vous assurer que la demande de congé est présentée plus rapidement, de réduire le rejet des demandes et de discuter des options si le congé demandé n'est pas offert ou approprié.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Gaudet (copie conforme à d'autres), le 27 mai à 14 h 50 :]

Bonjour Darren. Aucun formulaire n'est joint, j'attends toujours des conseils sur tout ce que je dois apporter au bureau de mon médecin en ce qui concerne Santé Canada et les renseignements que mon médecin leur a déjà fournis en l'absence de ses recommandations du 17 mars 2014 mais que vous avez omis d'inclure dans votre lettre à leur intention en vue d'obtenir une EAT.

[...] Je ne suis pas non plus certaine du problème relatif à la note médicale du 26 mai 2014; étant donné que vous étiez occupé, que j'avais la grippe/[maladie caviardée]; étant donné que je travaillais pendant que j'étais malade depuis la semaine précédente parce que j'avais épuisé mes congés de maladie. J'ai dû remettre la note à Mars [sic] et rentrer à la maison et j'ai téléphoné à Mark très peu de temps après et je lui ai expliqué et il a dit que tout était beau. Mon médecin vient de rédiger un examen de la CIAT hier concernant mes derniers problèmes de cou du 13 au 26 mai 2014 et, lorsqu'il sera disponible, j'en obtiendrai une copie pour vous si vous le souhaitez. Rien ne s'est produit sur le lieu de travail à l'égard de cet événement, ce ne sont que des problèmes permanents relatifs à mon cou dont vous étiez déjà au courant grâce à la lettre très explicite de mon médecin du 17 mars 2014.

[...]

[148] Le 26 mai 2014, la note médicale à laquelle la fonctionnaire a fait référence n'a pas été produite à l'audience.

[149] Le dernier courriel de la chaîne, envoyé le 27 mai 2014, à 16 h 01, a acheminé deux formulaires de consentement de SC, l'un pour subir une EAT, et l'autre autorisant le médecin de la fonctionnaire à communiquer des renseignements médicaux au personnel médical de SC et de lui parler. En contre-interrogatoire, elle a confirmé qu'à ce moment-là, elle n'avait encore signé aucun des consentements qu'elle avait reçus.

[150] Le 9 juin 2014, une entente d'affectation a été conclue pour la fonctionnaire, selon laquelle elle devait travailler à la direction générale des AtoN de la GCC à Charlottetown

pour la période du 10 juin au 31 juillet 2014. Elle devait effectuer des tâches administratives. Son groupe, son niveau et son salaire ne changeraient pas, et Claire MacLaren serait sa superviseuse immédiate. Les éléments de preuve ont révélé qu'à un moment donné en juillet 2014, il a été convenu que l'affectation serait prolongée jusqu'à la fin d'août 2014.

[151] Le 4 juin 2014, à 11 h 33, M. Fagen a envoyé un courriel à M. Pike, et une copie conforme à Mme Carson, à Mme Proulx, à M. Gaudet, à la fonctionnaire et à une autre personne qui n'a pas été identifiée à l'audience. Voici la partie pertinente de ce courriel :

[Traduction]

[...]

Je vous écris pour obtenir des éclaircissements, ainsi que pour vous assurer qu'Yvonne a très hâte de coopérer et d'être réintégrée au milieu de travail, à la suite de sa blessure à la fin de l'année dernière.

Comme vous le savez, à l'heure actuelle, Yvonne a été affectée à un poste d'employé de bureau afin de pouvoir retourner au travail en tenant compte de ses limitations et restrictions actuelles. Par conséquent, elle n'exerce pas les fonctions de son poste d'attache. On ne sait pas encore de quelle façon on peut répondre aux besoins d'Yvonne dans son poste d'attache puisque nous attendons un rendez-vous médical avec un spécialiste. Son médecin a indiqué qu'elle doit attendre de consulter ce spécialiste pour déterminer les prochaines mesures à prendre en ce qui concerne son poste d'attache.

Yvonne est frustrée par la longueur du processus, surtout qu'on lui a refusé un congé de maladie anticipé et qu'elle a dû prendre un congé annuel pour éviter de se retrouver dans une situation où elle ne serait pas payée. En attendant de recevoir le rapport de son spécialiste et les renseignements médicaux, le Ministère lui a offert des postes permanents au sein du Ministère qui correspondraient, pour Yvonne, à une réduction de salaire d'environ 20 000 mille dollars. Il va sans dire que tout ce qui précède a ajouté un stress indu à Yvonne qui n'aide tout simplement pas sa situation médicale actuelle.

Yvonne a hâte de fournir les renseignements médicaux nécessaires et coopère avec ses médecins. Toutefois, nous ne comprenons pas la raison pour laquelle il est urgent d'obtenir une évaluation de Santé Canada pour l'instant, plus particulièrement, quels renseignements sont manquants de la part de son médecin et/ou de son spécialiste. Yvonne serait ravie de retourner chercher les éclaircissements que vous souhaitez toujours à obtenir. Nous estimons qu'il est prématuré, à ce stade, de demander à Yvonne de se présenter à Santé Canada, puisque Yvonne n'a même pas encore consulté le spécialiste qui nous aidera à déterminer les examens médicaux qu'elle peut subir. De

plus, le processus d'indemnisation des travailleurs n'a pas non plus été achevé.

Je suis certain que vous êtes conscient du fait que vous êtes tenus d'informer Yvonne de la raison pour laquelle les renseignements provenant de son propre médecin sont insuffisants et que si vous avez besoin d'éclaircissements, vous devriez présenter la demande d'abord à son médecin. Ce n'est que si les renseignements sont insuffisants ou si vous avez besoin d'éclaircissements supplémentaires que ses médecins ne peuvent pas fournir aux fins de la prise de mesures d'adaptation à son égard ou de son retour à son poste de manière permanente, que nous pourrions examiner des moyens de rechange pour obtenir ces renseignements, comme un avis médical indépendant. Santé Canada est le médecin de l'employeur et son avis médical n'est pas considéré comme celui d'un tiers indépendant. Si vous souhaitez discuter davantage de ce point, il nous fera un plaisir de le faire.

S'il est vraiment nécessaire qu'Yvonne obtienne une évaluation médicale effectuée par un autre professionnel que ses propres médecins, comme Santé Canada, elle collaborerait volontiers.

Encore une fois, nous ne comprenons pas l'urgence d'une évaluation de Santé Canada à l'instant. Les formulaires eux-mêmes représentent une préoccupation particulière. Nous les avons examinées et ils semblent être trop ambitieux. Yvonne ne devrait être tenue de communiquer à Santé Canada que des renseignements médicaux qui sont particulièrement liés aux restrictions et aux limitations en milieu de travail dans ces circonstances particulières. Malheureusement, les formulaires ne comportent pas de tels paramètres. Comme vous pouvez le comprendre, une personne ne devrait pas avoir à communiquer son dossier médical COMPLET afin d'obtenir des mesures d'adaptation en milieu de travail pour une blessure particulière pendant une période illimitée à l'avenir. Pour être clair, Yvonne n'a pas de problème à communiquer ses renseignements médicaux qui l'aideraient à obtenir des mesures d'adaptation ou à retourner au travail. En fait, elle a tenté de faciliter l'obtention de ces renseignements auprès de son propre médecin pour vous. L'obligation de donner à Santé Canada et à l'employeur un consentement général à l'égard de tous ses renseignements médicaux qu'elle détient à l'avenir constitue un problème. Encore une fois, pour être clair, Yvonne n'a pas de problème à se présenter à Santé Canada si cela est nécessaire dans le cadre de son évaluation médicale et si ses renseignements personnels sont respectés.

Nous comprenons que si elle ne signe pas les formulaires de consentement de Santé Canada (tels qu'ils sont dans leur forme actuelle), elle sera tenue de prendre un CNP et que ses mesures d'adaptation actuelles prendraient fin. Si tel est le cas, Yvonne a accepté de signer les formulaires de consentement comme un symbole de bonne foi et de coopération et en raison des difficultés financières qui seront créées autrement. Elle ne veut pas créer d'obstacles inutiles au processus lié à son retour au travail ou subir des difficultés financières en étant sans revenu. Toutefois, nous

examinerons les recours dont peut se prévaloir Yvonne, à la suite de cette situation.

De plus, puisque les formulaires de Santé Canada ont été portés à l'attention du syndicat, l'AFPC en discutera directement avec Santé Canada dans un très proche avenir.

Je demanderais au Ministère de faire preuve d'empathie à l'égard de la façon dont Yvonne se sent et de ce qu'elle vit et de trouver un processus pour déterminer sa capacité de retourner au travail dans son poste d'attache qui ne portera pas atteinte à son droit à la vie privée.

[...]

[152] Une lettre du Charlottetown Physiotherapy Sports and Rehabilitation Centre intitulée [traduction] « Évaluation ergonomique » (l'« évaluation ergonomique de juin »), avec une date de télécopie du 11 juin 2014 et envoyée par courriel à M. Gaudet le 13 juin 2014, a été déposée en preuve. Il est indiqué que l'évaluation a été effectuée le 2 juin 2014 par Edith Rogers. Elle énonce les problèmes et les solutions suivants :

[Traduction]

[...]

Problème

Le fauteuil de la cliente est trop grand. Il en résulte que le siège du fauteuil appuie sur l'arrière de ses mollets et qu'elle s'assied loin du dossier du fauteuil; il n'y a donc aucun soutien dorsal.

Solution :

Ajuster le dossier du fauteuil en l'avancant afin que le contact soit légèrement plus efficace.

Si un nouveau fauteuil est fourni, veuillez vous assurer de ce qui suit :

- les coudes sont à 90° et les poignets sont horizontaux;*
- s'asseoir contre le dossier du fauteuil et s'assurer que la courbe est située au même niveau que celui de la courbe du dos de la cliente;*
- les pieds sont à plat sur le sol (voir les fiches d'information ci-jointes).*

Problème

Le moniteur de la cliente est trop haut et ne peut pas être baissé.

Solution

Lever le fauteuil afin de regarder horizontalement le tiers supérieur de l'écran. Elle aura maintenant besoin d'un repose-pied (voir l'exemple ci-joint). Nous avons discuté de l'option de lunettes d'ordinateur qui offrent une lentille complète ajustée à la distance mesurée entre les yeux et l'écran.

Problème

Le bureau de la cliente est trop haut dans la position souhaitée des pieds à plat sur le sol et les genoux à 90°.

Solution

En levant le fauteuil à une hauteur appropriée pour le moniteur, la cliente est maintenant assise à une hauteur plus appropriée pour le bureau.

Problème

La cliente regarde vers le bas sur le bureau pour lire les données à centrer dans l'ordinateur. Cette inclinaison de la tête peut donner lieu à une tension au cou.

Solution

La cliente dispose d'un porte-document, mais il ne peut pas être installé entre le clavier et le moniteur. Évaluer si ce porte-document fonctionne mieux dans son nouveau bureau. D'autres porte-documents pourraient être envisagés (voir les exemples ci-joints).

Problème

Le moniteur et le mur arrière de la cliente sont à la même distance. Ce positionnement statique du muscle oculaire est fatigant.

Solution

Toutes les 30 minutes, prendre quelques secondes pour regarder un point lointain.

Problème

La cliente passe une grande partie de la journée à travailler au bureau.

Solution

Prendre une pause de 30 secondes toutes les 30 minutes.

Exemple d'un étirement

Fermer les yeux et prendre deux respirations profondes.

Étirer les deux bras complètement au-dessus de la tête.

Se lever et faire pivoter deux fois jusqu'à gauche et à droite.

Placer un pied en avant et se pencher au-dessus du pied, puis répéter deux fois sur la jambe opposée.

Retour au travail

Problème

Le bureau de la cliente est beaucoup encombré, ce qui peut donner lieu à des mauvaises postures et à un positionnement difficile.

Solution

Retirer tout objet non essentiel du bureau. Placer les objets utilisés fréquemment dans un demi-cercle de la cliente afin d'éviter de s'étirer.

[...]

[153] Une facture datée du 9 juin 2014 et adressée à M. Gaudet était jointe à l'évaluation ergonomique de juin, ainsi que les pièces jointes concernant différents types de porte-documents et de repose-pieds qui avaient été copiés d'un catalogue, comme un fauteuil en particulier, mais qui n'est toujours pas déterminé. Il y avait aussi trois pages de diagrammes qui décrivaient la configuration appropriée du poste de travail et des conseils sur la posture et l'utilisation d'une souris d'ordinateur.

[154] Le 13 juin 2014, M. Gaudet a envoyé par courriel l'évaluation ergonomique de juin par courrier électronique et une copie conforme à M. Pike et à Mme Claire. Son courriel énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Bonjour Yvonne,

J'avais demandé à Edith d'envoyer ce rapport par courrier électronique. Je l'ai trouvé dans le télécopieur ce matin. Elle l'a envoyé par télécopieur mercredi.

La qualité de l'impression est médiocre. J'ai de nouveau appelé ce matin et demandé si Edith pouvait l'envoyer par courrier électronique pour que la qualité soit meilleure. Elle n'est pas au travail aujourd'hui, mais j'ai laissé un message.

Entre-temps, veuillez vous procurer ce dont vous avez besoin, conformément aux exigences du rapport.

[...]

[155] En interrogatoire principal, lorsqu'on a montré à la fonctionnaire l'évaluation ergonomique de juin, elle a dit qu'on lui avait fourni un fauteuil, un repose-pieds et un porte-documents. Elle a dit que ni moniteur, ni bureau, ni lunette d'ordinateur n'avaient été fournis.

[156] L'avocat de l'employeur a interrogé la fonctionnaire au sujet de sa chaîne de courriels avec M. Gaudet du 7 au 25 juillet 2014, comme suit :

[Traduction]

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 7 juillet à 7 h 52 :]

Depuis notre dernière discussion ou dernier échange de courriels à ce sujet, j'ai découvert que des lunettes prescrites ne sont pas considérées comme une mesure d'adaptation. J'avais accepté d'assumer les coûts avant d'être au courant de toutes les politiques du Conseil du Trésor relatives à ce sujet; j'avais supposé que ce serait un coût assumé par l'employeur.

Le Conseil du Trésor définit une mesure d'adaptation comme une modification du milieu de travail. Les lunettes prescrites ne correspondent malheureusement pas à cette description. Ces lunettes sont considérées comme une aide médicale personnelle couverte par le régime d'assurance médicale dont vous bénéficiez dans le cadre de votre travail.

De plus, le rapport ergonomique, point n° 2, propose de baisser l'écran d'ordinateur, d'élever le siège du fauteuil et de placer un repose-pieds sous vos pieds pour atténuer ce problème. L'employeur a convenu de munir votre poste de travail d'un écran d'ordinateur réglable, d'un fauteuil réglable et du repose-pieds mentionné dans le rapport.

Je suis désolé de la confusion, mais j'ai confirmé que ce n'est pas quelque chose que l'employeur couvrirait et, par conséquent, je ne suis pas en mesure d'approuver cette dépense.

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, si vous choisissez d'acheter des lunettes, le coût devra être assumé par votre assurance médicale.

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 11 juillet à 15 h 48 :]

Comme vous le savez, j'ai acheté de nouvelles lunettes cet hiver, vous aviez d'ailleurs fait des commentaires à leur sujet, et la couverture est épuisée pendant encore un an et demi. Dans cette optique, comme il a été mentionné précédemment, les lunettes d'ordinateur auraient constitué la solution la plus simple et la plus polyvalente à la douleur que j'éprouve, mais comme je dois maintenant attendre la confirmation écrite qu'elles ne sont pas couvertes par mon assurance médicale à titre de soin médical ou autrement, j'ai obtenu des prix pour un fauteuil. Il y en a plusieurs qui conviennent à ma situation, allant de 300 à 600 dollars. Je n'ai pas eu le temps de chercher les petits articles, comme je ne dispose d'aucun congé à cette fin ou à toute autre fin et que je semble avoir des difficultés à communiquer avec la responsable de l'évaluation ergonomique lorsque je cherche à obtenir des commentaires en temps opportun.

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 14 juillet à 14 h 01 :]

Vous êtes autorisée à acheter un fauteuil, un porte-documents et un repose-pieds. Comme il a été mentionné précédemment, vous pouvez utiliser votre carte Master Card. Veuillez informer Barb que l'achat visait une mesure d'adaptation afin qu'elle puisse en prendre note dans le système financier.

Une fois que vous aurez procédé aux achats et que vous avez reçu les articles, faites-le-moi savoir et nous ferons revenir Edith pour faire un suivi.

[De M. Gaudet à la fonctionnaire, le 22 juillet à 13 h 09 :]

Avez-vous été en mesure d'obtenir les articles achetés?

Faites-moi savoir pour que je puisse organiser un suivi avec Edith.

[De la fonctionnaire à M. Gaudet, le 25 juillet à 15 h 31 :]

Je viens de revenir de mon congé et le fauteuil est arrivé aujourd'hui et le porte-documents et le repose-pieds devraient être ici aujourd'hui ou lundi.

[157] À mesure que le contre-interrogatoire s'est poursuivi, la fonctionnaire a déclaré que M. Gaudet avait un bureau réglable et qu'elle n'avait rien reçu. Lorsqu'on lui a dit qu'elle avait reçu le fauteuil et le repose-pieds, elle a dit qu'ils n'avaient pas été placés où elle travaillait, mais à un autre bureau et poste de travail.

[158] Lors de l'interrogatoire principal, lorsque la fonctionnaire a été interrogée au sujet de l'évaluation ergonomique du 2 juin 2014, elle a déclaré qu'elle n'avait pas reçu un préavis suffisant. Aucun élément de preuve n'indique la durée du préavis obtenu. Il convient de noter que, selon les sommaires des congés déposés en preuve, pour le mois de mai 2014, elle était au travail uniquement pendant deux jours complets, en congé pendant 16 jours complets et en congé partiel pendant trois autres jours. Les deux jours de travail complets étaient les 6 et 8 mai, et les jours partiels étaient les 5, 7 et 9 mai. Elle était en congé tous les autres jours de travail. Les sommaires des congés révèlent en outre que le dernier jour de travail complet de la fonctionnaire avant le jour de travail partiel du 5 mai 2014 était le 25 avril. Elle a également déclaré que, même si la personne chargée de l'évaluation ergonomique a posé de nombreuses questions, la fonctionnaire a dit qu'elle ne pouvait répondre qu'à certaines d'entre elles parce qu'elle ne connaissait pas le travail qu'elle accomplirait.

[159] Un échange de courriels du 24 juin 2014 entre Mme Proulx et MM. Gaudet et Pike en ce qui concerne le poste au sein de l'équipe d'AtoN où la fonctionnaire était affectée à l'époque a été déposé en preuve. Les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[De Mme Proulx à M. Pike, copie conforme à M. Gaudet et à Mme Carson, à 14 h 28 :]

Je dispose de quelques renseignements sur le poste CR-04 au sein de l'équipe des Aides à la navigation où Yvonne est actuellement en affectation. Le poste était vacant parce qu'un autre employé avait pris un congé pour la réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait pendant cinq ans. Cependant, l'employée a communiqué hier avec

Claire; elle lui a demandé de raccourcir le congé et s'il était possible de revenir à son poste dans les prochains mois. Étant donné qu'il s'agissait de son poste et qu'elle avait déjà suivi la formation, ils vont la reprendre. Aucune date ferme n'a été fixée encore, mais qu'il ne semble donc pas que le poste puisse être utilisé si nous avons besoin d'un nouveau poste d'attache pour Yvonne.

Darren et Lisa sont au courant de ces renseignements. J'ai demandé à la conseillère en RH de Claire d'essayer de fixer une date de retour pour l'employée qui occupait le poste précédemment, et la conseillère a également proposé à Claire de prolonger l'affectation d'Yvonne jusqu'à ce que l'employée revienne – probablement à la fin de l'été.

Nous aurons besoin d'un plan pour elle de toute façon après le 30 juillet, puisqu'elle ne consultera pas Santé Canada avant cette date, et il nous faudra au moins quelques semaines pour obtenir tout renseignement que ce soit après qu'elle aura consulté son médecin.

[De Mme Proulx à M. Pike, copie conforme à M. Gaudet et à Mme Carson, à 15 h 50 :]

Il y a une heure, Claire a dit à sa conseillère en RH qu'elle était prête à prolonger l'affectation d'Yvonne jusqu'au retour de l'employée qui occupait le poste précédemment jusqu'à la fin du mois d'août ou au premier septembre. Claire communiquera probablement avec vous Darren. La prolongation constituera une solution temporaire pour Yvonne, du moins pour l'été. Claire a dit à sa conseillère en RH que jusqu'à présent, l'affectation va bien.

[...]

[160] Mme Proulx a été interrogée au sujet de cet échange de courriels. Elle a dit que seule une affectation à court terme pouvait être offerte à la fonctionnaire et que la situation concernant la CIAT était inhabituelle. Elle a indiqué qu'habituellement, la CIAT rend une décision dans un délai d'un mois. Elle a également déclaré qu'à cette date, l'évaluation de SC n'avait pas été effectuée.

[161] Une chaîne de courriels, dont le premier courriel, daté du 18 juillet 2014, à 13 h 37 et envoyé à l'ensemble du personnel, transmettait un courriel de M. Pike, daté le même jour, à 10 h 42, a été déposé en preuve. Ce courriel a été suivi d'une série de courriels échangés entre la fonctionnaire et M. Pike entre le 18 et le 31 juillet. L'objet du premier courriel de M. Pike était [traduction] « Congé payé pour les rendez-vous médicaux/congé personnel ». Voici les parties pertinentes de l'échange :

[Traduction]

[De M. Pike à M. Gaudet et à cinq autres personnes, le 18 juillet à 10 h 42, puis de M. Gaudet à la fonctionnaire et 25 autres personnes, 18 juillet à 13 h 37 :]

[...]

De prime à bord, toutes les absences du travail des employés doivent figurer dans Peoplesoft [sic]; aucun type de congé ne fait exception à cette règle. En deuxième lieu, le code de congé approprié doit être utilisé en fonction du type de rendez-vous médical ou dentaire requis. Le document ci-joint indique clairement les cas où le code 698 doit être utilisé et les cas où un congé de maladie doit être utilisé pour des rendez-vous médicaux ou dentaires. Je souhaite simplement m'assurer que nous sommes tous sur la même longueur d'onde. Une vérification sommaire de l'utilisation des congés effectuée récemment démontre clairement que nous devons nous assurer de suivre toutes les règles énoncées dans la note de service ci-jointe.

[...]

[De M. Pike à la fonctionnaire, le 29 juillet à 16 h 34 :]

[...]

Un rendez-vous récurrent comme vous l'avez décrit nécessite l'utilisation de congés de maladie. Étant donné que vous avez épuisé vos congés de maladie, vous devrez prendre un congé non payé pour le rendez-vous. Si ce rendez-vous est lié à votre demande présentée à la CIAT qui n'a pas encore été tranchée, vous pourriez être remboursé si votre demande est approuvée à une date ultérieure.

Je sais que ce n'est pas toujours possible, mais si c'est le cas, vous devriez fixer vos rendez-vous dans votre temps libre.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Pike, le 31 juillet à 12 h 08 :]

[...]

Oui Dan : ce serait bien si je pouvais fixer des rendez-vous médicaux lorsque ça me convient. Je ne sais pas à quoi ressemble la situation des soins de santé à Terre-Neuve-et-Labrador, mais à l'Î.-P.-É. on prend les rendez-vous quand on peut en avoir un. Je peux m'estimer chanceuse d'avoir un médecin de famille; il a fallu deux ans pour en avoir un. Quoi qu'il en soit, j'ai annulé le rendez-vous. Je suis une mère monoparentale et je ne peux pas me permettre de prendre un congé non payé. Comme Darren a refusé d'accorder un congé anticipé jusqu'à ce que la décision de la CIAT soit définitive, je vais devoir continuer à me présenter au travail malade et manquer mes rendez-vous. Ce qui est vraiment dommage, c'est que non seulement je devrai annuler le rendez-vous avec le médecin de Santé Canada pour la même raison, mais aussi le rendez-vous avec le neurochirurgien le 11 août 2014 que mon propre médecin et la conseillère de la CIAT ont eu tant de mal à obtenir, car il n'y avait aucune disponibilité avant 2015.

[...]

[De M. Pike à la fonctionnaire, le 31 juillet à 13 h 01 :]

Le code 698, et non le congé de maladie, est utilisé pour l'évaluation de Santé Canada. Il ne serait pas souhaitable que vous manquiez

cette évaluation. Si vous le manquez, nous devrions mettre fin à votre affectation et vous seriez en congé non payé jusqu'à ce que l'évaluation soit effectuée. Je vous conseille fortement de réfléchir aux conséquences si vous manquez le rendez-vous à SC.

[...]

[De M. Pike à la fonctionnaire, le 31 juillet à 13 h 01 :]

Veillez m'appeler au [numéro de téléphone caviardé]

[...]

[162] Lors de l'interrogatoire principal, on a demandé à la fonctionnaire si elle avait discuté avec M. Pike. Elle a affirmé qu'elle l'a fait et qu'il lui a dit que si elle ne se rendait pas à l'EAT de SC, elle perdrait son affectation. Dans son courriel envoyé à M. Pike, la fonctionnaire fait mention de l'annulation de deux rendez-vous. Elle n'a pas précisé l'autre rendez-vous mentionné par M. Pike.

[163] Lors de l'interrogatoire principal, M. Pike a été interrogé au sujet de l'échange et a dit que le « code 698 » est utilisé pour les rendez-vous médicaux. Il a indiqué qu'à quelques reprises au cours d'un exercice financier, les employés peuvent s'absenter du travail jusqu'à une demi-journée sans avoir à utiliser de congé. Il a dit que, de façon générale, l'utilisation du congé était mal comprise et que c'était pour cette raison qu'il avait envoyé son courriel du 18 juillet 2014. Il a affirmé que, en ce qui a trait à l'EAT de SC, la fonctionnaire aurait dû utiliser le code 698 puisqu'il s'agissait d'un rendez-vous médical demandé par l'employeur.

[164] M. Pike a témoigné qu'à cette date ou vers cette date, lui et la fonctionnaire communiquaient régulièrement.

[165] Le 1^{er} août 2014, M. Pike a envoyé un courriel à la fonctionnaire, confirmant que si son rendez-vous à SC dépassait ses heures normales de travail, elle avait droit à une indemnisation, car le rendez-vous était demandé par l'employeur. En ce qui concerne le rendez-vous chez le neurochirurgien, il a dit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En ce qui concerne la question du congé pour le rendez-vous chez le neurochirurgien, je tiens à préciser que, puisqu'il ne s'agit pas d'un rendez-vous demandé par l'employeur, il faudrait normalement utiliser un congé de maladie et j'avais indiqué que vous devriez prendre un congé non payé. Toutefois, il est aussi possible d'utiliser un congé annuel pour le rendez-vous, c'est votre choix.

[...]

[166] Le 14 août 2014, Mme Hannah a envoyé un courriel à Mme Proulx et à d'autres personnes, déclarant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Yvonne a été mise en CNP à compter du 8 août après avoir remis une note médicale indiquant qu'elle devait être en congé jusqu'au 4 septembre.

J'ai communiqué avec la CIAT de l'Î.-P.-É.. Karie Batchilder, l'agente chargée des dossiers était absente du bureau et j'ai discuté avec son gestionnaire, Don Bradley. J'ai expliqué qu'il y avait deux demandes en suspens et que sans une décision et le rétablissement des congés de maladie, l'employée ne touchait aucune rémunération.

Don n'a trouvé aucun renseignement au dossier pour indiquer que l'une ou l'autre des demandes avaient été tranchées et elle préférerait ne formuler aucun commentaire sans en discuter avec Karie. Elle a indiqué que Karie pourrait être au bureau cet après-midi, et sinon, au début de la semaine prochaine et que cette dernière communiquera avec nous.

J'avais demandé s'il était possible de trancher la demande de remboursement « multiple » de juillet 2013 concernant le cou et le dos si la demande liée au « stress » était toujours en cours, ce qui permettrait de rétablir les congés de maladie. Par ailleurs, Yvonne pourrait de nouveau être rémunérée si la demande était approuvée. Elle ne souhaitait formuler aucun commentaire sur cette possibilité non plus.

[...]

[167] Une lettre datée du 9 septembre 2014, de Mme Batchilder à la fonctionnaire, a été déposée en preuve et énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Votre demande de prestations d'accident de travail à la suite de votre blessure du 24 octobre 2013 a été acceptée aux fins de prestations d'accident du travail (AT) pour la période du 30 octobre 2013 au 4 septembre 2014 (539 heures) pour le temps perdu en raison de rendez-vous médicaux et de congés appuyés par des preuves médicales. D'autres renseignements médicaux de votre médecin traitant doivent être reçus avant l'approbation des prestations d'accident du travail après le 4 septembre 2014. Le diagnostic accepté dans le cadre de cette demande est une entorse musculaire au côté droit du cou, à l'épaule droite et au bas du dos.

De plus, une décision concernant votre demande liée au stress sera traitée dans une lettre de décision distincte envoyée prochainement.

Vous avez également droit à des prestations d'aide médicale.

Les frais d'aide médicale approuvés liés à votre blessure seront payés jusqu'à la date de clôture. Il peut s'agir, entre autres, des visites chez le médecin, le chiropraticien ou le physiothérapeute, d'ordonnances de chirurgie, de transport pour se rendre aux rendez-vous ou d'autres fournitures ou services de soins de santé.

[...]

[168] Une lettre du Physiotherapy Sports and Rehabilitation Centre de Charlottetown, datée du 5 septembre 2014, à laquelle était jointe une évaluation ergonomique de son poste de travail au sein de l'équipe des AtoN, où il était indiqué que l'évaluation avait eu lieu le 6 août 2014 (l'« évaluation ergonomique d'août »), a été déposée en preuve. Elle énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Problème

L'ordinateur portatif de la cliente est son unité centrale de traitement (UCT). Il est situé au milieu du bureau et entrave le moniteur qui est situé à droite et tourné sur le côté.

Solution

Déplacer l'ordinateur portatif à gauche, aligner le moniteur en ligne médiane avec le clavier et le tourner vers l'avant.

Problème

La position du moniteur est haut. Ce modèle ne peut être baissé davantage.

Solution

S'assurer que le prochain moniteur peut être baissé suffisamment bas pour regarder le haut de l'écran. Il s'agit de la position optimale pour l'utilisation de bifocales. Sinon, la cliente aurait besoin de lunettes d'ordinateur afin de ne pas incliner la tête en arrière pour regarder l'écran.

Problème

Le bureau de la cliente est placé à un angle de 90° par rapport à la porte. En accueillant les visiteurs, la cliente se contentait souvent de tourner la tête vers la droite. Cette position peut causer une tension importante au cou.

Solution

Prendre le temps de se tourner au complet avec le fauteuil lorsqu'elle parle aux visiteurs à la porte.

Problème

La cliente a indiqué que les câbles de communication et les cordons d'alimentation de son prochain bureau pourraient ne pas être assez longs.

Solution

S'assurer que le prochain bureau est muni de câbles de communication (c.-à-d. téléphone et Internet) et de cordons d'alimentation assez longs pour que le bureau puisse être aligné comme il est indiqué ci-dessus.

[...]

[169] M. Gaudet a été interrogé quant à savoir ce qui s'est passé relativement à l'évaluation ergonomique d'août. Il a dit qu'il avait été absent du bureau tout le mois d'août de la même année, que la fonctionnaire travaillait au sien de l'équipe des AtoN et qu'elle relevait de Mme MacLean, et que la fonctionnaire avait quitté le lieu de travail le 7 août 2014.

[170] En contre-interrogatoire, lorsque l'avocat de l'employeur a discuté de l'évaluation ergonomique d'août avec la fonctionnaire, elle a dit qu'elle n'avait reçu aucun document concernant les évaluations ergonomiques au site Lily Pond ou à son affectation au sein de l'équipe des AtoN. Lorsque l'évaluation ergonomique de juin lui a ensuite été montrée, avec le courriel indiquant qu'elle lui a été envoyée le 13 juin 2014, et qu'on lui a demandé si elle avait indiqué que l'évaluation n'était pas bonne ou si elle avait fait quoi que ce soit à ce sujet, elle a dit qu'elle avait acheté le matériel qu'elle avait pu, mais elle n'a pas précisé le matériel obtenu. À ce moment-là, elle est devenue très agitée et sur la défensive. Elle a dit : [traduction] « Je sais que l'employeur cache une évaluation ergonomique. » Elle n'a pas expliqué ce que cette affirmation signifiait.

[171] Il a été souligné qu'elle avait quitté le travail pendant son affectation au sein de l'équipe des AtoN en août 2014. Elle a dit à l'avocat de l'employeur qu'aucun repose-pieds ou fauteuil ne l'aidait. Elle avait des maux de tête.

[172] Lors de l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a été interrogée au sujet de son départ du travail en août 2014. Elle a répondu qu'elle était partie parce qu'elle souffrait beaucoup et parce que son médecin en avait assez d'essayer d'obtenir de l'équipement ergonomique approprié pour elle. Lorsqu'on lui a alors demandé si elle était retournée à son poste d'attache, elle a répondu par la négative, parce que son médecin lui avait

prescrit un arrêt de travail et avait déclaré qu'il ne parvenait pas à lui permettre de travailler sans douleur.

[173] Une lettre du Dr Jewers datée du 9 septembre 2014 (la « note du 9 septembre ») a été déposée en preuve et énonce ce qui suit : [traduction] « Cette patiente est en congé depuis le 7 août 2014 à cause d'un accident de travail. Sa date de retour au travail dépendra de sa thérapie, mais son retour peut être possible dans trois à quatre mois. » Elle n'indiquait rien d'autre. On ne m'a fourni aucun élément de preuve selon lequel le médecin a produit une autre note médicale ou un autre rapport daté après la note du 9 septembre.

[174] Dans une lettre datée du 18 septembre 2014 envoyée par la D^{re} MacDonald de SC à M. Gaudet au sujet de l'EAT de la fonctionnaire (l'« EAT du 18 septembre »), il est écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai reçu l'évaluation médicale de l'aptitude au travail du 3 septembre 2013 de Mme McNeil pour le poste de technicienne des aides maritimes.

À l'heure actuelle, Mme McNeil est inapte à exercer les fonctions de son poste d'attache, ou à faire tout autre travail, durant son traitement médical et sa réadaptation.

Cette situation est considérée comme temporaire et nous recommandons une autre évaluation médicale de l'aptitude au travail lorsque son médecin l'autorisera à retourner au travail. Il est probable que son absence dure quelques mois.

[...]

[175] Le dernier paragraphe de l'EAT du 18 septembre énonce qu'une autre EAT doit être effectuée une fois que le médecin de famille de la fonctionnaire l'aura autorisée à travailler. Je n'ai pas été informé si une autre évaluation a été effectuée ou si elle a été autorisée à travailler, dans son poste d'attache, par son médecin de famille après l'EAT du 18 septembre.

[176] La D^{re} MacDonald n'a pas témoigné.

[177] En contre-interrogatoire, on a demandé à la fonctionnaire si elle avait reçu l'EAT du 18 septembre avant ou après avoir reçu l'avis de son neurochirurgien. Tout d'abord, elle a répondu par l'affirmative, mais ensuite, elle disait ne pas s'en souvenir. La date de

l'évaluation neurochirurgicale, le nom du ou des médecins ou leur avis ne m'ont pas été fournis.

[178] Une lettre datée du 6 novembre 2014 de Mme Batchilder à la CIAT (la « décision de la CIAT du 6 nov. ») a été déposée en preuve et énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Question

Je dois déterminer si vous avez subi une blessure corporelle lors d'un accident le 8 janvier 2014, selon la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Workers Compensation Act, et la politique de la Commission.

Décision

J'ai décidé que selon la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, de la Workers Compensation Act et de la politique de la Commission, vous n'avez subi aucune blessure corporelle lors de l'accident. Étant donné que votre situation ne satisfait pas aux critères d'approbation des prestations d'accident de travail, votre demande liée au stress est rejetée.

Contexte

Je vous ai parlé le 13 février 2014 d'une autre demande visant le 24 octobre 2013 que vous avez déposée auprès de la Commission, et la note au dossier résumant la conversation énonce ce qui suit :

« Le 4 février 2014, elle s'est présentée à la clinique sans rendez-vous située sur la rue Water et elle a consulté le Dr S. Champion. Elle a confirmé que le Dr Champion lui a prescrit un arrêt de travail en raison du stress. Elle a été victime de harcèlement de la part de Darren Gaudet (employeur) depuis septembre 2013. Il a tenté de la faire évaluer par un médecin de Santé Canada. Yvonne a dit qu'elle a consulté un conseiller à la suite du harcèlement. Yvonne a déposé une plainte auprès du sous-commissaire (John Butler) et elle attend que le directeur régional (Mike Ouellette?) vienne à Charlottetown pour la rencontrer et pour discuter de sa plainte. J'ai expliqué qu'elle pourrait avoir besoin de présenter une nouvelle demande liée au stress. Elle a indiqué que ce qu'elle vit est lié à cet accident du travail et à la façon dont son superviseur de secteur (Darren Gaudet) l'a harcelé depuis l'incident d'octobre 2013. Elle a expliqué de nouveau qu'elle avait déposé une plainte de harcèlement contre Darren Gaudet le 4 février 2014. »

Vous avez joint à votre rapport de l'employé une copie d'un courriel daté du 5 février 2014, qui a été adressée à John Butler, sous-commissaire de la Garde côtière canadienne, région de l'Atlantique. Le courriel énonce ce qui suit :

Bonjour John. Je suis désolée de devoir vous déranger, mais j'estime que je n'ai pas d'autre choix que de déposer une plainte de

harcèlement officielle concernant une altercation initiée par Mark Seaman dans notre atelier des aides maritimes le 8 janvier 2014. Jim Laird et moi-même avons participé à l'altercation au cours de laquelle Mark Seaman, qui mesure six pieds et pèse environ 250 livres, s'est précipité de l'autre côté de l'atelier, le visage tout rouge, en criant à notre intention : « Est-ce que ma façon de faire les choses vous pose problème? » Lorsque j'ai répondu que ma conversation avec Jim n'avait rien à voir avec lui, il a répété la question en criant, alors j'ai crié à mon tour que j'avais un problème avec ce qu'il faisait, à savoir que je me sentais menacée par son comportement. Je ne mesure que cinq pieds et ne pèse que 120 livres. Le fait d'être prise dans une embuscade m'a humiliée et effrayée, et je crains que si qu'aucune mesure n'est prise, il supposera que ce genre de comportement est toléré. »

Dans votre rapport de l'employé et lors de ma conversation avec vous le 13 février 2014, vous avez affirmé avoir demandé des soins médicaux au Dr S. Champion le 5 février 2014. Le rapport du Dr Champion énonce ce qui suit : « être harcelée au travail +stressée ». Le Dr S. Champion vous a conseillé de prendre un congé jusqu'au 14 février 2014 et de faire un suivi auprès du Dr Jewers.

Vous avez consulté le Dr Jewers, médecin de famille, le 13 février 2014 et son rapport énonce ce qui suit : Elle avait arrêté la nortriptyline jusqu'à ce qu'elle ait à composer avec les demandes inappropriées de son employeur. [...] Elle doit prendre de nouveau des médicaments et a besoin d'un congé pour gérer son anxiété liée à son rétablissement et à ses problèmes au travail. » Selon son diagnostic, vous êtes affectée par « des entorses musculaires dans chaque région et des céphalées secondaires ».

Le 2 mai 2014, j'ai discuté avec Darren Gaudet, superviseur de secteur, en vue de recueillir des renseignements sur l'incident du 8 janvier 2014. M. Gaudet n'a pas fourni beaucoup renseignements, sauf confirmer qu'il n'y avait eu aucun événement critique en milieu de travail, mais plutôt qu'un conflit interpersonnel était survenu le 8 ou le 9 janvier 2014. Il a également confirmé que les problèmes ont été réglés sur le plan administratif. M. Gaudet a demandé une téléconférence avec le secteur des Ressources humaines le 5 mai 2014.

Le 5 mai 2014, une téléconférence a eu lieu entre M. Gaudet, superviseur de secteur, Jacqueline Proulx (coordonnatrice des RH et du retour au travail) et moi-même. Quelques renseignements sur l'incident du 8 janvier 2014 m'ont été fournis, mais j'ai demandé qu'ils me fassent parvenir un résumé de notre conversation et tout autre renseignement qu'ils pourraient avoir relativement à votre demande liée au stress en milieu de travail. Un courriel a été reçu de M. Gaudet daté du 20 mai 2014 qui contenait des renseignements supplémentaires sur votre demande.

Le 10 septembre 2014, vous avez déposé une note datée du 9 septembre 2014 de Teresa Kinneer, MSW, RSW avec le service de counseling, qui énonce ce qui suit : « La présente lettre vise à certifier que je consulte Yvonne McNeil, mentionnée ci-dessus, dans le cadre

de son Programme d'aide aux employés, concernant le stress en milieu de travail depuis septembre 2013 ».

Motifs de la décision

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[179] Je n'ai pas été informé si la fonctionnaire a interjeté appel de la décision de la CIAT du 6 nov.

[180] La décision de la CIAT du 6 nov. fait mention d'un rapport du D^r Jewers à la suite de la rencontre de ce dernier avec la fonctionnaire le ou vers le 13 février 2014. Elle fait mention de la nortriptyline. Le rapport ne figure pas dans le dossier de preuve.

[181] Mme Batchilder n'a pas témoigné.

[182] Juste avant la fin de l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a été interrogée au sujet de son retour au travail après avoir quitté le lieu de travail d'abord en août 2014, puis de manière permanente à l'été 2015. Elle a dit qu'elle était retournée au travail en tant que technicienne des aides maritimes [traduction] « de manière progressive ». Elle n'a pas expliqué ce qu'elle entendait par cette expression.

[183] La prochaine question qui a été posée à la fonctionnaire consistait à savoir si elle effectuait le travail de technicienne des aides maritimes lorsqu'elle est partie à l'été 2015, à laquelle elle a répondu qu'elle [traduction] « avait quitté [son] poste d'attache ». On lui a ensuite demandé si elle avait bénéficié d'une mesure d'adaptation en juillet 2015 avant de partir et elle a répondu par la négative. On lui a demandé si des restrictions ou des limitations étaient en place. Elle a reconnu que c'était le cas, mais elle n'a pas donné de précisions à ce sujet. On lui a alors demandé si elle vivait du stress au travail. Elle a répondu par l'affirmative et a affirmé avoir demandé à Teresa Kinnear d'être traitée pour ce problème. À ce moment-là, elle a fait mention d'une lettre datée du 9 septembre 2014, qui a été signée par Mme Kinnear, qui exploite un service de counseling à Charlottetown. La lettre déclarait simplement ce qui suit : [traduction] « La présente lettre vise à confirmer que je reçois Yvonne McNeil, mentionnée ci-dessus, en consultation dans le cadre du Programme d'aide aux employés, concernant le stress au travail depuis septembre 2013 ».

[184] À la question de savoir pourquoi elle avait demandé d'être traitée pour ce problème, la fonctionnaire a déclaré ce qui suit : [traduction] « en raison de la façon dont Darren Gaudet me traitait, j'avais besoin de quelqu'un à qui parler. »

[185] Mme Kinnear n'a pas témoigné.

[186] Aucun renseignement sur l'état de santé de la fonctionnaire après l'EAT du 18 septembre n'a été fourni par un professionnel de la santé.

[187] Ni le D^r Champion ni le D^r Jewers n'a témoigné; aucune de leurs notes ni aucun de leurs dossiers cliniques n'ont été déposés en preuve non plus.

[188] Dans le cadre de l'interrogatoire principal, on a demandé à la fonctionnaire si elle pouvait accéder à son dossier de la CIAT et elle a répondu par l'affirmative. À la question de savoir à quelle date elle en a fait la demande, elle a répondu qu'elle avait présenté de nombreuses demandes et qu'elle disposait de documents permettant de confirmer les dates, mais qu'elle devait d'abord les consulter. Aucune indication quant à la date à laquelle elle a demandé son dossier de la CIAT ou de la date à laquelle elle en a reçu une copie ou si elle en a reçu plusieurs versions différentes ne m'a été fournie, à l'exception de la mention d'un document du dossier de la CIAT que possédait la fonctionnaire et qu'elle a transmis à Mme Proulx. Elle aurait pu avoir reçu une copie du dossier à la même date.

Allégations relatives à l'affiliation syndicale

[189] Le 3 juin 2014, M. Seaman a envoyé un courriel à M. Gaudet (le « courriel du 3 juin »), dans lequel il est écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le lundi 2 juin [M. C] m'a mentionné que Mme McNeil l'avait abordé ce midi. Elle lui a demandé ce qu'il avait dit au responsable de l'enquête concernant l'incident survenu dans l'atelier des services techniques au début de janvier 2014. Il lui a dit que lorsqu'il se tenait debout près du bureau à cloisons du superviseur, il l'a entendue crier. Il n'a pas été en mesure de comprendre de quoi elle parlait ni à qui elle s'adressait. Elle a affirmé à [M. C] que ce n'étaient pas les renseignements qui étaient communiqués aux supérieurs. Elle a ajouté qu'ils (ils?) ont fait un test, lequel a permis de déterminer qu'une personne se tenant debout près du bureau à cloisons du superviseur, près de la salle d'impression, ne pouvait pas entendre

quelqu'un parler fort dans l'atelier des techniciens. Un commentaire a été fait, qui a laissé à [M. C.] l'impression que [sic] allait répéter sa déclaration avec un autre interlocuteur dans le cadre de l'enquête.

[...]

[190] En interrogatoire principal, la fonctionnaire a été interrogée au sujet de discussions avec les collègues concernant l'incident du 8 janvier. On lui a demandé ce dont elle se souvenait. Elle a affirmé qu'elle avait discuté avec un collègue, soit M. C, et lui a demandé s'il l'avait entendue lever le ton lors de l'incident du 8 janvier. Il a répondu par l'affirmative. À la question de savoir où il se trouvait pendant l'incident du 8 janvier, elle a dit que ce n'était pas clair. Elle a affirmé que lorsqu'elle lui a demandé s'il avait entendu la voix de M. Seaman, M. C a répondu par la négative. Elle a ensuite déclaré qu'elle avait dit à M. C que quelqu'un d'autre avait affirmé n'avoir rien entendu. L'identité de cette personne ne m'a pas été révélée. On a demandé à la fonctionnaire si elle avait parlé à d'autres employés (concernant cet incident), ce à quoi elle a répondu : [traduction] « Non, pas de cette façon-là, mais j'ai obtenu des déclarations de témoins. » Aucune déclaration de témoin n'a été déposée en preuve.

[191] Le 6 juin 2014, M. Gaudet a envoyé un courriel à la fonctionnaire au sujet de sa démarche auprès de M. C, comme il est expliqué dans le courriel du 3 juin, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai été informé que vous avez communiqué avec un de vos collègues en vue de connaître les renseignements qu'il avait fournis au cours de mon examen des faits. Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet de l'examen des faits qui a été entrepris, n'hésitez pas à venir en discuter avec moi. Selon les discussions précédentes, je crois comprendre que vous n'étiez pas satisfaite du résultat, mais il existe un processus approprié pour régler ce problème et, comme vous le savez, un recours était également à votre disposition. Il n'est pas approprié pour vous d'interroger un témoin ou de remettre en question ses déclarations. Cette pratique pourrait être perçue comme du harcèlement et pourrait entraîner des mesures disciplinaires si elle se poursuit.

Je comprends que beaucoup de problèmes sont survenus récemment et que tout cela a été frustrant pour vous. Je vous invite à parler à votre superviseur ou à moi-même et à poser des questions à mesure que des problèmes surviennent pour réduire le risque de malentendu ou pour réduire la nécessité de régler les questions après coup, ce qui pourrait compliquer les choses.

[...]

[192] M. Gaudet a été interrogé au sujet de ses courriels du 3 juin et du 6 juin 2014 à la fonctionnaire. Il s'est dit préoccupé parce que la fonctionnaire avait déjà laissé entendre qu'il déformait les faits et que la démarche de la fonctionnaire auprès de M. Doyle inquiétait celui-ci. Il a dit que la fonctionnaire était la présidente de la section locale du syndicat et que, d'après ce qu'on lui avait dit, elle avait peut-être tenté d'intimider M. C. Il a également indiqué que d'autres représentants syndicaux de Charlottetown auraient pu faire cette démarche au nom du syndicat, au lieu de la fonctionnaire.

[193] Le 9 juin 2014, la fonctionnaire a répondu au courriel de M. Gaudet du 6 juin 2014 : [traduction] « Bonjour Darren. En tant que présidente de la section locale, j'ai été chargée d'un certain examen des faits relativement à un éventuel grief. »

[194] Le 11 juin 2014, M. Gaudet a envoyé un courriel à Mme Carson et à M. Pike pour leur transmettre le courriel du 9 juin 2014 de la fonctionnaire. Voici ce qui était écrit dans le courriel :

[Traduction]

[...]

À titre d'information - La situation se poursuit

Kevin Doyle s'est présenté au travail hier pour discuter de [les renseignements particuliers sur l'absence de M. Doyle du lieu de travail ont été supprimés].

Je lui ai mentionné qu'Yvonne avait communiqué avec un autre employé qui a donné sa version de l'incident à Mark. Elle lui a donné du souci à ce sujet. Je lui ai dit qu'il était inapproprié qu'elle agisse ainsi et qu'il n'avait pas à répondre s'il ne souhaitait pas répondre. Je ne voulais pas qu'il soit piégé.

Aujourd'hui, il m'a dit qu'elle avait communiqué avec lui hier matin après mon départ pour Annandale, à l'Î.-P.-É. Tout ce qu'il a dit, c'est qu'il ne voulait pas « se plaindre » parce que « je ne veux pas avoir d'ennuis » [...] et « ce n'est pas croyable comme elle vous en veut! » Il a affirmé qu'elle a dit en guise d'introduction : « En tant que présidente du syndicat [...] ». Cette phrase à elle seule est suffisante pour intimider certains des employés au bureau. Il m'a dit qu'elle l'avait mis au fait de ce qui se passait depuis qu'il est parti [date caviardée], sans fournir de détails.

[...]

[195] M. Gaudet a indiqué que, malgré ses directives à la fonctionnaire, elle a communiqué avec M. Doyle, qui s'est plaint auprès de lui. C'est pourquoi il a envoyé le

courriel du 11 juin. Un courriel provenant de Mme Carson à M. Pike daté du 12 juin 2014, qui transmettait également à M. Pike la chaîne de courriels entre la fonctionnaire et M. Gaudet des 6 et 9 juin 2014, respectivement, a été déposé en preuve. Le courriel du 12 juin est ainsi rédigé :

[Traduction]

Je crois qu'il faut en discuter avec Wayne. Préférez-vous lui parler ou voulez-vous que je le fasse?

Depuis qu'elle a envoyé ce courriel, elle a communiqué avec un autre témoin.

Cette démarche soulève plusieurs problèmes.

Quel que soit son rôle au sein du syndicat, il est tout à fait inapproprié, à titre d'employé et de partie dans ce dossier, qu'elle aborde un témoin pour contester ses déclarations;

La fonctionnaire peut contester des déclarations dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Elle a contesté la décision relative au harcèlement - puisqu'elle croit que l'examen des faits entrepris par Darren est inexact - et je m'attends donc que cette question soit soulevée à l'audition du grief;

Elle a le droit de recueillir des renseignements - mais pas en contestant les déclarations des témoins. Elle a présenté une demande en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels relativement à cette situation. Si elle estime qu'il lui manque certains renseignements, elle devrait présenter d'autres demandes à la direction ou dans le cadre de l'AIPRP;

La direction est chargée de mener des enquêtes, et non le syndicat;

Même si un témoin (employé et membre du syndicat) a tenté de minimiser l'incident, il a aussi dit à la direction qu'il croyait qu'elle tentait de l'intimider. Il a dit qu'elle n'avait pas réussi.

Faites-moi savoir comment vous souhaitez gérer la situation.

[...]

Allégations relatives aux possibilités de formation

Formation financière et formation relative aux petits bâtiments

[196] La question de la formation financière a été soulevée dans le cadre d'un témoignage à la suite d'une question posée à la fonctionnaire au sujet de la date à laquelle M. Gaudet est devenu le superviseur du secteur. Dans sa réponse, la fonctionnaire a déclaré que sa première interaction avec lui remonte à janvier 2012, au

cours de sa réinstallation. Elle n'a pas donné davantage de renseignements sur sa réinstallation. On lui a ensuite demandé si l'expérience était positive ou négative, ce à quoi elle a répondu qu'elle avait été négative. Elle a déclaré que la première chose qu'il a faite était de lui dire que sa formation financière avait été annulée.

[197] Un courriel provenant de M. Gaudet à Laurie Morash le 12 janvier 2012 à 9 h 18 a été déposé en preuve et énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai discuté avec Yvonne au sujet de notre conversation d'hier.

J'estimais qu'elle se rendait à Dartmouth pour une réunion payée par Ottawa (PSCN pour rencontrer Gaetan Chartier) et qu'elle pouvait rester une demi-journée supplémentaire sans engager des frais de déplacement supplémentaires pour la formation. Il s'avère que ce n'était pas le cas.

Elle ne se rendra pas à Dartmouth pour la formation. Nous étudierons la possibilité d'organiser la formation financière au cours du nouvel exercice, selon les fonds disponibles et les possibilités qui s'offrent à nous.

[...]

[198] Le poste de Mme Morash ne m'a pas été indiqué; elle n'a pas témoigné non plus.

[199] La fonctionnaire a indiqué que le courriel du 12 janvier 2012 annulait cette formation. La mention suivante a été inscrite à la main dans la partie supérieure du document : [traduction] « ANNULER LA FORMATION ». Elle a indiqué qu'il s'agissait de son écriture et a dit qu'elle l'avait écrit pendant la procédure de règlement des griefs. Une autre note manuscrite figurait au bas du document, mais elle était masquée et était illisible. L'auteur de la note n'a pas été identifié.

[200] M. Gaudet a témoigné qu'il se souvenait d'avoir eu une discussion avec la fonctionnaire au sujet de cette formation. Il s'est rappelé qu'elle avait participé à un grand projet d'immobilisation pendant un certain nombre de mois (ne relevant pas de lui) et qu'à la fin, elle souhaitait le refaire et suivre une formation financière. Il a indiqué qu'il avait accepté, mais que peu de temps après, le budget a été réduit, et cette formation de perfectionnement était à un niveau inférieur à celui d'autres formations, donc elle a été rejetée.

[201] La fonctionnaire a indiqué avoir fait parvenir une réponse au courriel du 12 janvier 2012 qu'elle avait envoyé à M. Gaudet à 13 h 25 à cette date, qui énonçait ce qui suit : [traduction] « Le fait que les fonds de formation manquent ne change rien au cours de navigation auquel Laurie est censée m'inscrire en ce moment, n'est-ce pas? On m'a oubliée l'année dernière. »

[202] La fonctionnaire a indiqué que le cours de navigation mentionné dans le courriel était le Cours sur les compétences des conducteurs de petits bâtiments. Elle a déclaré que contrairement à d'autres employés du bureau, elle ne possédait pas les compétences requises.

[203] En ce qui concerne la formation sur les petits bâtiments, M. Gaudet a témoigné qu'elle était destinée aux employés qui conduisaient des bâtiments. Il a dit que les employés n'avaient pas conduit de bâtiments depuis longtemps. Il a indiqué qu'il avait des préoccupations et qu'il avait demandé au centre de formation de la GCC d'offrir un cours de recyclage. Il a affirmé que la fonctionnaire n'était pas incluse parce qu'elle était en affectation et qu'elle ne devait pas conduire un bâtiment.

[204] Au cours du contre-interrogatoire sur ce point, différentes questions ont été posées à la fonctionnaire au sujet de ces interactions. Dans ses réponses, la fonctionnaire avait de la difficulté à se souvenir de certains éléments. Voici les échanges à ce propos :

[Traduction]

Q : Darren Gaudet dira-t-il que vous avez eu des interactions positives avant 2012?

R : Il aurait pu en avoir avant 2012; je ne sais pas; je devrais examiner mes propres documents;

Q : En 2012, la première interaction au sujet de la formation financière a été négative. Vous dites que vous devez être polie; dites-vous que vous avez eu des relations négatives avant cette date?

R : Je dis que je ne me souviens franchement pas de la période avant cette date;

[...]

Q : En ce qui concerne les dépenses, vous souvenez-vous que Darren Gaudet ou M. Pike ait dû réduire les dépenses de 46 p. 100?

R : Je ne pense pas qu'ils m'aient fait part de ces renseignements; je ne me souviens pas d'une explication à ce sujet;

Q : En ce qui concerne la formation sur Maximo, avez-vous donné la raison pour laquelle vous n'avez pas participé?

R : Je n'ai pas été incluse;

Q : Vous souvenez-vous d'une explication?

R : Je ne me souviens pas; il y a un courriel à la maison que Terra Roberts a envoyé;

Q : Savez-vous sur quoi portait la formation?

A : On ne me l'a jamais expliqué;

Q : Vous ne savez donc pas que votre niveau était supérieur au niveau de la formation et que vous n'en aviez pas besoin?

R : Quelqu'un d'autre m'a envoyé le courriel :

Q : Darren Gaudet ne vous l'a pas expliqué?

R : Il l'aurait peut-être fait; Je ne me souviens pas;

Q : Votre souvenir?

R : Un courriel a été envoyé par Terra Roberts à tout le monde sauf moi; je ne l'ai pas vu ni reçu;

Q : En ce qui concerne la réunion de la gestion intermédiaire en Nouvelle-Écosse, à Halifax ou à Dartmouth, vous avez dit avoir refusé, vous souvenez-vous que la direction avait dit que vous pouviez prendre un congé et qu'elle paierait le temps, mais pas vos dépenses?

R : J'aurais pu prendre un congé annuel, mais la direction ne rembourserait pas mes dépenses;

Q : Vous souvenez-vous que ce n'était pas lié au travail? Vous souvenez-vous que cela avait été expliqué?

R : Je me souviens surtout d'avoir lu qu'il n'approuvait pas cette demande parce que je ne ferais que servir le café;

Q : Vous dites qu'ils avaient besoin de vos connaissances techniques; une formation était-elle requise aux fins de vos fonctions?

R : Non; beaucoup d'autres employés ont été autorisés à participer;

Q : Beaucoup de collègues sont donc partis ce jour-là?

R : Pas à celui-là en particulier; [nom caviardé] a été autorisé d'y aller et d'emmener son épouse et a obtenu un camion de la société aux fins d'une formation sur les marchandises dangereuses;

Q : Faisiez-vous cela au travail?

R : Je ne m'occupais que de la santé et la sécurité au travail à ce moment-là à l'atelier;

Q : La direction dit que vous travailliez sur le projet Maximo et qu'elle ne tenait compte que du poste d'attache?

R : C'était en octobre 2013, Maximo prenait fin en septembre 2013;

Q : Vous étiez affectée au projet Maximo jusqu'à quelle date?

R : Septembre 2013 :

Q : Vous avez continué à Maximo jusqu'en septembre 2013?

R : C'était en 2013;

Q : Il ne s'est pas poursuivi?

R : J'ai occupé un poste de direction pendant un mois en septembre 2013;

Q : La direction vous a dit en septembre 2013 que le projet Maximo prendrait fin en décembre 2013, et il a pris fin en mars 2014; dites-vous que ce n'est pas vrai?

R : Selon les renseignements officiels, il devait prendre fin en septembre 2013;

Q : Qu'avez-vous fait de septembre 2013 à mars 2014?

R : J'ai effectué des travaux d'inventaire et d'entretien; j'ai commandé des feux de bouée; j'ai été blessée à l'atelier; j'ai fait ce travail jusqu'à ce que le médecin me mette en congé;

Q : Vous avez dit la dernière fois que vous effectuiez des tâches légères dans le cadre du travail sur le projet Maximo?

R : On m'a toujours dit que Maximo prendrait fin en 2011-2012-2013, toujours de vive voix jamais par écrit, jusqu'à la réception des documents de la CIAT;

Q : Le gestionnaire dira que vous occupiez le poste jusqu'en mars 2014 en effectuant des fonctions liées au projet Maximo; dites-vous que ce n'est pas vrai?

R : J'effectuais l'entretien de bouées; lorsque je suis revenue en janvier (2014), j'effectuais des tâches liées au projet Maximo, entre autres.

[...]

[205] À ce stade du contre-interrogatoire, l'audience s'est interrompue pour permettre aux participants de prendre la pause de l'avant-midi. La pause a été prolongée, car la fonctionnaire examinait les documents. À la reprise de l'audience, l'avocat de la GCC est revenu à la question de savoir quand l'affectation au projet Maximo devait prendre fin. La fonctionnaire a répondu en faisant référence à ce que M. Birt a dit à la CIAT, ce qui figurait dans la note de service de la CIAT du 5 septembre tirée du dossier de la CIAT, dont les détails ont été exposés précédemment dans la présente décision.

[206] Lorsque la note de service du 5 septembre a été produite à l'audience, on a demandé à la fonctionnaire d'indiquer la date à laquelle elle l'a vue pour la première fois, ce à quoi elle a répondu : [traduction] « En toute honnêteté, je ne me souviens pas ». À la question de savoir si c'était avant septembre 2014 ou avant 2014, elle a répondu qu'elle ne s'en souvenait pas et qu'[traduction] « il existait des milliers de documents ». À la question de savoir si elle pouvait convenir que son travail sur le projet Maximo s'était

poursuivi jusqu'en mars 2014, elle a déclaré ce qui suit : [traduction] « Non, j'étais la superviseure par intérim. » Et lorsqu'elle a été interrogée à l'égard de la période suivante, elle a répondu qu'elle était la superviseure par intérim jusqu'à la fin septembre. Lorsqu'elle a été interrogée à l'égard de la période suivante, elle a dit qu'elle travaillait sur des feux de bouées jusqu'à ce qu'elle parte. On lui a demandé ce qu'elle avait fait en janvier 2014, et elle a répondu ce qui suit : [traduction] « Aucune tâche ne m'a été attribuée après janvier 2014, j'ai été agressée. »

Transport de marchandises dangereuses

[207] Un courriel provenant d'un commis à la formation du MPO adressé à la fonctionnaire, daté du 17 octobre 2013, a été déposé en preuve. Le courriel est ainsi rédigé : [traduction] « Selon mon plan de formation périodique, Carl Myers, Mark Seaman et vous-même devez suivre la formation sur le transport de marchandises dangereuses et JVI offre un cours le lundi 21 octobre. Cette date conviendrait-elle pour vous et les autres? »

[208] La fonctionnaire a dit que ce courriel lui avait été envoyé, car le mois précédent, elle avait été superviseure par intérim. Elle a dit qu'elle l'a transmis à M. Seaman, qui était alors le superviseur par intérim. À la question de savoir si elle avait suivi la formation, elle a répondu par la négative. À la question de savoir si MM. Seaman et Myers y ont assisté, elle a répondu qu'elle croyait qu'ils l'avaient fait. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait fait l'objet d'une mesure d'adaptation en milieu de travail à l'époque, elle a répondu par la négative. Elle a également déclaré que cette formation était nécessaire pour son emploi. À la question de savoir si la formation était ponctuelle ou annuelle, elle a déclaré qu'elle estimait qu'elle avait lieu tous les ans ou tous les deux ans. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait suivi la formation auparavant, elle a répondu par l'affirmative, plusieurs années auparavant. À la question de savoir si M. Seaman a répondu au sujet du courriel, elle a dit qu'elle ne s'en souvenait pas.

[209] M. Gaudet a témoigné que la GCC avait mis en œuvre cette formation par l'entremise d'une organisation externe à Summerside, à l'Î.-P.-É., et qu'elle a reçu un tarif de groupe pour 15 personnes. Il a indiqué que 15 personnes s'étaient déjà inscrites. Il a ajouté que, puisque la fonctionnaire travaillait sur le projet Maximo, que le sujet couvert par la formation ne faisait pas partie de ses fonctions quotidiennes et que le nombre maximal d'employés était déjà atteint, elle n'avait pas à suivre la formation à ce moment-là. Il a déclaré qu'il lui avait dit que, comme elle ne la suivait pas à ce moment-là,

elle suivrait la formation lorsqu'elle reviendrait à son poste d'attache. Il a dit qu'il ne se souvenait pas qu'elle ait soulevé d'objections à ce moment-là.

[210] M. Gaudet a déclaré que l'affectation au projet Maximo a pris fin le 31 mars 2014. Toutefois, à ce moment-là, la santé de la fonctionnaire ne lui permettait pas d'assumer les fonctions de son poste d'attache.

Conférence sur la santé et la sécurité

[211] Une chaîne de courriels concernant une conférence sur la santé et la sécurité prévue du 1^{er} au 3 novembre 2013 a été déposée en preuve. Le premier courriel a été envoyé par un adjoint administratif au bureau de l'Alliance à Charlottetown le 23 juillet 2013, à 8 h 28, à un certain nombre de personnes, dont la fonctionnaire. Il énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Objet : Conférence sur la santé et la sécurité 2013

Veillez consulter les renseignements ci-joints concernant la conférence sur la santé et la sécurité 2013 qui doit avoir lieu du 1^{er} au 3 novembre 2013.

LA DATE LIMITE POUR SOUMETTRE LES DEMANDES est fixée au 27 septembre 2013

[...]

[212] Le 29 juillet 2013, à 13 h 48, Carl Myers a envoyé un courriel à un certain nombre de personnes, dont la fonctionnaire. Il a envoyé une copie conforme à la section locale 60905 et a acheminé le courriel antérieur du 23 juillet 2013, à 8 h 28. Il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Objet : TR : Conférence sur la santé et la sécurité 2013

L'un d'entre vous souhaite-t-il y assister?

Je pense particulièrement à vous Yvonne, car vous représentez notre section locale au sein du Comité de SST.

Veillez me le faire savoir.

[...]

[213] Le poste particulier de Carl Myers ne m'a pas été clairement indiqué.

[214] Le 19 août 2013, à 8 h 04, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Birt et une copie conforme à M. Gaudet, qui énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Objet : TR : Conférence sur la santé et la sécurité 2013

Bonjour Rick. J'ai soumis mon nom pour cette conférence, mais cette année, ils insistent également sur l'importance de la contribution de l'employeur (voir la version anglaise de la lettre ci-jointe). Comme d'habitude, je participerai à l'activité durant mon temps libre et je paierai moi-même les frais accessoires. Cependant, les frais d'hébergement ne sont remboursés que pour une nuitée et le vendredi après-midi est à mes frais, c'est-à-dire que je dois prendre congé du travail. Par conséquent, je demande une aide financière de l'employeur pour couvrir les frais d'hébergement d'une nuitée et quatre heures de congé payé pour me rendre à cette formation en santé et en sécurité.

[...]

[215] Le 29 août 2013, à 12 h 06, M. Gaudet a envoyé un courriel à la fonctionnaire et une copie conforme à M. Birt, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Objet : TR : Conférence sur la SS 2013

Bonjour Yvonne,

Votre désir d'approfondir vos connaissances dans ce domaine est tout à votre honneur, mais on estime que cette formation est considérée comme étant de niveau supérieur à la formation requise pour exercer de manière efficace les fonctions de ce poste de bénévole.

Je suis désolé, mais je ne peux pas approuver la demande de remboursement des autres frais qui ne sont pas couverts par le syndicat. J'appuie la décision de Rick de vous accorder un congé annuel afin que vous puissiez participer à la formation.

[...]

Forum des gestionnaires intermédiaires

[216] En interrogatoire principal, la fonctionnaire a été interrogée au sujet d'une activité pour les gestionnaires intermédiaires en octobre 2013. Elle a répondu qu'elle était membre du « groupe Connexion ». On n'a pas expliqué ce que ce groupe était, ce qu'il faisait ou les activités qu'il soutenait.

[217] Elle a témoigné qu'une personne qui organisait l'activité a demandé une expertise technique pour installer des téléphones et des projecteurs. Elle a dit qu'elle a envoyé un courriel à la personne pour savoir ce qui était nécessaire, en vue de se porter volontaire, mais qu'elle ne pouvait pas obtenir le congé pour y assister. Son avocat lui a demandé si elle devait servir du café; elle a répondu par la négative. On lui a montré une chaîne de courriels entre le 18 et le 21 octobre 2013. Le premier courriel était un courriel de groupe envoyé à plus de 100 personnes au sujet d'un [traduction] « Forum des gestionnaires intermédiaires » prévu le 28 octobre 2013 et à la recherche de volontaires. La fonctionnaire a répondu le même jour, demandant quel genre d'aide technique était nécessaire. Elle a reçu une réponse plus tard dans la journée et a répondu à nouveau, en indiquant qu'elle verrait si elle pouvait obtenir le congé. Elle a envoyé un courriel à M. Seaman, qui est rédigé comme suit : [traduction] « Je suis membre du groupe Connexion et il s'agit d'une activité à laquelle je peux contribuer. J'ai épuisé tous mes congés personnel et de bénévolat relativement à des activités liées à la sécurité et j'ai besoin de mes congés annuels pour autre chose; existe-t-il un congé qui peut m'être accordé pour cette activité? »

[218] M. Seaman a acheminé sa demande à M. Gaudet et a informé la fonctionnaire qu'il n'avait pas le pouvoir de lui accorder un congé autre que celui qui figurait dans son compte PeopleSoft. M. Gaudet a répondu à sa demande le 21 octobre 2013, en déclarant ce qui suit :

[Traduction]

J'ai discuté avec des membres du personnel du bureau de Rhea et ils ont dit qu'aucun déplacement n'était nécessaire pour cette activité. Les gestionnaires locaux assistent en personne et, s'il y a des gestionnaires dans les bureaux locaux à l'extérieur de la GRH qui souhaitent y assister, ils doivent le faire [traduction] « virtuellement ». Il en est de même pour les bénévoles.

Normalement, je pourrais appuyer votre absence du lieu de travail pour faire du bénévolat aux fins d'une activité du MPO comme celle-ci sans que vous n'ayez à prendre un congé. Si vous n'êtes pas situé dans la région où se déroule l'activité, je dois autoriser votre déplacement. Même si je disposais de l'argent dans le budget pour appuyer cette activité, les règles du FGI ne permettent pas que des frais de déplacement soient engagés pour appuyer l'activité ou pour y assister.

J'ai demandé si quelqu'un avait l'intention d'y participer localement (Ch'town [sic]) afin de savoir si vous pouviez offrir une aide à l'échelle locale et ils ont dit non (région du Golfe).

Ils m'ont demandé de vous remercier d'avoir offert votre aide, mais ils n'autorisent pas des frais de déplacement aux fins de cette activité.

Aucune activité n'est prévue pour l'Î.-P.-É. dans un avenir prévisible selon les informations dont ils disposent .

Ce ne sont pas les meilleures nouvelles.

Désolé.

[...]

[219] En contre-interrogatoire, il a été indiqué à la fonctionnaire qu'elle avait été autorisée à prendre un congé annuel pour assister à l'activité; cependant, l'employeur ne rembourserait pas ses frais de déplacement. Elle était d'accord avec cette affirmation. Lorsqu'on lui a dit que l'activité n'était pas liée à son travail, ce qui lui a été expliqué, elle a affirmé ce qui suit : [traduction] « La principale chose dont je me souviens avoir lu est qu'il indiquait qu'il n'approuvait pas ma demande pour que puisse servir du café. »

[220] La mention au sujet du fait que la fonctionnaire devait servir le café figure à la deuxième page de la lettre du 15 mai, sous la section sommaire d'octobre 2013 et la sous-rubrique [traduction] « Forum des gestionnaires intermédiaires »; elle énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Yvonne a demandé un congé pour se porter volontaire au Forum des gestionnaires intermédiaires du MPO à Dartmouth. Elle souhaitait se porter volontaire pour servir du café.

Elle n'avait aucun congé personnel et aucun congé de bénévolat et préférerait ne pas prendre de congé annuel parce qu'elle avait déjà des plans pour utiliser ces congés.

J'ai vérifié si elle avait réellement besoin de prendre un congé pour se porter volontaire pour une activité du MPO. J'estimais pouvoir simplement approuver sa participation sans exiger qu'un congé soit pris.

Le bureau du directeur général régional m'a informé qu'il n'autorisait aucuns frais de déplacement liés au Forum des cadres intermédiaires, et que la seule façon pour Yvonne de se rendre à Dartmouth sans prendre un congé est d'être en déplacement [...]

[...]

[221] Rien dans la preuve n'indique que la fonctionnaire ait déposé un grief au sujet de problèmes liés à la formation au moment où ils sont survenus.

III. Résumé de l'argumentation

[222] La fonctionnaire et l'employeur ont tous les deux présenté de nombreux arguments écrits.

A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[223] La fonctionnaire a formulé sept allégations distinctes. Les voici :

- a) dans ses communications avec la CIAT, l'employeur a mis l'accent sur des renseignements non pertinents et préjudiciables, ce qui a nui à sa demande de prestations;
- b) le refus d'accorder des congés de maladie anticipés appropriés constituait un manquement à l'obligation de prendre une mesure d'adaptation pour répondre à son incapacité;
- c) l'employeur l'a forcée, de manière inappropriée et prématurée, à participer à une EAT de SC, une décision qui reposait sur une impression discriminatoire et non fondée selon laquelle l'incapacité permanente de cette dernière l'empêchait d'exercer les fonctions de son poste d'attache;
- d) les interactions entre l'employeur et SC avant l'EAT ont dévoilé la perception et les intentions discriminatoires de l'employeur à l'égard de l'évaluation;
- e) le refus de lui fournir la formation demandée montre que l'employeur croyait qu'elle n'était pas en mesure d'exercer les fonctions de son poste d'attache;
- f) comme l'employeur n'a pas fourni en temps opportun une évaluation ergonomique du poste de travail de la fonctionnaire, il a encore une fois manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de l'incapacité de cette dernière;
- g) la fonctionnaire a été victime de discrimination fondée sur ses fonctions syndicales.

[224] La fonctionnaire a invoqué les décisions suivantes : *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30 (« *Elk Valley* ») *Basi c. Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, 1988 CanLII 108 (TCDP), *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin*, 2003 CSC 54, à *Nicol c. Conseil du Trésor (Service Canada)*, 2014 CRTEFP 03, *Lloyd c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 15, *Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 35, *Reynolds c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 47, *Canada Post Corp. c. Canadian Union of Postal Workers*, [2010] C.L.A.D. No. 222 (QL), *Grover c. Conseil national de recherches du Canada*, 2005 CRTFP 150, et *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4 (« Centre universitaire de santé McGill »).

[225] À titre de mesure corrective, la fonctionnaire a demandé ce qui suit :

- une déclaration selon laquelle l'employeur a contrevenu à la disposition de la convention collective portant sur le CAT;
- des dommages pour la violation de la disposition de la convention collective portant sur le CAT commise par l'employeur;
- une indemnisation complète pour tous les congés de maladie ou les congés annuels qu'elle a dû utiliser avant que la CIAT n'ait rendu sa décision, si un crédit à leur égard ne lui a pas déjà été accordé;
- une indemnisation en vertu de la *LCDP*.

B. Pour l'employeur

[226] L'employeur a fait valoir que le présent grief devrait être rejeté.

[227] Outre les décisions *Elk Valley* et *Centre universitaire de santé McGill*, l'employeur a invoqué les décisions suivantes : *Burchill c. Canada (Attorney General)*, [1981] 1 F.C. 109 (C.A.), *Diks c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 3, *Kagimbi c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 19 (confirmée dans 2015 CAF 74), *Hurley c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2018 CRTESPF 35, *Duval c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2018 CRTESPF 52, *Emard c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 66, *Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 82, *Legros c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2017 CRTESPF 32, *Holmes c. Administrateur général (Bureau du directeur des poursuites pénales)*, 2019 CRTESPF 67, *Taticcek c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2015 CRTEFP 12, *Guraluk c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2018 CRTESPF 42, *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, *Leclair c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 97, *Layne c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2017 CRTEFP 10 et *Morrow c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources naturelles)*, 2017 CRTESPF 8.

IV. Motifs

A. Crédibilité

[228] Le critère applicable à la crédibilité est énoncé dans *Faryna c. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354, dans laquelle la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

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

La crédibilité des témoins intéressés ne peut être évaluée, surtout en cas de contradiction des dépositions, en fonction du seul critère consistant à se demander si le comportement du témoin permet de penser qu'il dit la vérité. Le critère applicable consiste plutôt à examiner si son récit est compatible avec les probabilités qui caractérisent les faits de l'espèce. Disons, pour résumer, que le véritable critère de la véracité de ce que raconte un témoin dans une affaire déterminée doit être la compatibilité de ses dires avec la prépondérance des probabilités qu'une personne éclairée et douée de sens pratique peut d'emblée reconnaître comme raisonnable dans telle situation et telles circonstances. [...]

[...]

[229] En l'espèce, le dossier est composé en grande partie d'une preuve documentaire.

[230] Au début du témoignage de la fonctionnaire, j'ai appris qu'elle avait subi une blessure à la tête dans un accident de voiture à une date non précisée en 2015. J'ai été informé qu'elle souffrait de symptômes post-commotionnels ayant une incidence sur sa mémoire et sa capacité à se concentrer, ce qui était évident dans son témoignage. Je n'ai pas eu la possibilité de voir ou d'entendre une preuve médicale concernant la blessure et son incidence sur les capacités cognitives de la fonctionnaire. Une grande partie du témoignage de la fonctionnaire n'était pas conforme aux témoignages d'autres témoins ou aux documents préparés au moment où les événements ont eu lieu. En outre, elle a souvent fait part de ses croyances et a formulé des hypothèses sur ce que les autres croyaient ou pensaient, et sur leurs motifs. Bref, une grande partie de ce qu'elle a dit n'a pas satisfait au critère établi dans *Faryna*.

[231] Au cours de son témoignage, il n'était pas rare qu'elle réponde aux questions en disant qu'elle ne se souvenait pas ou qu'elle devait examiner les documents qu'elle avait à la maison. L'interrogatoire principal de la fonctionnaire s'est déroulé sur trois jours en septembre 2018 et son contre-interrogatoire n'a eu lieu qu'en septembre 2019. Toutefois, malgré que son témoignage ait duré quatre jours, les documents qu'elle affirmait posséder et dont elle ne disposait pas lors de l'audience n'ont pas été produits. Ainsi, lors du dernier échange de la fonctionnaire avec l'avocat de l'employeur au sujet de sa tentative de discuter de l'incident du 8 janvier avec des collègues, à la question de savoir pourquoi elle n'a pas trouvé quelqu'un d'autre pour le faire, elle a indiqué que M. Fagen lui a dit de le faire et qu'elle avait un courriel à ce sujet, mais elle ne l'avait pas à l'audience.

[232] Il semble également que la fonctionnaire n'ait pas dit toute la vérité à l'employeur en ce qui concerne sa santé et son état de santé permanent. Elle avait demandé et reçu une copie de son dossier de la CIAT, dans lequel figuraient des documents auxquels l'employeur n'aurait pas pu avoir accès. Certains d'entre eux ont été déposés en preuve à l'audience, soit dans le cadre de son témoignage, soit lorsque son avocat a contre-interrogé des témoins de l'employeur au sujet des renseignements qui y figuraient, notamment les notes de service préparées par les employés de la CIAT. Certains de ces documents faisaient mention de notes ou de rapports médicaux dont je ne disposais pas et qui, selon moi, n'ont pas été fournis à l'employeur durant la période en cause.

[233] Même si je n'ai aucun doute que la fonctionnaire ait subi des blessures corporelles en juillet et en octobre 2013, les éléments de preuve dont j'ai été saisi après-coup ont clairement révélé qu'il était probable que les blessures aient été beaucoup plus importantes que ce qu'elle a affirmé à ses superviseurs et que ces blessures aient exacerbé un état préexistant. Devant moi, elle a minimisé l'importance de la blessure de juillet 2013, affirmant qu'elle n'avait subi aucune restriction ou perte de travail, mais qu'elle avait pris des médicaments et fait de la physiothérapie. Pourtant, il semble que, d'après la note de service de la CIAT du 5 septembre (dans le dossier de la CIAT), que le Dr Jewers aurait pu fournir des renseignements médicaux plus détaillés à la CIAT dès l'été 2013 (comme il est mentionné), mais rien n'a été produit à l'audience. Un commentaire figurant dans la note de service de la CIAT du 5 septembre mentionne également que la fonctionnaire a été dirigée vers un spécialiste l'année précédente (vraisemblablement en 2012) et qu'elle en a consulté un, mais plus important encore que

son médecin de famille, le D^r Jewers, aurait recommandé qu'elle ne travaille plus sur le terrain. Ces renseignements sont incompatibles avec le témoignage de la fonctionnaire selon lequel elle n'a subi aucune restriction. Ces renseignements permettent également de croire qu'un problème permanent semble s'être aggravé.

[234] Dans cette optique, la note du 7 mai (également du D^r Jewers) indiquait que la blessure, la maladie ou l'incapacité datait de février 2010, sans toutefois préciser le jour, ce qui permet de croire que les problèmes existaient avant les blessures de 2013 et qu'ils auraient, encore une fois, été aggravés par ces blessures.

[235] Le témoignage de la fonctionnaire relativement à sa demande auprès de la CIAT, présentée au moyen du formulaire 6 du 7 mars, était également préoccupant. Dans le formulaire, elle affirmait être affectée par une maladie ou une incapacité survenue à la suite de l'incident du 8 janvier. La fonctionnaire a décrit son état de la façon suivante : [traduction] « Incapacité de rétablissement en raison d'un stress en milieu de travail. » Je n'ai aucun doute qu'un incident est survenu au cours duquel la fonctionnaire et M. Seaman ont eu un bref échange animé, sur un ton élevé, ce qui en soi était probablement stressant.

[236] Toutefois, il ressort du témoignage de la fonctionnaire que, à l'exception d'une brève période au cours de laquelle celle-ci et M. Seaman travaillent séparément, elle est retournée au travail et semble avoir continué à travailler sans difficulté et sans recevoir aucun traitement professionnel. Ce n'est que quatre semaines plus tard, soit le 4 février 2014, lorsqu'elle a reçu la lettre de conseils de M. Gaudet, qu'elle a quitté le bureau, qu'elle s'est rendue dans une clinique, qu'elle a obtenu une note d'un autre médecin que son médecin habituel et qu'elle a pris un congé de maladie prolongé d'un mois. La note qu'elle a produite, datée du 5 février, n'explique aucunement la raison de son absence du travail. Bien qu'elle ait produit une deuxième note le 13 février 2014, préparée par le D^r Jewers, qui était tout aussi vague, il était simplement indiqué, encore une fois qu'elle devrait rester en congé. La note indiquait également que, dans les faits, le médecin ne l'avait pas vue. Toutefois, les notes remises à l'employeur semblent différentes de celles dont fait mention la décision de la CIAT du 6 novembre (dans laquelle la demande relativement à l'incident du 8 janvier est rejetée). Dans cette décision, il est fait mention d'une discussion entre la fonctionnaire et la CIAT, de l'envoi d'un rapport (non produit à l'audience) et de la consultation d'un médecin le 5 février (D^r Champion). En outre, selon cette décision, le médecin a préparé un rapport et la

fonctionnaire était victime d'intimidation au travail. Cette décision fait également référence à un rapport du Dr Jewers et au fait que la fonctionnaire avait cessé de prendre de la nortriptyline. Évidemment, cette situation revêt un caractère beaucoup plus complexe, et la plaignante avait la possibilité de présenter des renseignements à ce sujet, ce qu'elle n'a pas fait.

[237] La seule note médicale professionnelle dans laquelle figure un élément d'importance est la note du 17 mars. Il n'y est fait aucune mention de l'incident du 8 janvier, du stress ou du lien à la blessure de juillet 2013 ou à celle du 24 octobre. La fonctionnaire pouvait remédier aux incohérences et aux lacunes dans la preuve à l'audience et elle aurait pu produire des éléments de preuve pour remédier aux lacunes. Elle a décidé de ne pas le faire. Ce constat jette le doute sur les renseignements qu'elle a fournis à la CIAT et à ses professionnels de la santé et sur les renseignements qu'ils auraient pu transmettre à la fonctionnaire et à la CIAT.

B. Le bien-fondé du grief

[238] Pour les motifs suivants, le grief est rejeté.

[239] La fonctionnaire a allégué qu'elle avait été victime de discrimination de la part de l'employeur fondée sur son âge, son sexe, son incapacité et son affiliation syndicale. Dans *Diks*, la Commission a établi que le critère dans les cas de discrimination en milieu de travail était le suivant :

[...]

76 Afin de montrer qu'un employeur a fait preuve de discrimination, le fonctionnaire doit d'abord établir une preuve prima facie de l'existence de discrimination. La preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la fonctionnaire, en l'absence de réplique de l'employeur intimé (voir Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, [1985] 2 R.C.S. 536, au paragraphe 28 (« O'Malley »)).

77 Un employeur faisant face à une preuve prima facie peut éviter une conclusion défavorable en déposant des éléments de preuve d'une explication raisonnable qui démontre que ses actions n'étaient pas, en fait, discriminatoires ou en établissant un moyen de défense prévu par la loi qui justifie la discrimination (A. B. c. Eazy Express Inc., 2014 TCDP 35, au paragraphe 13).

[...]

[240] Comme il est énoncé dans *Elk Valley*, pour établir l'existence d'une discrimination *prima facie*, les plaignants (ou fonctionnaires s'estimant lésés) doivent démontrer qu'ils possèdent une caractéristique protégée contre la discrimination, qu'ils ont subi un effet préjudiciable quelconque et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable. La preuve de l'intention discriminatoire n'est pas requise pour démontrer l'existence d'une discrimination *prima facie*. Au paragraphe 45, la Cour suprême du Canada a rejeté une proposition d'ajouter un quatrième élément, à savoir la conclusion que la décision est stéréotypée ou arbitraire, énonçant ce qui suit :

[45] [...] *L'objectif de protéger les gens contre un traitement arbitraire ou stéréotypé ou contre un traitement qui crée un désavantage par la perpétuation d'un préjudice est atteint par l'exigence qu'il y ait un lien entre le motif protégé et le traitement préjudiciable. L'existence d'un traitement arbitraire ou stéréotypé n'est pas une exigence distincte à laquelle il faut satisfaire pour établir la discrimination prima facie. En exigeant autre chose, on s'attache à tort à « la question de savoir s'il existe une attitude, plutôt qu'un effet, discriminatoire », ce dernier étant le point de mire de l'analyse sur la discrimination [...].*

[241] Le grief en soi est vague. Il ne précise pas les renseignements particuliers de la discrimination alléguée ni la date à laquelle elle a eu lieu. Il affirme simplement que la fonctionnaire a été victime de harcèlement et de discrimination, ce qui lui a causé un stress et une maladie induit et a fait en sorte qu'elle subisse un effet négatif sur sa réputation personnelle et professionnelle. Je n'ai entendu aucun témoignage portant sur sa réputation personnelle ou professionnelle ni sur la façon dont les actes de l'employeur ont eu un effet négatif sur celles-ci.

[242] Dans son argumentation, la fonctionnaire a formulé sept allégations, qui, selon elle, constituent ensemble une discrimination. Voici ces allégations :

- 1) dans ses communications avec la CIAT, l'employeur a mis l'accent sur des renseignements non pertinents et préjudiciables, ce qui a nui à sa demande de prestations;
- 2) le refus d'accorder des congés de maladie anticipés appropriés constituait un manquement à l'obligation de prendre une mesure d'adaptation pour répondre à son incapacité;
- 3) l'employeur l'a forcée, de manière inappropriée et prématurée, à participer à une EAT de SC, une décision qui reposait sur une impression discriminatoire et non fondée selon laquelle l'incapacité permanente de cette dernière l'empêchait d'exercer les fonctions de son poste d'attache;
- 4) les interactions entre l'employeur et SC avant l'EAT ont dévoilé la perception et les intentions discriminatoires de l'employeur à l'égard de l'évaluation;

- 5) le refus de lui fournir la formation demandée montre que l'employeur croyait qu'elle n'était pas en mesure d'exercer les fonctions de son poste d'attache;
- 6) comme l'employeur n'a pas fourni en temps opportun une évaluation ergonomique du poste de travail de la fonctionnaire, il a encore une fois manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de l'incapacité de cette dernière;
- 7) La fonctionnaire a été victime de discrimination fondée sur ses fonctions syndicales.

[243] Un examen de ces allégations indique que le principal objet du grief découle d'une blessure (ou de blessures), d'une maladie ou à la fois de blessures et d'une maladie, qui ont entraîné une incapacité, et de la façon dont l'employeur s'est acquitté, ou de l'avis de la fonctionnaire, s'est mal acquitté, de ses obligations envers elle à cet égard. j'examinerai chaque allégation séparément. Toutefois, je ferai d'abord un résumé des problèmes de santé de la fonctionnaire, du temps de travail manqué et des congés utilisés.

1. Maladie, blessure et incapacité de la fonctionnaire et congé entre le 1^{er} octobre 2013 et le 30 novembre 2014

[244] La fonctionnaire a subi des blessures en milieu de travail en juillet et en octobre 2013. Des éléments de preuve accessoires permettent d'établir qu'elle avait subi des blessures plus tôt, en mars 2010 et en octobre 2012, et, par conséquent, que ces blessures puissent avoir eu une certaine incidence sur ses problèmes. Dans la note du 7 mai, le D^r Jewers mentionne que la blessure, la maladie ou l'incapacité de la fonctionnaire remonte à février 2010. Toutefois, sauf cette affirmation, il n'y a aucun élément de preuve expliquant de quoi il s'agit exactement ni quelles en sont les conséquences.

[245] En juillet 2013, la fonctionnaire a subi une blessure au dos; cependant, aucun renseignement médical n'a été fourni quant à son étendue. Selon le témoignage de la fonctionnaire, elle ne perdait aucun temps au travail, mais elle prenait des médicaments et suivait une physiothérapie. Aucune indication du plan de physiothérapie ou des médicaments prescrits et pris ne m'a été fournie. Le témoignage de la fonctionnaire à cet égard était très vague. Toutefois, la note de service de la CIAT du 5 septembre, tirée d'une copie du dossier de la CIAT, a été déposée en preuve lors du contre-interrogatoire de la fonctionnaire après qu'une question lui a été posée et que l'audience a été ajournée pour qu'elle vérifie les documents en sa possession.

[246] La note de service de la CIAT du 5 septembre faisait référence à une note médicale au dossier provenant du Dr Jewers, datée du 20 août (vraisemblablement en 2013), qui aurait recommandé [traduction] « un travail de bureau (aucun travail sur le terrain pour l'instant) ». Lorsqu'on lui a demandé quand elle a vu la note de service pour la première fois, la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne s'en souvenait pas. Aucun élément de preuve selon lequel la note ou toute autre note du Dr Jewers, ou d'un autre médecin par ailleurs, faisant mention de la blessure de juillet 2013 n'a été fourni à l'employeur entre la date de la blessure et le 22 novembre 2013, date à laquelle la fonctionnaire a pris un congé de maladie prolongé. La note de service fait également référence à la consultation d'un spécialiste l'année précédente, ce qui permet de croire que quelque chose s'est produit en 2012. Encore une fois, aucun renseignement n'a été déposé en preuve.

[247] En ce qui concerne la blessure du 24 octobre, la fonctionnaire a témoigné qu'elle s'était blessée en baissant une lanterne au sol et elle qu'elle avait de la douleur au cou, à l'épaule et au dos. Très peu de renseignements et de documents ont été fournis à l'audience au sujet de la blessure de juillet 2013. Un rapport concernant les situations comportant des risques (le rapport de RHDCC du 25 octobre) a été rédigé, mais il n'a fourni aucun renseignement supplémentaire que ceux énoncés ci-dessus. À la suite de la blessure du 24 octobre, il semble qu'elle aurait pris une heure de congé de maladie payé ce jour-là, une heure de congé de maladie payé le 29 octobre, une heure de congé pour obligation familiale et une heure de congé de maladie payé le 30 octobre, et huit heures de congé de maladie non payé le 31 octobre. Les éléments de preuve ne permettent pas d'établir que le congé de maladie était lié à cette blessure.

[248] Un « papillon adhésif » (*post-it*) rédigé par la fonctionnaire était joint au rapport de RHDCC du 25 octobre; elle y indiquait qu'elle attendrait avant de demander la participation de la CIAT et qu'elle prendrait des médicaments plus puissants. Toutefois, il n'y a aucune indication des médicaments qu'elle prenait ou d'une consultation de son médecin (ou de tout médecin d'ailleurs) relativement à la blessure. Le seul semblant de renseignements médicaux sur la blessure du 24 octobre, et peut-être sur la blessure de juillet 2013, est la note du 17 mars provenant du Dr Jewers. J'emploie l'expression [traduction] « peut-être », pour les raisons suivantes :

- Dans le déroulement de la chronologie, il s'agit de la première note d'un professionnel de la santé fournie à l'employeur qui comporte des renseignements sur les blessures ou les problèmes de la fonctionnaire. Elle est datée de huit mois après la blessure de juillet 2013 et de presque cinq mois après la blessure du 24 octobre;

- elle déclare qu'il a vu la fonctionnaire concernant des blessures au cou et à l'épaule (et non pour des blessures au dos);
- elle indique que la fonctionnaire [traduction] « [...] est atteinte d'une myélopathie cervicale à plusieurs niveaux consécutive à une spondylose cervicale »;
- elle indique qu'un autre médecin, soit un physiatre, a demandé une IRM de sa colonne cervicale;
- elle ne précise pas les limitations physiques relatives au travail de la fonctionnaire;
- elle n'indique pas dans quelle mesure, le cas échéant, la blessure du 24 octobre a aggravé la blessure de juillet 2013;
- elle ne précise pas dans quelle mesure, le cas échéant, la blessure de juillet 2013 ou la blessure du 24 octobre ont aggravé les blessures mentionnées précédemment (mars 2010 et octobre 2012);
- elle ne précise pas dans quelle mesure, le cas échéant, la blessure de juillet 2013 ou la blessure du 24 octobre ont aggravé toute autre condition préexistante.

[249] La fonctionnaire n'a déposé aucun élément de preuve visant à expliquer ses problèmes médicaux dans les faits. Toutefois, la « myélopathie » est définie par le site Web médical de John Hopkin (hopkinsmedicine.org) comme une blessure à la moelle épinière en raison d'une compression grave qui peut découler d'un traumatisme, d'une sténose congénitale, d'une maladie dégénérative ou d'une hernie discale. Le site Web de la Mayo Clinic (mayoclinique.org) définit la « spondylose cervicale » comme une expression générale pour désigner l'usure liée à l'âge et la déchirure touchant les disques vertébraux du cou.

[250] Selon les éléments de preuve, à compter du 22 novembre 2013, la fonctionnaire était en congé jusqu'au 2 janvier 2014, en raison des difficultés qui, selon son témoignage, étaient liées à ses blessures. Les éléments de preuve ont également révélé qu'en date du 17 décembre 2013, elle avait épuisé tous ses crédits de congé de maladie payé et qu'une partie de cette absence avait été couverte en utilisant des congés annuels. Elle était au travail en grande partie pour tout le mois de janvier 2014, avec un seul jour de repos ce mois-là. Elle a travaillé des jours complets les 3 et 4 février. Après avoir reçu sa lettre de conseils, elle était en congé de ce jour-là jusqu'au 5 mars 2014. Elle était au travail en mars et en avril, mais elle s'est absentée 15 jours au total de 15 jours durant ces deux mois. En mai 2014, elle était présente au travail durant deux jours complets, en congé 16 jours complets et en congé partiel pendant trois autres jours.

[251] En juin et juillet 2014, la fonctionnaire était en grande partie au travail, jusqu'à la fin juillet, où elle était en congé du 18 au 28 juillet. En août, elle était au travail pour les premiers jours ouvrables du mois, jusqu'à ce qu'elle prenne un congé le 7 août; elle a été en congé pendant toute la période d'août, de septembre, d'octobre et de novembre 2014.

[252] Selon la note du 7 mai du D^r Jewers, il est possible de conclure que la fonctionnaire n'était pas du tout en mesure de travailler. En effet, la partie de la note où il est demandé la date à laquelle la fonctionnaire serait en mesure de travailler, sous réserve de certaines limitations ou restrictions, a été laissée en blanc. La note du 9 septembre indique que la fonctionnaire était en congé depuis le 7 août 2014 et que sa date de retour au travail dépendrait de sa thérapie. Selon l'EAT du 18 septembre, la fonctionnaire était inapte à exercer les fonctions de son poste d'attache, ou de tout autre travail, durant son traitement et sa réadaptation. Aucun élément de preuve concernant le traitement et la réadaptation ou la thérapie, ni leur durée, n'a été déposé.

[253] Le 7 mars 2014, la fonctionnaire a déposé une autre demande auprès de la CIAT (le formulaire 6 du 7 mars), dans laquelle elle affirme avoir subi une blessure, un accident ou une maladie professionnelle le 8 janvier 2014, faisant ainsi allusion au conflit interpersonnel qui est survenu ce jour-là entre elle et M. Seaman. Toutefois, les éléments de preuve n'ont révélé aucune altercation physique ou blessure de quelque type que ce soit. Dans la section du formulaire 6 du 7 mars où des renseignements doivent être fournis sur ce qui s'est passé, la fonctionnaire a écrit ce qui suit : [traduction] : « Incapacité de rétablissement en raison d'un stress en milieu de travail ». Dans la partie où il est demandé si elle avait cherché à obtenir un traitement médical, et dans l'affirmative, où et quand, elle a déclaré qu'elle avait consulté le D^r Champion le 5 février 2014. Le D^r Champion ne semble pas être son médecin de famille et il n'a pas témoigné. Le dossier de preuve ne renferme aucun document de sa part permettant d'obtenir des précisions sur la blessure, la maladie ou l'incapacité de la fonctionnaire.

[254] Il n'est fait aucune mention de l'incident du 8 janvier dans la note du 17 mars; il n'y a pas non plus de référence au stress ou à l'incapacité de rétablissement qui y en découlent. Aucun élément de preuve provenant d'un professionnel de la santé ne permet d'établir un lien entre l'incident du 8 janvier et la myélopathie cervicale à plusieurs niveaux consécutive à une spondylose cervicale, comme elle est décrite par le D^r Jewers dans la note du 17 mars.

[255] Dans la note du 22 avril, rédigée par Mme Elia, infirmière praticienne, les blessures, la maladie ou l'incapacité de la fonctionnaire ne sont pas énoncées. Mme Elia n'a pas témoigné et aucun renseignement n'a été fourni au sujet de ses qualifications. La note énonçait huit limitations et 12 restrictions de façon très limitée, sans préciser suffisamment de quelle façon elles sont liées aux fonctions de l'emploi de la

fonctionnaire. Il n'y a aucune indication sur les tâches du poste d'attache ou d'un poste modifié dont la fonctionnaire pouvait s'acquitter ou non. Par exemple, comme il est mentionné précédemment (au par. 115), la note du 22 avril désignait simplement la position assise et la marche à titre de limitation; elle n'énonçait rien d'autre quant à la durée pendant laquelle elle pouvait être assise ou la distance qu'elle pouvait marcher; elle faisait aussi mention d'une restriction pour ce qui est du levage et du transport, mais elle n'indiquait pas si la restriction concernait un certain poids ou une distance, ou la manière particulière dont le levage pouvait être effectué. Or, il s'agit d'éléments essentiels à l'évaluation des fonctions de travail et des mesures d'adaptation possibles pour un employé.

[256] La deuxième page de la note du 7 mai semble être une photocopie exacte de la première page de la note du 22 avril, car l'écriture manuscrite et les crochets sont identiques. Cette note énonce les mêmes huit limitations et 12 restrictions, encore une fois de façon très limitée, sans préciser ce qu'elles étaient, comme dans la note du 22 avril. Encore une fois, il n'y a aucune indication concernant les tâches du poste d'attache ou d'un poste modifié dont la fonctionnaire pouvait s'acquitter ou non.

[257] La seule autre note médicale provenant d'un professionnel de la santé qui donne un aperçu de la blessure ou de l'incapacité de la fonctionnaire est l'EAT du 18 sept. de la D^{re} MacDonald, qui ne porte pas en fait sur sa blessure ou son incapacité, mais dans laquelle il est mentionné : [traduction] « À l'heure actuelle, Mme McNeil est inapte à exercer les fonctions de son poste d'attache, ou à faire tout autre travail, durant son traitement et sa réadaptation. »

[258] Aucun autre dossier médical n'a été déposé en preuve et aucun professionnel de la santé n'a témoigné. L'avis neurochirurgical mentionné dans la note du 17 mars n'a pas été déposé en preuve; ni aucun renseignement sur ce qu'il a révélé.

[259] Je n'ai aucun doute que la fonctionnaire avait une incapacité et que cette incapacité était liée aux problèmes qu'elle éprouvait avec son épaule, son cou et son dos, probablement causés par des accidents de travail et potentiellement par une maladie chronique. La nature et l'étendue exactes de l'incapacité ne sont pas claires, car une preuve médicale très limitée a été fournie. Comme il sera mentionné plus en détail ci-après, ce manque de renseignements n'a guère aidé à déterminer l'incidence de l'incapacité sur la capacité de la fonctionnaire à exercer les fonctions associées à son

poste d'attache, au projet Maximo ou au poste administratif auquel elle a été affectée temporairement en juin 2014.

2. Les allégations de discrimination

a. Dans ses communications avec la CIAT, l'employeur a mis l'accent sur des renseignements non pertinents et préjudiciables, ce qui a nui à la demande de prestations de la fonctionnaire

[260] La fonctionnaire a présenté trois demandes auprès de la CIAT. Pour ce qui est du signalement des deux premières blessures, les renseignements étaient très vagues, tout comme ceux sur la nature des blessures et leur étendue exactes, leur traitement et les limitations qu'elles lui causeraient par rapport à son travail.

[261] Les renseignements très limités concernant le signalement de la blessure de juillet 2013 auprès de la CIAT ont été extraits de la note de service de la CIAT du 5 septembre, qui a été rédigée par un agent des droits de la CIAT, qui n'a pas témoigné. La note de service contient des renseignements qu'aurait fournis le superviseur de la fonctionnaire à l'époque, soit M. Birt, qui n'a pas non plus témoigné, et elle fait référence à une note médicale, qui n'a pas été produite, provenant de son médecin de famille, qui n'a pas non plus témoigné. La note de service de la CIAT du 5 septembre semble indiquer, d'une part, que la blessure de juillet 2013 était pire que ce que la fonctionnaire a laissé croire aux participants à l'audience et, d'autre part, qu'il y avait des limitations à ce qu'elle pouvait faire. Il est malheureux que, si tel était le cas, les renseignements n'aient pas été fournis à l'audience; il ne semble pas non plus avoir été fourni à l'employeur.

[262] Il ne fait également aucun doute que, au départ, la fonctionnaire ne croyait pas que la blessure du 24 octobre était très grave, étant donné que les communications préliminaires entre elle et son superviseur révèlent qu'elle attendrait avant de faire intervenir la CIAT. La preuve de cela est la note rédigée sur le papillon adhésif par la fonctionnaire à l'intention du superviseur et jointe au rapport de RHDCC du 25 octobre qui énonce ce qui suit : [traduction] « Mark : Je vais attendre jusqu'à la fin de semaine (je peux prendre des médicaments plus forts) pour déterminer si mon mal s'affaiblira avant que je ne sollicite la participation de la CIAT. Si vous n'êtes pas d'accord, venez me voir. Y. »

[263] Selon le témoignage de la fonctionnaire, elle n'a pas pris un congé considérable avant le congé de maladie prolongé du 22 novembre 2013 au 2 janvier 2014. Jusqu'à ce qu'elle quitte le travail, elle semblait avoir fourni peu de renseignements à ses superviseurs au sujet de sa santé ou des conséquences des blessures sur sa capacité d'accomplir les tâches associées au projet Maximo ou à son poste d'attache.

[264] Il semble que la CIAT ait finalement été informée, mais la preuve concernant la raison du retard n'était pas claire. Dans son témoignage, la fonctionnaire a jeté le blâme sur l'employeur. Cependant, il ne semble exister aucune indication de la date à laquelle elle l'a signalé à la CIAT ou qu'elle a dit à l'employeur qu'elle l'avait fait. Il semble qu'un manque de communication, ou une mauvaise communication, entre elle et l'employeur était le problème. Même si les véritables formulaires 6 et 7 n'ont jamais été produits à l'audience, les deux ont été remplis et déposés, puisque la fonctionnaire a finalement été couverte pour la blessure, et que la preuve a révélé que la CIAT a approuvé sa demande de prestations liée à la blessure dans une lettre datée du 9 septembre 2014.

[265] Il y a très peu d'éléments de preuve relatifs aux renseignements que l'employeur a fournis à la CIAT au sujet de la blessure de juillet 2013 et de la blessure du 24 octobre. Dans sa lettre du 9 septembre 2014, la CIAT a déclaré que la demande de prestations de la fonctionnaire qui découle de la blessure du 24 octobre avait été acceptée pour ce qui est des prestations liées au CAT. Cette lettre, reproduite précédemment dans la présente décision, n'explique pas la raison pour laquelle il a fallu si longtemps pour approuver la demande. Rien n'indique que les mesures prises par l'employeur, ou par quiconque agissant en son nom, ont fait en sorte qu'il a fallu si longtemps pour approuver la demande.

[266] La preuve ne révèle pas non plus que la fonctionnaire avait droit à des prestations relativement à la blessure de juillet 2013; il n'y avait pas non plus d'éléments de preuve pour expliquer la raison.

[267] Au début du mois de mars 2014, la fonctionnaire a déposé une troisième demande auprès de la CIAT, que celle-ci a traitée de manière distincte (des autres demandes). Dans la demande, elle affirme avoir subi un accident de travail qui est survenu à la suite de l'incident du 8 janvier. Elle a déclaré qu'il s'agissait d'une rechute de la blessure de juillet 2013 et qu'il s'agissait d'une [traduction] « Incapacité de rétablissement en raison d'un stress en milieu de travail ».

[268] Le conflit interpersonnel entre la fonctionnaire et M. Seaman est survenu le 8 janvier. Le seul rôle de M. Gaudet a été de voir la fonctionnaire et M. Seaman ce jour-là, après l'incident. Selon la preuve, la fonctionnaire n'a pas pris un congé considérable à la suite de l'incident du 8 janvier jusqu'à ce qu'elle quitte le bureau le 4 février 2014. En effet, ses dossiers de congés révèlent qu'elle n'a été absente qu'une heure le 8 janvier et qu'elle s'est absentée par la suite une heure le 14 janvier. Cependant, le 4 février 2014 est la date à laquelle M. Gaudet lui a remis sa lettre de conseils. Rien dans la preuve n'indique qu'un accident ou qu'une blessure est survenu ce jour-là. La seule chose qui semble s'être produite est que M. Gaudet lui a remis la lettre de conseils. La fonctionnaire est restée en congé de cette date jusqu'au 4 mars 2014. Aucun professionnel de la santé n'a fourni une preuve permettant d'établir un lien entre une blessure, une maladie ou une incapacité de se rétablir de blessures antérieures à l'incident du 8 janvier.

[269] Dans des conversations à la fin avril et au début mai 2014, Mme Batchilder de la CIAT a discuté avec M. Gaudet et Mme Proulx de la demande de la fonctionnaire relative à l'incident du 8 janvier. Dans la note de service du 30 avril, Mme Batchilder a indiqué ce qui suit : [traduction] « J'ai communiqué avec Jacqueline Proulx [...] le 29 avril 2014 en vue d'obtenir des renseignements sur la plainte de harcèlement d'Yvonne. » Dans la note de service de la CIAT du 2 mai, elle a indiqué qu'elle avait parlé à M. Gaudet et il a confirmé dans son témoignage qu'ils avaient eu une discussion. Selon la note de service de la CIAT du 2 mai et le témoignage de M. Gaudet, Mme Batchilder a fait savoir à M. Gaudet que la fonctionnaire fournissait des courriels et des lettres ayant trait aux problèmes qu'elle éprouvait au travail. Par ailleurs, Mme Batchilder n'était pas certaine qu'elle disposait de tous les renseignements. Elle a demandé à l'employeur de fournir les renseignements et a déclaré ce qui suit : [traduction] « J'ai dit à Darren que je n'étais pas certaine si [la fonctionnaire] avait fourni tous les renseignements ou seulement une partie de ceux-ci. Je souhaite recueillir des renseignements de l'employeur afin de déterminer si je dispose de tous les renseignements nécessaires pour prendre une décision concernant la demande d'Yvonne fondée sur le stress. »

[270] M. Gaudet et Mme Proulx ont témoigné que, dans les conversations téléphoniques, Mme Batchilder leur a indiqué que la fonctionnaire prétendait que M. Gaudet la harcelait et était la cause de son stress. M. Gaudet et Mme Proulx ont tous les deux déclaré qu'ils avaient demandé à Mme Batchilder des renseignements supplémentaires afin qu'ils puissent lui fournir des renseignements précis. Cependant, non seulement Mme Batchilder a refusé de le faire, mais elle a également déclaré que la demande serait

tranchée sans les renseignements; selon les renseignements, la CIAT a laissé entendre que M. Gaudet était la cause de la blessure. Par conséquent, M. Gaudet et Mme Proulx ont déterminé qu'ils enverraient à Mme Batchilder des copies de tout ce qu'ils estimaient être pertinent sur ce qu'ils savaient au sujet de l'incident du 8 janvier et du harcèlement présumé. Ces échanges ont donné lieu à la lettre du 15 mai, avec pièces jointes, qui énonce ce qui suit au début :

[Traduction]

[...] Comme vous pouvez le comprendre, il est difficile de formuler une réponse étant donné que le Ministère n'est pas au courant des renseignements fournis par l'employée. Cependant, j'ai fourni un résumé détaillé des événements, en mettant en évidence toutes les interventions de Mme McNeil depuis septembre, conformément à votre demande.

[271] Dans ses arguments, la fonctionnaire a souligné des déclarations qui selon elle sont fausses et des faits non pertinents visant à induire la CIAT en erreur.

[272] Il est difficile de reprocher à l'employeur d'avoir fourni la lettre du 15 mai. Selon les notes de service de la CIAT du 30 avril, du 2 mai et du 13 mai et les témoignages oraux de M. Gaudet et de Mme Proulx, il semblerait que la fonctionnaire ait laissé entendre à la CIAT que sa demande relative au stress était fondée, comme il est mentionné dans le formulaire 6 du 7 mars, sur les actes de M. Gaudet. Pourtant, le formulaire 6 du 7 mars indique plutôt qu'il s'agissait de l'incident du 8 janvier, soit son interaction avec M. Seaman. Il est clair que l'employeur n'était pas au courant des renseignements qu'elle avait fournis à la CIAT, à l'exception des renseignements qui figuraient dans le formulaire 6 du 7 mars et le peu de renseignements que Mme Batchilder a fourni dans le cadre de conversations téléphoniques. Ce constat est étayé davantage par le commentaire figurant dans la décision de la CIAT du 6 novembre, où il est fait mention des renseignements qui ont été fournis à la CIAT par la fonctionnaire, des renseignements médicaux et, possiblement, des rapports du D^r Jewers et du D^r Champion. S'ils existent, elle ne les a pas produits à l'audience. Rien n'indique que l'un ou l'autre de ces éléments aient été transmis à l'employeur au moment où celui-ci était tenu de fournir les renseignements à la CIAT en mai 2014.

[273] Cela dit, aucun élément de preuve ne permet de croire que les renseignements que l'employeur a fournis dans la lettre du 15 mai, ainsi que les pièces jointes, n'étaient ni pertinents ni préjudiciables ou qu'ils avaient nui à la demande de prestations de la

fonctionnaire. De plus, rien dans les éléments de preuve ne laisse entendre que l'employeur a fourni d'autres renseignements sans importance ou préjudiciables ou que ceux-ci aient nui à la demande de prestations de la fonctionnaire.

[274] En rejetant la demande relative à l'incident du 8 janvier, la CIAT n'a pas précisé la raison pour laquelle il a fallu huit mois pour rendre une décision. Rien n'indique non plus que toute mesure prise par l'employeur, ou par toute personne en son nom, ait fait en sorte qu'il lui ait fallu autant de temps. Il semble que le médecin de la fonctionnaire avait envoyé des documents à la CIAT, ce qui pourrait aussi constituer une explication. Toutefois, il ne s'agit simplement que de spéculations.

[275] Dans ses arguments, la fonctionnaire a fait référence à la note de service de la CIAT du 30 avril qu'elle avait obtenue de la CIAT et à la chaîne de courriels qu'elle a ensuite échangés avec Mme Proulx (la chaîne de courriels des 9 et 22 mai) concernant certaines déclarations qui l'inquiétaient et dont elle souhaitait connaître la provenance. Dans son témoignage, Mme Proulx a déclaré qu'il y avait selon elle des inexactitudes dans le résumé. Elle a affirmé ne pas avoir parlé à la CIAT, mais, selon elle, un représentant des RT à l'administration centrale de l'employeur s'en occupait. À son avis, il aurait pu s'agir de Mme Hannah.

[276] La fonctionnaire a souligné les propos de M. Gaudet au sujet du [traduction] « bénévolat pour servir le café » et le fait que ce dernier n'ait pas rempli ou corrigé un formulaire pour prouver qu'il lui manquait de respect. Je n'ai aucun doute que leur relation ait fini par être tendue. Au fil des témoignages, il est devenu évident que la fonctionnaire estimait qu'ils n'avaient jamais entretenu une bonne relation. Toutefois, M. Gaudet ne semblait pas être de cet avis, même si je soupçonne que ses sentiments ont changé une fois qu'il a appris qu'il était à l'origine de l'allégation de stress formulée par la fonctionnaire. Le fait que leur relation soit tendue n'équivaut pas à de la discrimination. Il ne ressort aucunement de la preuve que l'incapacité de la fonctionnaire a été un facteur dans cette relation tendue ni qu'un élément figurant dans les documents fournis à la CIAT a joué en la défaveur de la fonctionnaire ou de ses demandes.

[277] Le grief a été déposé et renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'al. 209(1)a) de la *Loi*. La fonctionnaire a allégué une violation de la clause 19.01 de la convention collective, soit la clause d'élimination de la discrimination. Il lui incombait d'établir cette violation selon la prépondérance des probabilités. Rien dans la preuve ne permet d'établir un lien

quelconque entre les actions ou les inactions de l'employeur et le retard dans l'approbation de ses demandes auprès de la CIAT. Par conséquent, je ne constate aucune violation de la convention collective ou de la *LCDP* associée pour ce qui est de cette allégation.

[278] Par conséquent, la fonctionnaire n'a pas établi de preuve *prima facie* de l'existence de discrimination en ce qui a trait à cette allégation.

[279] Les éléments de preuve ne permettent pas d'établir que les communications de l'employeur avec la CIAT étaient ni pertinentes non pertinentes ou préjudiciables, ou qu'elles portaient atteinte de quelque façon que ce soit à la demande de prestations de la fonctionnaire. Rien ne permet d'établir que la fonctionnaire n'a pas obtenu les prestations auxquelles elle avait droit.

b. Le refus d'accorder à la fonctionnaire des congés de maladie anticipés appropriés constituait manquement à l'obligation de prendre une mesure d'adaptation pour répondre à son incapacité

[280] La clause 36.04 de la convention collective prévoit ce qui suit :

36.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 36.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, ou de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

[281] Selon la convention collective, un congé de maladie payé est accumulé en fonction du nombre d'heures travaillées au cours d'un mois donné. Dans le cas de la fonctionnaire, elle a accumulé 10 heures de congé de maladie payé pour chaque mois où elle a été payée pendant 80 heures de travail. Si elle touchait une rémunération pendant 80 heures de travail pour chacun des 12 mois d'une année, elle accumulerait 120 heures de crédits de congé de maladie payé cette année-là, ce qui équivaut à 15 jours ouvrables complets. Les congés de maladie s'accumulent d'une année à l'autre (du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante); ainsi, tout temps ou crédit inutilisé demeure dans la banque des congés de maladie d'un employé.

[282] La clause 36.04 permet à l'employeur, à sa discrétion, de verser un congé de maladie anticipé si l'employé n'en a pas. Ce n'est pas un cadeau; il faut le rembourser. Pour une personne comme la fonctionnaire, dont la journée de travail durait 8 heures, 200 heures de travail équivalent à 25 jours de travail.

[283] Selon la preuve documentaire et le témoignage de M. Gaudet, celui-ci se préoccupait du fait que la fonctionnaire n'avait aucun congé de maladie dans sa banque dès la mi-décembre 2013. En effet, le 17 décembre, il a noté ce qui suit dans ses dossiers :

[Traduction]

Les absences d'Yvonne au travail me préoccupent. Je ne crois pas qu'elle abuse des congés - je l'ai vue au bureau et j'ai constaté à quel point elle souffre.

Je crains qu'elle ne se fasse « pincer » pour ses congés et qu'elle subisse une perte sur le plan financier.

Elle a épuisé ses congés de maladie jeudi dernier. Je l'en ai informée par écrit au préalable. Étant donné qu'elle a épuisé ses congés de maladie, elle puise dans ses congés annuels.

J'ai appelé Sherry et elle fera un suivi auprès de la CIAT.

J'ai appelé [nom caviardé]. Elle a des préoccupations quant au fait qu'il n'existe aucun document concernant l'affectation d'Yvonne à Maximo.

Elle examinera les congés de maladie pour déterminer si un certain nombre de ces congés peuvent être récupérés.

[...]

[284] Si on tient pour acquis que M. Gaudet avait raison en ce qui concerne les dates et le calcul des congés à ce moment-là, la fonctionnaire n'avait plus de crédits de congé de maladie dans sa banque à compter du jeudi 12 décembre 2013, à trois mois et demi de la fin de l'exercice.

[285] Dans son témoignage, la fonctionnaire a déclaré qu'elle avait demandé les 200 heures complètes prévues dans la clause 36.04. Cela n'est pas tout à fait exact. La première mention du congé de maladie anticipé figure dans un courriel de M. Gaudet à l'intention de la fonctionnaire, le 11 février 2014, à 11 h 38, dans lequel il a répondu à sa demande PeopleSoft [traduction] en vue d'obtenir « d'autres congés payés ». Dans son témoignage, il a dit que le courriel avait pour but de remédier au fait que la fonctionnaire n'avait pas indiqué le bon type de congé utilisé. Il lui a dit que le type de congé qu'elle avait indiqué n'était pas approprié et lui a présenté les options, notamment les congés de

maladie anticipés. Il lui a dit que cette option est utilisée dans des circonstances exceptionnelles, mais qu'il estimait que les circonstances justifiaient son utilisation. Il l'a également mise en garde concernant le risque que posaient les congés de maladie anticipés et lui a mentionné que si son solde était négatif, elle devrait rembourser les crédits de congé de maladie puisque, à mesure que les congés seraient obtenus, ils seraient appliqués au solde jusqu'à ce qu'il soit de nouveau à zéro.

[286] Le 17 février 2014, à 12 h 06, M. Gaudet a envoyé un courriel à la fonctionnaire et a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite du courriel que je vous ai envoyé le 11 février (voir ci-dessous), il est impératif que vous indiquiez l'option de congé que vous souhaitez utiliser. Sans réponse de votre part, le congé par défaut figurant aux dossiers sera un congé de maladie non payé parce que vous ne disposez pas d'un congé suffisant pour couvrir la période pendant laquelle vous demandez à vous absenter du bureau.

Veillez m'informer de l'option choisie le plus tôt possible.

[...]

[287] La fonctionnaire a répondu à 15 h 05 le même jour, en déclarant ce qui suit :

[traduction] « J'ai cru comprendre que votre courriel du 11 février indiquait que vous accorderiez un congé anticipé à titre de circonstance exceptionnelle; étant donné que la CIAT a accepté de rembourser le temps ». M. Gaudet a répondu le lendemain à 9 h 44, en déclarant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai offert à titre d'option une avance de crédits de congé de maladie payé de sept jours. Il s'agit maintenant d'une avance de crédits de congé de 17 jours. Le risque pour vous et pour la Couronne est plus élevé. J'attendais une réponse aux deux courriels ci-dessous, à savoir votre décision concernant l'option que vous souhaitez exercer. Vous n'avez pas encore clairement indiqué l'option que vous souhaitez exercer, et en raison des conséquences liées à une avance de crédits de congé de maladie payé, je dois m'assurer 1) que vous disposez de tous les renseignements nécessaires et 2) que vous indiquez clairement le type et la durée du congé que vous demandez.

Selon la clause 36.04 de la convention collective, un congé de maladie payé peut être accordé à un employé pour une période maximale de

deux cents (200) heures (25 jours). Sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

Cela signifie qu'une fois qu'une seule période de congé de maladie anticipé payé est accordée, aucun congé de maladie anticipé payé ne peut être accordé jusqu'à ce que le congé anticipé initial soit « remboursé », c'est-à-dire, jusqu'à ce que le solde de votre congé de maladie soit positif. Veuillez savoir qu'il vous faudra environ 14,5 mois pour atteindre un solde positif d'un congé de maladie anticipé de 17 jours.

Si vous le demandez, j'accepterais l'option d'un congé de maladie anticipé payé de 17 jours, car ce nombre de crédits est environ le même que celui que la CIAT pourrait rembourser. Toutefois, nous attendons encore la décision de la CIAT.

[288] La fonctionnaire a répondu 36 minutes plus tard en affirmant ce qui suit : [traduction] « Oui, je demande le congé de maladie anticipé de 17 jours, car la CIAT a indiqué qu'une lettre est en cours de rédaction qui sera envoyée à Dartmouth cette semaine pour le remboursement des congés de maladie et des congés annuels que j'ai dû utiliser. » Lorsque M. Gaudet a été interrogé sur l'échange, il a dit qu'elle a demandé 17 jours et qu'il a accordé les 17 jours.

[289] De plus, le 18 février, à 11 h 11, Mme Hannah a envoyé un courriel à M. Gaudet, déclarant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je viens de vous laisser un message concernant Yvonne...le congé a été approuvé du 22 nov. au 1^{er} janv. [...] retour au travail du 2 janv. au 4 février, en congé encore à compter du 5 févr. [...] selon la CIAT, elle est actuellement en CAT « lié à un dossier à la CIAT » et demande que cette nouvelle période soit approuvée dans le cadre de la présente demande aussi. [...]

Si l'on s'attend à ce que ce congé soit « à long terme » et que cette employée n'a plus de crédits de congé de maladie pour la couvrir, vous pourriez envisager de lui accorder des prestations directes, selon le diagnostic de son médecin?

Entre-temps, toutefois, elle recevra un remboursement de 26 jours dans sa banque de congés de maladie à la suite de l'approbation susmentionnée. Une lettre officielle de la Commission sera envoyée sous peu.

[...]

[290] Mme Hannah n'a pas témoigné. Mme Proulx a été interrogée au sujet de ce courriel. Elle a dit qu'elle n'était pas certaine de ce à quoi Mme Hannah faisait référence

dans son courriel. En contre-interrogatoire, M. Gaudet a été interrogé au sujet des échanges de courriels des 11 et des 17 et 18 février. On a porté à son attention le fait qu'il avait pris en considération les risques. Il a dit qu'il faudrait un certain temps pour que la fonctionnaire accumule les 17 jours et que si elle devait les accumuler à nouveau et les rembourser, elle ne pourrait prendre aucun congé de maladie avant que cela ne se produise, à moins que la CIAT n'approuve sa demande. Il a confirmé qu'il avait bien vu le courriel de Mme Hannah du 18 février 2014, à 11 h 11, après avoir confirmé auprès de la fonctionnaire qu'il allait verser par anticipation les 17 jours. Lorsqu'on lui a demandé s'il avait revu son courriel antérieur, il a répondu qu'il ne l'avait pas fait et que, tant que l'employeur n'avait pas reçu une lettre de la CIAT confirmant que la fonctionnaire serait remboursée pour le temps de travail perdu, il ne pouvait prendre aucune mesure à cet égard. À la question de savoir s'il envisageait de verser un montant anticipé plus important à la fonctionnaire, il a répondu par la négative. Il a déclaré que, généralement, le congé nécessaire est avancé, mais si la CIAT n'approuve pas la demande, l'incidence financière est encore plus importante.

[291] Le 16 mai 2014, la fonctionnaire a demandé un deuxième congé de maladie anticipé. Dans son courriel, elle fait référence à un retard administratif de la part de la CIAT relativement au solde négatif de 97 heures dans sa banque de congés de maladie. Il n'y a aucune explication de ce que l'on entend par [traduction] « retard administratif » ou à quoi s'appliquent les [traduction] « 97 heures ». Rien ne permet de croire qu'il y ait eu un retard administratif de la part de la CIAT et aucune preuve ne permet d'établir qu'il y ait eu un retard dans l'évaluation et dans l'approbation ou le rejet par la CIAT des demandes de la fonctionnaire.

[292] Comme pour l'allégation précédente, la fonctionnaire a fait valoir une violation de la clause 19.01 de la convention collective. Il lui incombait d'établir qu'il y a eu violation, selon la prépondérance des probabilités. Aucun élément de preuve ne permet d'établir un lien quelconque avec le refus d'accorder des congés anticipés ou une discrimination de quelque nature que ce soit, et encore moins une discrimination fondée sur son incapacité.

[293] Le congé anticipé prévu dans la clause 36.04 est de nature discrétionnaire. Le terme [traduction] « discrétion » est défini comme suit dans le *Webster's New World Dictionary of the American Language*, deuxième édition collège : [traduction] « la liberté

ou l'autorité de prendre des décisions et de faire des choix; pouvoir de juger ou d'agir; [...] à son gré ».

[294] Le terme « discrétion » de la clause 36.04 n'est pas modifié par le mot « raisonnable » ou par les expressions « fait tout son possible » ou « ne doit pas être refusée sans motif valable », qui reviennent toutes à d'autres endroits de la convention collective, surtout dans les clauses portant sur les congés. Si les parties à la convention collective avaient voulu imposer des conditions au pouvoir discrétionnaire conféré à l'employeur par la clause 36.04 lorsqu'il accorde un congé anticipé, elles auraient pu le faire; elles ne l'ont pas fait.

[295] Les éléments de preuve ont révélé les raisons pour lesquelles l'employeur a accordé à la fonctionnaire un congé de maladie payé anticipé de 17 jours en février 2014. Même si M. Gaudet se préoccupait du fait que la fonctionnaire n'ait plus aucun congé à sa disposition et des difficultés financières subies, il était conscient du risque pour elle et l'employeur si la demande présentée à la CIAT était rejetée. Ce constat est attesté par son courriel du 17 décembre 2013, ainsi que par ceux qu'il a échangés avec la fonctionnaire les 17 et 18 février 2014. Il est également clair que certains renseignements ont été communiqués, même si la nature exacte de ces renseignements n'est pas connue, selon lesquels la CIAT aurait pu approuver la réclamation ou les revendications de la fonctionnaire. Si tel était le cas, les dispositions de la convention collective portant sur le CAT se seraient appliquées, ce qui aurait permis d'atténuer les difficultés de la fonctionnaire liées au fait qu'elle ne disposait d'aucun congé. Toutefois, il n'a pas été possible d'avoir recours à ce mécanisme à temps, et seule une demande sur les trois présentées à la CIAT a finalement été approuvée, et ce, seulement environ sept mois plus tard.

[296] Dans la clause 36.04, il est aussi mentionné qu'un maximum de 200 heures peut être accordé. L'employeur n'est pas tenu d'accorder le maximum. L'employeur et la fonctionnaire courraient un risque si la CIAT n'approuvait pas ses demandes. À la mi-mai 2014, lorsqu'elle a présenté sa deuxième demande de congé de maladie anticipé, sa demande présentée à la CIAT concernant la blessure de juillet 2013 remontait à près de 10 mois, sa demande concernant la blessure du 24 octobre à environ cinq mois et sa demande concernant l'incident du 8 janvier à environ 2 mois. Mme Proulx a témoigné que, d'après son expérience, la CIAT traitait les demandes beaucoup plus rapidement qu'elle n'a traité les demandes de la fonctionnaire. Il n'aurait pas été déraisonnable pour

l'employeur d'examiner le risque que présente l'octroi d'autres congés de maladie payés anticipés à la fonctionnaire en raison de la situation, étant donné ce qu'il savait à l'époque. Même si la fonctionnaire avait l'impression que toutes ses demandes seraient approuvées, ce scénario ne s'est pas matérialisé. En fait, les éléments de preuve présentés à l'audience ont révélé que seulement une de ses trois demandes a été acceptée.

[297] Selon la preuve, l'employeur avait accordé à la fonctionnaire des congés lorsqu'elle le demandait et lui a accordé un congé de maladie anticipé.

c. L'employeur a forcé la fonctionnaire, de manière inappropriée et prématurée, à participer à une EAT de SC, une décision qui reposait sur une impression discriminatoire et non fondée selon laquelle l'incapacité permanente de cette dernière l'empêchait d'exercer les fonctions de son poste d'attache

[298] Comme je l'ai indiqué au début de la section des motifs de la présente décision, je n'ai aucun doute que la fonctionnaire ait été blessée. Toutefois, la nature et l'étendue exactes des blessures étaient vagues. Elles semblent être une combinaison de problèmes au cou, au dos et à l'épaule. Même si la fonctionnaire a soutenu qu'une blessure est survenue à la suite de l'incident du 8 janvier, aucune blessure corporelle n'a été consignée, il n'existe aucune preuve provenant d'un professionnel attestant d'une blessure et aucun professionnel de la santé médicale ou mentale n'a établi que le stress causé par l'interaction entre la fonctionnaire et M. Seaman pouvait avoir une incidence sur les blessures au cou, au dos et à l'épaule de la fonctionnaire subies en juillet et en octobre 2013 ou sur son rétablissement.

[299] À la suite de la blessure du 24 octobre et avant de donner à l'employeur la note du 17 mars, la fonctionnaire avait été en congé du 22 novembre 2013 jusqu'au 2 janvier 2014, date à laquelle elle est revenue et est restée au travail, prenant un jour de congé de temps à autre, jusqu'au 4 février 2014, date à laquelle elle a quitté le travail jusqu'au 5 mars 2014. Le 19 mars 2014, M. Gaudet a reçu la note du 17 mars, qui indiquait qu'elle avait, à ce moment-là, une myélopathie cervicale à plusieurs niveaux consécutive à une spondylose cervicale. La note mentionne également qu'elle attendait un avis neurochirurgical avant que le médecin ne l'autorise à faire tout travail sur le terrain ou à participer à une évaluation physique concernant son travail sur le terrain. Elle indiquait également que la physiothérapie de la fonctionnaire pour son cou avait été suspendue. La D^r Jewers n'a fourni aucune indication des aptitudes et des capacités de la fonctionnaire ni de ce qu'elle ne pouvait pas faire, sauf pour dire qu'elle était en mesure de faire du [traduction] « travail de bureau » à un poste de travail convenable sur le plan

ergonomique. Ni le travail sur le terrain ni le travail de bureau n'ont été définis ni expliqués dans la note, et le D^r Jewers n'a pas témoigné.

[300] À la mi-mars 2014, au cours d'une période d'environ huit mois, la fonctionnaire avait :

- déposé trois demandes à la CIAT;
- utilisé tous ses congés de maladie payés avant le 17 décembre 2013;
- été en congé ou absente du travail environ 54 des 92 jours ouvrables;
- fourni à l'employeur des renseignements limités sur sa blessure et son rétablissement possible;
- omis de fournir à l'employeur les renseignements concernant ses limitations physiques.

[301] Malgré le fait qu'elle soit retournée au travail au début mars 2014 et qu'elle soit demeurée au travail jusqu'en avril, la fonctionnaire a continué de s'absenter du travail; au mois de mai, elle a travaillé deux jours complets et trois jours partiels et elle était absente les autres jours. Peu après son retour au travail en juin 2014, elle a été affectée le 10 juin à un poste d'employé de bureau et elle a conservé la rémunération et les avantages sociaux associés à son poste d'attache. À l'origine, cette affectation devait avoir lieu tout le reste du mois de juin et tout le mois de juillet, mais elle a été prolongée à la fin du mois de juillet pour se poursuivre jusqu'à la fin du mois d'août, même si la fonctionnaire a quitté le travail le 6 ou le 7 août 2014. La note du 9 septembre provenant du D^r Jewers indique qu'elle était en congé depuis le 7 août et que sa date de retour au travail dépendrait de la thérapie, qui pourrait durer de trois à quatre mois. À la date de dépôt de son grief, elle n'était pas retournée au travail, et les éléments de preuve dont je suis saisi ont démontré qu'elle était restée en congé au moins jusqu'à la fin novembre 2014.

[302] Voici ce qui ressort clairement des renseignements limités que la fonctionnaire a fournis à l'employeur, plus particulièrement depuis la blessure de juillet 2013 jusqu'à la note du 17 mars :

- elle s'est souvent absentée du travail en raison de ce qui semblait être des problèmes avec son cou, son épaule et son dos;
- elle avait épuisé tous ses crédits de congés de maladie payés;
- elle n'était probablement pas en mesure d'exécuter les tâches liées à son poste d'attache, qui, comme il est clairement établi par la preuve, était exigeant sur le plan physique, car il fallait lever et déplacer fréquemment des objets lourds.

[303] Les éléments de preuve fournis à l'employeur, durant la période en cause et à l'audience, bien après les faits, n'indiquaient pas précisément les limitations de la fonctionnaire ou les tâches qu'elle pouvait accomplir, et, si elle pouvait en effectuer certaines, dans quelle mesure. En fait, selon l'EAT, la fonctionnaire était [traduction] « [...] inapte à exercer les fonctions de son poste d'attache, ou à faire tout autre travail, durant son traitement et sa réadaptation ». Par ailleurs, la note du 7 mai a révélé que la fonctionnaire pourrait avoir souffert de la blessure ou de la maladie qui faisait l'objet de ses plaintes dès février 2010. D'après le peu de renseignements médicaux professionnels fournis, il se pourrait que les blessures de juillet 2013 et du 24 octobre aient aggravé cette maladie préexistante.

[304] Un employeur a le droit de savoir quel travail, le cas échéant, un employé peut effectuer en toute sécurité sur le lieu de travail. Des renseignements précis sur les restrictions et les limitations sont importants, car ils pourraient nuire à la capacité d'un employé d'exercer les tâches liées à son travail, ce qui pourrait à son tour le mettre à risque de subir d'autres blessures ou de mettre d'autres employés en danger. Ces renseignements sont également nécessaires en raison des obligations respectives des parties, telles qu'elles sont énoncées dans *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

[305] Il ne fait aucun doute que la fonctionnaire était dans cette situation à la fin 2013 et au début 2014. Son travail sur le projet Maximo tirait à sa fin et, en fait, il s'est terminé vers le mois de mars 2014. Si elle n'avait pas souffert de problèmes de santé simultanés au dos, au cou et à l'épaule, elle aurait repris son poste d'attache. Il était évident que, compte tenu de ce que son employeur savait à l'époque, elle ne serait pas en mesure de le faire.

[306] Il était tout à fait logique que l'employeur entame le processus d'évaluation de la fonctionnaire par l'entremise de l'EAT de SC au début d'avril 2014, compte tenu de la perte de temps excessive et du peu de précisions qu'on lui avait donné quant à ce que la fonctionnaire pouvait ou ne pouvait pas faire, et en tenant pour avéré que les indications de son médecin étaient exactes.

[307] La fonctionnaire a déclaré dans son témoignage que l'employeur n'avait pas accepté les [traduction] « renseignements » de son médecin, que son [traduction] « médecin avait la situation en main » et que [traduction] « la situation s'est détériorée

lorsque Darren Gaudet a commencé à intervenir ». Selon moi, ces propos ne sont pas exacts. Ce que le médecin de la fonctionnaire savait et pensait, et encore moins ce qu'il avait pu dire à cette dernière, n'étaient guère évidents pour l'employeur, et très peu de renseignements étaient connus.

[308] Rien ne permet d'appuyer l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle son médecin avait la situation bien en main; en fait, le contraire semble s'être produit. Le fait que la fonctionnaire ait eu des difficultés dès juillet 2013 (si ce n'est plus tôt) et au début de 2014, et que le médecin n'ait fourni aucun renseignement avant la note du 17 mars, tend à le confirmer. Je ne suis pas surpris que l'employeur ait demandé une EAT après avoir reçu la note du 17 mars, compte tenu des graves difficultés que semblait avoir la fonctionnaire pour se présenter au travail et effectuer le travail, en plus du manque de renseignements et de précisions.

[309] Il est devenu évident, quoiqu'avec du recul, que la fonctionnaire ne devait faire aucun travail, mais ce n'est qu'au moyen de l'EAT de SC qu'il a été possible de tirer cette conclusion. Je n'ai entendu aucun témoignage ni vu aucun élément de preuve de la part d'un professionnel de la santé à l'effet du contraire. En fait, la note du 7 mai, dans laquelle il était affirmé indirectement que la fonctionnaire ne devrait effectuer aucun travail, annonçait ce qui allait se produire. Dans ce formulaire, il est question de la capacité de l'employé à retourner au travail. Dans le formulaire, ce point a été laissé en blanc. Il s'agissait peut-être d'un oubli; peut-être pas. Le Dr Jewers n'a pas témoigné et, par conséquent, on ne le sait pas.

[310] La seule preuve tangible dont je dispose, la note du 17 mars, laisse entendre que la fonctionnaire souffrait d'une maladie ou d'un état qui lui causait des problèmes au dos et à la colonne vertébrale et qui lui causait peut-être des problèmes au cou et à l'épaule. En effet, dans la note il est affirmé ce qui suit : [traduction] « Il a été signalé qu'elle souffrait d'une myélopathie cervicale à plusieurs niveaux consécutive à une spondylose cervicale. » Il est également ressorti de la preuve qu'elle avait subi deux accidents de travail (la blessure de juillet 2013 et la blessure du 24 octobre) qui étaient liés à son cou, à son dos et à son épaule. Les éléments de preuve limités dont je dispose laissent entendre que ces blessures ont aggravé son état préexistant. Il est également ressorti de la preuve qu'en raison de son état, elle aurait certaines limitations. Étant donné qu'elle avait été en congé pendant une longue période et qu'elle ressentait clairement une douleur et qu'elle n'était probablement pas en mesure d'effectuer un travail physique important, dont était en

grande partie composé son travail, on ne peut pas dire que l'EAT était inappropriée ou prématurée, compte tenu de l'absence de renseignements suffisants provenant de la fonctionnaire ou de son médecin à l'intention de l'employeur.

[311] Il ressort de la preuve, de façon évidente, que les blessures subies par la fonctionnaire semblent avoir contribué considérablement à son incapacité d'exercer non seulement les fonctions de son poste d'attache, mais aussi, parfois, des fonctions généralement administratives liées au projet Maximo et, plus tard, à l'affectation au sein de l'équipe des AtoN.

[312] Il est également inexact d'affirmer que l'employeur a forcé la fonctionnaire à subir l'EAT de SC. Le processus était volontaire. Selon les premières indications, elle avait choisi de ne pas signer les documents de consentement. Sans ces documents, aucune EAT ne pouvait avoir lieu. Ce constat est également étayé par la lettre de la D^{re} MacDonald à M. Gaudet du 20 mai 2014, dans laquelle elle déclare que la fonctionnaire avait annulé ses consentements à la communication de renseignements médicaux et n'avait pas consenti à l'EAT.

[313] Il n'est ressorti aucunement de la preuve que, de l'avis de l'employeur, les problèmes de santé de la fonctionnaire liés à ses blessures comme étant permanents. Dans la lettre du 14 avril à l'intention de SC, les quatre questions suivantes sont posées :

- 1) La fonctionnaire est-elle actuellement inapte à occuper son poste d'attache?
- 2) Dans l'affirmative, cette inaptitude devrait-elle être temporaire ou permanente?
- 3) La fonctionnaire est-elle actuellement apte au travail moyennant des limitations ou des mesures d'adaptation dans un autre milieu de travail?
- 4) Dans l'affirmative, quelles sont les limitations et/ou les mesures d'adaptation propres à la fonctionnaire?

[314] Même s'il est clair que l'employeur se posait des questions sur les capacités et les limitations de la fonctionnaire, aucun élément de preuve ne permet d'établir qu'il les considérait comme permanentes ou qu'il a forcé la fonctionnaire à subir une EAT de SC en se fondant sur la perception selon laquelle son incapacité l'empêchait de façon permanente d'exercer les fonctions de son poste d'attache.

d. Les interactions entre l'employeur et SC avant l'EAT ont dévoilé la perception et les intentions discriminatoires de l'employeur à l'égard l'évaluation

[315] Les éléments de preuve relatifs à l'interaction de l'employeur avec SC et l'EAT étaient limités. Dans le cadre d'une EAT, l'employeur fournit à SC une trousse de

documents, notamment une lettre de présentation pour fournir à l'évaluateur ou aux évaluateurs de SC des renseignements pertinents. Ces renseignements ont été fournis à SC dans la lettre du 7 avril, qui était accompagnée de la description de travail et du formulaire d'analyse de l'emploi, dont les parties pertinentes ont été exposées précédemment dans la présente décision. La lettre du 7 avril commence par un résumé des blessures que l'employeur semble avoir consignées au dossier de la fonctionnaire. À la fin de la lettre, l'employeur pose les quatre questions mentionnées précédemment dans l'examen de l'allégation précédente.

[316] La lettre énonce également que la fonctionnaire avait eu des problèmes de rendement qui ont été réglés sur le plan administratif et que son absence du travail du 4 février au 5 mars 2014, que la fonctionnaire a décrit comme un congé lié au stress, faisait suite à la tentative de la direction de corriger son comportement agressif, qui était l'un des facteurs ayant contribué au conflit interpersonnel survenu en milieu de travail (l'incident du 8 janvier).

[317] La fonctionnaire a quitté le travail le 4 février 2014 et est restée en congé jusqu'au 5 mars 2014. Selon la fonctionnaire, le stress qu'elle a subi l'empêchait de se rétablir de ses blessures antérieures. La parole de la fonctionnaire est la seule preuve à l'appui de cette affirmation. En effet, cette affirmation ne repose sur aucune autre preuve, et encore moins sur celle d'un professionnel de la santé. Ce qui est intéressant au sujet de la demande d'indemnisation à la suite d'un accident de travail présentée par la fonctionnaire au moyen du formulaire 6 du 7 mars est qu'immédiatement après l'incident du 8 janvier, qui, selon la fonctionnaire, était à l'origine de sa blessure, celle-ci ne semble pas avoir pris un congé de longue durée. Cependant, le 4 février 2014, lorsqu'on lui a remis la lettre administrative l'informant du rôle joué dans cet incident, il semble qu'elle ait soudainement dû s'absenter du travail en raison du stress subi. Compte tenu des blessures, des actions et des demandes de la fonctionnaire, y compris celle concernant le stress, l'employeur avait assurément le droit de porter ces renseignements à l'intention d'un éventuel évaluateur, car ces renseignements auraient pu être liés à la situation de la fonctionnaire et à sa capacité d'exécuter des tâches associées à son poste, d'autant plus qu'elle avait expressément mentionné que c'était le cas.

[318] Rien de ce qui précède ne permet d'établir l'existence d'une perception ou d'une intention discriminatoire. En outre, la fonctionnaire n'a pas démontré qu'il y avait eu

quelque sorte des conséquences préjudiciables de quelque nature que ce soit liées aux interactions entre l'employeur et SC.

e. Le refus de fournir à la fonctionnaire la formation demandée montre que l'employeur croyait qu'elle n'était pas en mesure d'exercer les fonctions de son poste d'attache.

[319] J'ai entendu des témoignages sur les possibilités de formation suivantes :

- 1) la formation financière et formation relative aux petits bâtiments;
- 2) la formation sur le transport de marchandises dangereuses;
- 3) la conférence sur la santé et la sécurité;
- 4) le Forum des cadres intermédiaires.

[320] Cette allégation, comme les quatre précédentes, était fondée sur la perception de la fonctionnaire au sujet des croyances des représentants de l'employeur. Même si les témoignages ne m'ont pas permis d'en apprendre beaucoup au sujet de formation qui, selon la fonctionnaire, lui a été refusée, la preuve a également fait ressortir les motifs pour lesquels l'employeur a pris ces décisions.

[321] Il est ressorti de la preuve qu'à un moment donné en juin 2010 ou vers cette date, la fonctionnaire, qui était affectée à des travaux légers à la suite d'un incident mineur survenu plus tôt cette année-là, a manifesté un intérêt à s'occuper d'un projet pour le bureau de Charlottetown, et en août ou septembre de cette année-là, elle a été affectée à ces fonctions. Elle a passé la majeure partie de son temps sur ce projet jusqu'à la fin mars 2014.

[322] La lettre du 7 avril (de M. Gaudet à SC) fait mention des blessures subies par la fonctionnaire en mars 2010 et en octobre 2012. Cependant, les renseignements fournis permettent d'établir uniquement qu'elle a blessé son bras gauche lors du premier incident et son dos au cours de l'autre. Il n'y a aucune preuve permettant d'établir l'existence d'une incapacité ou d'une maladie pour laquelle une forme quelconque de mesure d'adaptation était nécessaire. La preuve a plus tard révélé que la fonctionnaire a ensuite été blessée au travail (la blessure de juillet 2013) et une autre fois encore (la blessure du 24 octobre). Selon le témoignage de la fonctionnaire, aucune de ces blessures n'a eu d'incidence sur sa capacité à exercer ses fonctions jusqu'à ce qu'elle quitte le travail, le 22 novembre 2013, à la suite de la blessure du 24 octobre.

i. Formation financière

[323] Les éléments de preuve limités concernant la formation financière indiquent qu'elle a été annulée en janvier 2012. Rien ne permet d'établir que l'annulation ait eu lieu à la suite d'une incapacité, d'une maladie, d'une blessure ou de tout autre motif de distinction illicite. Selon la preuve, le problème de financement était à l'origine de l'annulation. Rien n'indique que ce n'était pas le cas. Les hypothèses ou les croyances de la fonctionnaire au sujet de l'intention de l'employeur ne sauraient être un élément de preuve.

[324] Rien n'indique que cette formation avait un lien quelconque avec son poste d'attache ou le projet Maximo.

ii. Formation relative aux petits bâtiments

[325] Les éléments de preuve concernant la formation relative aux petits bâtiments sont semblables à ceux concernant la formation financière, c'est-à-dire qu'ils sont très limités. La fonctionnaire a fait mention d'un autre employé qui l'avait suivie et a déclaré qu'elle avait été offerte à peu près au même moment que la formation financière. Encore une fois, les éléments de preuve à cet égard reposent en grande partie sur une déclaration par la fonctionnaire selon laquelle d'autres membres du personnel possédaient une compétence qu'elle n'avait pas.

iii. Transport de marchandises dangereuses

[326] Un courriel envoyé à la fonctionnaire par un commis à la formation du MPO le 17 octobre 2013 à 17 h 41 a été déposé en preuve. Il indiquait qu'elle et deux autres collègues du bureau de la GCC de Charlottetown avaient besoin d'une formation sur le transport de marchandises dangereuses et qu'un cours était offert le 21 octobre 2013. La fonctionnaire a dit qu'il lui avait été envoyé par erreur, car il était destiné au superviseur par intérim, le poste qu'elle avait occupé auparavant et qui était occupé à l'époque par M. Seaman. Elle a dit qu'elle le lui a acheminé.

[327] Selon ce qui est indiqué dans le courriel, celui-ci a été envoyé à 17 h 41. Rien n'indique la date à laquelle la fonctionnaire a vu le courriel ou celle à laquelle elle l'a transmis à M. Seaman. Le 17 octobre était un jeudi, et compte tenu de l'heure tardive où il a été envoyé, il est possible que la fonctionnaire ne l'ait pas vu avant le lendemain, soit le vendredi 18 octobre. Le lundi suivant était le 21 octobre. Il n'y a aucun élément de preuve indiquant que M. Seaman était au travail le vendredi 18 octobre, ou la date à

laquelle il a vu le courriel ou s'il l'a vu et s'il y a donné suite ou non. Il a témoigné et personne ne lui a posé de questions à ce sujet.

[328] La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait pas assisté à cette formation. À la question de savoir si les autres personnes mentionnées dans le courriel y avaient assisté, elle a répondu qu'elle le croyait. Toutefois, il n'existe aucun élément de preuve concret selon lequel quelqu'un y a assisté et qu'on lui a refusé la formation. De plus, elle a indiqué qu'elle avait suivi cette formation dans le passé.

[329] Le seul autre élément de preuve concernant cette formation permet d'établir qu'elle est offerte par un organisme externe et que la GCC reçoit un tarif de groupe lorsque 15 personnes s'y inscrivent. M. Gaudet a indiqué qu'au moment où la formation a été offerte, la fonctionnaire travaillait à temps plein sur le projet Maximo. Par conséquent, comme le nombre maximal de personnes pouvant s'inscrire à la formation était atteint, la fonctionnaire ne l'avait pas suivie. Cependant, la fonctionnaire devait suivre la formation la prochaine fois qu'elle sera offerte, lorsqu'elle ne travaillera plus sur le projet Maximo. Il n'a fourni aucun autre détail.

[330] Rien n'indique non plus que la formation du 21 octobre ait été suivie par quiconque de la GCC à Charlottetown. Toutefois, il existe des éléments de preuve selon lesquels cette formation a eu lieu à un moment donné et que la fonctionnaire n'y a pas assisté puisque 15 personnes s'étaient déjà inscrites, soit le nombre maximal autorisé, que la fonctionnaire n'accomplissait pas les tâches liées à son poste d'attache et qu'à son retour à son poste d'attache, la formation lui serait offerte.

[331] Les éléments de preuve dont je suis saisi n'ont pas révélé que la fonctionnaire était en mesure de reprendre ses fonctions à temps plein de technicienne des aides maritime à un moment donné après le 22 novembre 2013.

iv. Conférence sur la santé et la sécurité

[332] Une chaîne de courriels concernant la conférence sur la santé et la sécurité prévue du 1^{er} au 3 novembre 2013 a été déposée en preuve. Le premier courriel de la chaîne provenait du bureau de l'Alliance de Charlottetown et a été envoyé le 23 juillet 2013. Le 29 juillet 2013, un autre membre du bureau régional de l'Alliance l'a acheminé aux membres de l'Alliance, y compris la fonctionnaire. Plus particulièrement, il a demandé à

la fonctionnaire si elle souhaitait y assister, soulignant qu'elle était la représentante de la section locale au Comité de SST.

[333] Le 19 août 2013, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Birt, lui disant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] J'ai soumis mon nom pour cette conférence, mais cette année, ils insistent également sur l'importance de la contribution de l'employeur (voir la version anglaise de la lettre ci-jointe). Comme d'habitude, je participerai à l'activité durant mon temps libre et je paierai moi-même les frais accessoires. Cependant, les frais d'hébergement ne sont remboursés que pour une nuitée et le vendredi après-midi est à mes frais, c'est-à-dire que je dois prendre congé du travail. Par conséquent, je demande une aide financière de l'employeur pour couvrir les frais d'hébergement d'une nuitée et quatre heures de congé payé pour me rendre à cette formation en santé et en sécurité.

[...]

[334] Le 29 août 2013, M. Gaudet a répondu à la fonctionnaire et l'a informée que l'employeur n'assumerait pas les frais que l'Alliance ne couvrait pas. Il a déclaré qu'à son avis, la formation allait au-delà de ce qui était nécessaire dans le cadre de sa participation à un poste bénévole. Cependant, il a accepté d'accorder un congé annuel pour participer à la conférence.

[335] D'après les courriels déposés en preuve, il semble que la section locale de l'Alliance ait proposé que la fonctionnaire y assiste, car elle était sa représentante au Comité de SST et il semblerait également que l'Alliance était prête à payer au moins une partie des frais. Rien dans la preuve n'indique que cette formation était nécessaire pour le poste de la fonctionnaire. Les éléments de preuve ont révélé que l'employeur n'était pas disposé à assumer les frais associés à la formation que l'Alliance a déterminé que la fonctionnaire suivrait ou devrait suivre.

[336] Rien n'indique que la position de l'employeur ait quelque chose à voir avec l'incapacité de la fonctionnaire, la perception de l'employeur au sujet de son incapacité, la capacité de la fonctionnaire d'accomplir les tâches liées à son poste d'attache ou la perception de l'employeur de la capacité de la fonctionnaire à accomplir les tâches liées à son poste d'attache. L'Alliance semblait résolue à ce que la fonctionnaire participe à la

formation en tant que représentante au Comité de SST à Charlottetown. La participation à la formation ne semble n'avoir rien à voir avec le poste d'attache de la fonctionnaire; il n'y a aussi aucune indication que le rejet de la demande de remboursement des frais présentée par la fonctionnaire touchait à un droit protégé par la convention collective ou la *LCDP*.

v. Forum des gestionnaires intermédiaires

[337] Cette allégation ne peut être retenue puisqu'elle ne répond pas aux exigences mêmes de l'allégation selon laquelle l'employeur l'a privée d'une possibilité de formation. Il ne s'agissait pas d'une possibilité de formation. Les éléments de preuve n'ont pas révélé que ce forum constituait une forme de formation dont la fonctionnaire avait besoin dans le cadre de son poste d'attache ou de son affectation au projet Maximo. En outre, les éléments de preuve n'ont pas révélé qu'elle souhaitait effectivement assister au forum aux fins de formation; elle a simplement demandé un congé payé pour pouvoir se porter volontaire et aider en ce qui concerne les problèmes techniques. Lorsqu'elle a présenté sa demande, elle l'a présentée en disant ce qui suit : [traduction] « [...] il s'agit d'une activité à laquelle je peux contribuer. J'ai épuisé tous mes congés personnel et de bénévolat [...] et j'ai besoin de mes congés annuels pour un autre problème; existe-t-il un congé qui puisse m'être accordé pour cette activité? »

[338] De plus, les éléments de preuve ont révélé que la fonctionnaire aurait pu assister y assister, simplement que l'employeur n'aurait pas approuvé le déplacement. La restriction à l'approbation du déplacement s'appliquait non seulement à elle, mais aussi à tous les autres.

[339] Rien n'indique que la position de l'employeur à l'égard du Forum de la gestion intermédiaire ait trait à l'incapacité de la fonctionnaire ou à la perception de l'employeur concernant l'incapacité de la fonctionnaire, ou à la capacité de la fonctionnaire à accomplir les tâches liées à son poste d'attache ou la perception de l'employeur concernant la capacité de la fonctionnaire d'exécuter les tâches liées à son poste d'attache. Aucun élément de preuve n'indique non plus que la décision de l'employeur soit fondée sur un autre motif de distinction illicite.

[340] Les éléments de preuve n'ont pas révélé que les actions de l'employeur en ce qui concerne la formation démontraient que l'employeur estimait qu'elle n'était pas mesure de remplir les fonctions de son poste d'attache. En fait, certaines des affirmations de la

fonctionnaire sous cette rubrique ne portaient pas réellement sur une formation liée à son poste. La formation financière n'était pas liée à son poste d'attache. Pour ce qui est du Forum des gestionnaires intermédiaires, la fonctionnaire cherchait à se porter volontaire pour permettre le bon fonctionnement technique de la conférence. Ce n'est pas la formation qui a été refusée; en fait, les éléments de preuve ont révélé que la fonctionnaire pouvait y assister, mais que l'employeur n'assumerait tout simplement pas ses frais de déplacement. En ce qui concerne la formation en santé et sécurité au travail, il s'agissait d'une proposition de l'agent négociateur. Enfin, pour ce qui est du transport de marchandises dangereuses, rien n'indique que la formation ait été refusée à la fonctionnaire.

f. Comme l'employeur n'a pas fourni une évaluation ergonomique en temps opportun du poste de travail de la fonctionnaire, il a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de l'incapacité de cette dernière

[341] La question de l'ergonomie a été mentionnée la première fois dans la note du 17 mars, dans laquelle il est affirmé que la fonctionnaire était en mesure d'effectuer un travail de bureau à un poste de travail qui lui convient le plan ergonomique. L'expression [traduction] « travail de bureau » n'a pas été définie par le D^r Jewers. Selon la fonctionnaire, au cours de la période de janvier à mars 2014, elle a effectué une combinaison de travaux sur le projet Maximo et de ce qu'elle a décrit dans son témoignage comme du travail de bureau, notamment [traduction] « [...] recharger les piles; programmer les caractéristiques de lampe éclair (en connectant les feux à l'ordinateur); charger les lanternes solaires et faire l'inventaire ». La nature exacte et les renseignements sur la façon dont elle a exécuté ces tâches qu'elle a décrites comme du [traduction] « travail de bureau » n'ont pas été fournis.

[342] Selon les éléments de preuve, les travaux sur le projet Maximo se sont terminés à la fin du mois de mars 2014. M. Gaudet a reçu le 19 mars 2014 la note du 17 mars. Le 14 mai 2014, il a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour lui dire qu'il avait organisé une évaluation ergonomique pour le 2 juin 2014, qui a été effectuée ce jour-là et qui portait sur un poste de travail qu'elle utilisait au site Lily Pond. Au moment où l'évaluation ergonomique a été prévue pour le 2 juin, la fonctionnaire était en congé, mais son lieu de travail désigné était toujours le site Lily Pond; son affectation à la direction générale des AtoN n'avait pas encore été organisée, mais elle a eu lieu plus tard en mai 2014. L'entente d'affectation a été conclue le 9 juin 2014. La deuxième évaluation

ergonomique a été effectuée le mercredi 6 août 2014, durant son affectation à la direction générale des AtoN. La même personne a effectué les deux évaluations. Les évaluations ont été présentées dans leur intégralité précédemment dans la présente décision.

[343] Entre le 19 mars et le 2 juin 2014, il s'est écoulé 49 jours ouvrables. Selon les éléments de preuve, durant cette période, la fonctionnaire était au travail pendant 18 jours complets et elle était absente 28 jours complets et six jours partiels. Les 28 jours complets englobent la dernière semaine d'avril et la première partie de mai ainsi que le reste de mai, à l'exception de la semaine du 5 mai, au cours de laquelle elle a été absente partiellement durant cinq jours. Après son absence prolongée en mai, la fonctionnaire a repris le travail le premier jour ouvrable de juin, soit le 2 juin, le jour où la première évaluation ergonomique a été effectuée.

[344] L'évaluation ergonomique en août a eu lieu la veille du départ de la fonctionnaire le 7 août 2014, ou vers cette date. Après l'évaluation, elle est restée en congé pour le reste du mois et en septembre, en octobre et en novembre 2014. En outre, pendant cette période, son médecin a également fourni la note du 9 septembre, qui indiquait seulement qu'elle avait été [traduction] « [...] en congé depuis le 7 août 2014 en raison d'un accident de travail » et que [traduction] « son retour au travail dépendrait de sa thérapie [...] ». En outre, SC a effectué l'EAT du 18 septembre, dans laquelle il est affirmé ce qui suit : [traduction] « À l'heure actuelle, [...] est inapte à exercer les fonctions de son poste d'attache, ou à faire tout autre travail, durant son traitement et sa réadaptation. »

[345] La note du 9 septembre ne précisait pas ce qu'on entendait par [traduction] « accident de travail », si la fonctionnaire avait subi une nouvelle blessure ou si cet accident était lié à une ou à une combinaison de la blessure de juillet 2013, de la blessure du 24 octobre et de l'incident du 8 janvier. Dans la note, il n'est aucunement mentionné que le poste de travail de la fonctionnaire causait ou aggravait une difficulté. L'EAT du 18 septembre n'a fourni aucun renseignement permettant de croire que les postes de travail avaient une incidence sur l'incapacité de la fonctionnaire ou qu'ils ont contribué à son incapacité d'exercer les fonctions du poste de commis auquel elle a été affectée en juin, en juillet et les premiers jours d'août 2014.

[346] L'évaluation ergonomique de juin a été envoyée par télécopie à M. Gaudet le 11 juin et lui a été envoyée par courriel le 13 juin 2014. Il a indiqué qu'il l'a vue le 13 juin

sur le télécopieur, mais, étant donné la qualité médiocre de l'évaluation, il a demandé qu'elle lui soit envoyée par courriel, ce qui a été fait. M. Gaudet a transmis l'évaluation à la fonctionnaire le 13 juin 2014 et il lui a dit d'obtenir ce dont elle avait besoin.

[347] Dans l'évaluation ergonomique de juin, il était fait mention de sept problèmes. Pour trois d'entre eux, il n'était pas nécessaire de se procurer de l'équipement, mais la fonctionnaire devait prendre des mesures, comme désencombrer son espace de travail, prendre une pause toutes les 30 minutes et regarder un point lointain toutes les 30 minutes. Les autres problèmes pouvaient être réglés en élevant le fauteuil et en se procurant un repose-pieds et un porte-document qui conviennent.

[348] Je n'ai entendu aucun témoignage sur la raison pour laquelle ces articles n'auraient pas convenu à son nouvel espace de travail. Il est ressorti de la preuve que l'employeur a approuvé la fourniture d'un écran d'ordinateur réglable, d'un fauteuil réglable et d'un repose-pieds.

[349] L'évaluation ergonomique d'août a été effectuée la veille du congé prolongé de la fonctionnaire pour le reste du mois d'août jusqu'à la fin de novembre 2014. Je ne sais pas quand l'évaluation a été organisée. Toutefois, le rapport n'a été envoyé qu'en septembre 2014. Je ne sais pas pourquoi il a fallu près d'un mois pour envoyer le rapport.

[350] Même s'il semble avoir fallu un certain temps pour organiser la première évaluation ergonomique, la preuve n'a pas révélé que celle-ci n'a pas été réalisée en temps opportun. Rien dans la preuve ne permet d'établir la date à laquelle la demande a été présentée ou les ressources à l'Î.-P.-É. qui pouvaient la réaliser. Ce que le D^r Jewers entendait par [traduction] « [...] travail de bureau à un poste de travail approprié sur le plan ergonomique » était au mieux vague, étant donné que le travail de la fonctionnaire sur le projet Maximo avait pris fin et qu'elle devait accomplir de nombreuses tâches physiques dans le cadre de son poste d'attache. Ce qui est devenu évident, mais seulement après le dépôt du grief, est que la fonctionnaire n'aurait dû accomplir aucune tâche liée à son poste d'attache ou aucun autre travail que ce soit, étant donné que l'EAT a permis de déterminer qu'elle était entièrement inapte à effectuer un travail.

[351] Les mesures d'adaptation, telles qu'elles sont établies par la Cour suprême du Canada, constituent un processus inclusif et coopératif auquel devraient participer l'employeur, l'employé et l'agent négociateur (lorsque l'employé est représenté par un

agent négociateur). Les éléments de preuve très limités dont je suis saisi démontrent que la fonctionnaire avait subi des blessures au dos, au cou et à l'épaule et, selon le D^r Jewers, ces blessures auraient pu être liées à un problème préexistant ou elles ont été aggravées en raison de celui-ci. Il était clair que la fonctionnaire ne devait pas effectuer de [traduction] « travail sur le terrain », pour reprendre l'expression utilisée par le D^r Jewers. Cependant, il n'a pas précisé la nature exacte des limitations de la fonctionnaire ni leur incidence sur les tâches liées à son poste. Selon le témoignage de la fonctionnaire, la blessure de juillet 2013 et la blessure du 24 octobre ne sont pas survenues sur le terrain, mais dans l'aire d'entrepôt, alors qu'elle levait et déplaçait de l'équipement. Selon elle, le travail de bureau comprenait le travail au moyen d'équipement comme des lanternes et des lumières. La fonctionnaire pourrait-elle effectuer ce travail? Dans l'affirmative, dans quelle mesure? Si le D^r Jewers s'est penché sur cette question, il n'y a pas donné suite. Cette question ne semble pas avoir été examinée avant l'EAT, laquelle a révélé que la fonctionnaire ne devrait pas travailler du tout.

[352] Le processus relatif aux mesures d'adaptation concernant la fonctionnaire pour la période de mars à juin 2014 en était à ses débuts. La meilleure façon de le décrire serait de dire qu'il semblait progresser et qu'il était entrecoupé d'ajustements et d'arrêts. Les parties ne semblaient pas être du même avis concernant un certain nombre de questions. Même si le processus ne s'est pas déroulé d'une façon que des professionnels du domaine des RT jugeraient idéale, il a progressé malgré une relation employeur-employé difficile et des renseignements très limités, tant pour ce qui est de l'aspect médical que des capacités, des limitations et des restrictions de la fonctionnaire relativement à son travail.

[353] De plus, lorsque la fonctionnaire a témoigné, elle a affirmé que la personne qui effectuait l'évaluation ergonomique lui avait posé des questions au sujet de son travail. La fonctionnaire a affirmé qu'elle avait envoyé un grand nombre de courriels portant sur ce que l'employeur avait prévu pour elle et elle a ensuite déclaré que la personne responsable avait effectué l'évaluation ergonomique sans savoir ce que la fonctionnaire ferait comme travail. Il est difficile d'effectuer une évaluation ergonomique d'un espace de travail sans savoir si l'espace de travail sera utilisé et sans connaître le travail qu'un employé y accomplira, les renseignements précis d'un employé et ses limitations. Dans le cas de la fonctionnaire, la charrue semble avoir été mise devant les bœufs. Même si tout le monde savait qu'elle avait été blessée et qu'elle était atteinte d'une incapacité quelconque, l'étendue complète de la blessure, de la maladie ou de l'incapacité était loin

d'être claire. Plus important encore, le même constat s'appliquait aux limitations et aux restrictions. Si l'étendue complète de ses limitations et restrictions avait été connue, il aurait pu être logique de procéder à une évaluation ergonomique.

[354] Cela dit, à deux reprises, l'employeur a donné suite à la recommandation de procéder à une évaluation ergonomique, mais sans savoir le type de limitations ou de restrictions qui seraient nécessaires, le processus était en grande partie inutile.

g. La fonctionnaire a été victime de discrimination fondée sur ses fonctions syndicales

[355] Cette allégation semble avoir été formulée parce que la fonctionnaire a voulu mener une certaine forme d'enquête ou d'investigation de son propre chef sous le couvert de ses fonctions syndicales.

[356] Les éléments de preuve ont révélé que la fonctionnaire et MM. Gaudet, Seaman, Doyle, A et C étaient tous membres de la même unité de négociation. Ils ont également révélé que la fonctionnaire était la présidente de la section locale du syndicat; toutefois, la durée pendant laquelle elle a occupé ce poste n'était est imprécise. Je n'ai entendu aucun témoignage indiquant si elle occupait d'autres postes au sein du syndicat et, dans l'affirmative, à quel moment.

[357] Je n'ai pas non plus entendu de témoignage sur la façon dont la fonctionnaire pouvait mener une enquête quelconque à titre d'administratrice syndicale.

[358] Au paragraphe 123 de ses arguments écrits, la fonctionnaire a affirmé que l'élément de cette partie du grief a trait à sa tentative de faire la lumière sur l'enquête mal exécutée concernant sa plainte de harcèlement. Elle a déclaré qu'elle avait des raisons de croire que l'enquête n'était pas entièrement impartiale, car MM. Seaman et Gaudet avaient formé une alliance contre elle par le passé dans le cadre de dossiers sujets à litige. À l'appui de cette affirmation, elle a renvoyé à un courriel qu'elle a fait parvenir à son représentant syndical, M. Fagen, le 19 mars 2014, à propos d'une réunion ce jour-là. Au paragraphe 124, elle a fait valoir qu'après avoir reçu la lettre de « conseils » de M. Gaudet rejetant son allégation de harcèlement, elle avait l'intention de déposer un grief, car l'enquête sur le harcèlement avait été effectuée incorrectement par une personne non formée qui aurait pu être partielle. Elle a ajouté qu'elle avait compris qu'une partie de son rôle de présidente de la section locale du syndicat consistait à

effectuer un examen des faits préliminaire pour faciliter la procédure de règlement des griefs.

[359] Rien dans les éléments de preuve ne permet de croire que l'examen des faits effectué par M. Gaudet concernant l'incident du 8 janvier constituait en quelque sorte une enquête concernant du harcèlement ou une plainte de la fonctionnaire selon laquelle elle avait été victime de harcèlement. Selon les éléments de preuve dont je suis saisi, le 8 janvier, elle et M. Seaman ont participé à un échange bref, mais animé, qui s'est terminé en quelques minutes. M. Seaman a signalé l'incident à M. Gaudet. Plus tard, M. Gaudet a cherché la fonctionnaire et lui a parlé. Il ne ressort aucunement de la preuve que lorsqu'il lui a parlé, elle a présenté une plainte quelconque selon laquelle elle avait été victime de harcèlement de la part de M. Seaman.

[360] M. Gaudet a semblé effectuer un bref examen des faits en écoutant la version de M. Seaman, ainsi que celle de la fonctionnaire et en discutant avec quelques personnes. Par la suite, il a déterminé que les deux employés avaient agi de façon inappropriée et leur a remis les deux lettres de conseils.

[361] La fonctionnaire n'a pas déposé un grief concernant la lettre de conseils qui lui a été remise le 4 février 2014. Toutefois, le 5 février 2014, elle a envoyé un courriel à M. Butler. Elle a raconté sa version des événements concernant l'incident du 8 janvier, et l'objet de son courriel s'intitulait [traduction] « harcèlement ». Je n'ai entendu pratiquement aucun témoignage portant sur ce qui s'est passé à cet égard, à l'exception des documents déposés en preuve par les deux parties qui étaient joints à la lettre du 15 mai de M. Gaudet. Je n'ai pas vu de copie de la lettre de M. Butler dont disposait M. Ouellette et qu'il tentait de toute évidence de livrer à la fonctionnaire le 11 février 2014 ou vers cette date, lors de sa visite à Charlottetown. Je soupçonne que peu importe ce que M. Butler a fait (ou n'a pas fait) à l'égard du courriel du 5 février 2014 de la fonctionnaire, était inacceptable aux yeux de cette dernière, car, le 11 avril 2014, elle a déposé un grief déclarant qu'elle contestait la décision de la direction de ne pas accepter sa plainte de harcèlement fondée sur l'examen des faits effectué par M. Gaudet. Ce grief indiquait que les agissements ont eu lieu le 12 mars 2014.

[362] Je n'ai entendu aucun témoignage sur la question de savoir si la fonctionnaire a demandé un contrôle judiciaire au sujet de l'action ou de l'inaction de M. Butler liée à son courriel du 5 février 2014. Aucune plainte de harcèlement écrite datée du 12 mars 2014

n'a été présentée à l'audience. Je n'ai entendu aucun témoignage sur ce qui s'est passé relativement au grief daté du 11 avril 2014, sauf qu'il a été remis à M. Gaudet.

[363] Les éléments de preuve ont révélé clairement que M. Gaudet a effectué un examen des faits sur ce qui s'est passé lors de l'incident du 8 janvier. Il n'existe aucun élément de preuve indiquant qu'une forme de plainte de harcèlement quelconque lui avait été présentée par la fonctionnaire à l'égard de M. Seaman. Selon les éléments de preuve, elle s'est plainte de M. Seaman et a utilisé le terme [traduction] « harcèlement » le 5 février 2014. À ce moment-là, M. Gaudet avait enquêté sur l'incident du 8 janvier et avait remis aux deux participants des lettres de conseils. La fonctionnaire aurait pu présenter un grief à l'encontre de la lettre qui lui a été remise; ce qu'elle n'a pas fait.

[364] Les droits des agents négociateurs sont protégés par les règles juridiques. Dans le secteur public fédéral, ces droits peuvent être exercés devant la Commission et en déposant une plainte en vertu des dispositions pertinentes de la *Loi*. Toutefois, les droits et les obligations d'un agent négociateur ne sont pas illimités. Même s'ils jouent un rôle dans la négociation au nom des employés syndiqués et dans une certaine mesure dans leur représentation, ces droits et obligations sont énoncés dans les dispositions législatives, les conventions collectives et la jurisprudence. La fonctionnaire était toujours employée du CT et n'avait aucun droit particulier d'effectuer une enquête elle-même dans un établissement de l'employeur. Il ressort clairement de la preuve que l'employé avec qui la fonctionnaire a communiqué n'était pas heureux qu'elle eût communiqué avec lui au travail et qu'il en avait fait part à la direction. L'employeur contrôle le milieu de travail, sauf lorsque celui-ci est limité par les dispositions législatives, la convention collective et la jurisprudence. L'employeur pouvait à bon droit discuter avec la fonctionnaire au sujet de ses agissements dans le cadre de ce dossier.

3. La fonctionnaire a-t-elle établi une preuve *prima facie* de l'existence de discrimination en fonction de ses allégations?

[365] La fonctionnaire a fait valoir qu'au cours d'une certaine période, à l'aide d'une série d'actes qu'elle a précisé dans ses sept allégations, l'employeur a fait preuve de discrimination contre elle fondée sur l'âge, le sexe, l'incapacité et l'affiliation syndicale.

[366] Autre que de connaître l'âge et le sexe de la fonctionnaire, rien dans les éléments de preuve ne permet d'établir que les mesures prises par l'employeur étaient discriminatoires à l'égard de la fonctionnaire fondée sur l'âge ou le sexe. La fonctionnaire

n'a donc pas établi une preuve *prima facie* en ce qui concerne ces motifs de distinction illicites, sur le fondement de l'article 19 de la convention collective ou de la *LCDP*.

[367] En ce qui a trait à l'affiliation syndicale, la fonctionnaire n'a pas établi que l'action de l'employeur lorsqu'il lui a écrit et lui a ordonné de mettre fin à son enquête personnelle sur un incident survenu en milieu de travail avait un lien quelconque avec ses fonctions syndicales. L'employeur a le droit de gérer le milieu de travail. Rien n'indique que les actions de l'employeur aient eu un lien quelconque avec le rôle de la fonctionnaire au sein de la section locale du syndicat ou à titre de dirigeante syndicale. Par conséquent, la fonctionnaire n'a pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a contrevenu à l'article 19 de la convention collective en ce qui concerne l'affiliation syndicale.

[368] La preuve produite à l'audience portait presque exclusivement sur les blessures et la maladie de la fonctionnaire et sur ses allégations concernant la conduite de l'employeur en ce qui a trait à une incapacité liée à ces blessures et à toute maladie ou incapacité sous-jacente.

[369] D'après les éléments de preuve dont je suis saisi, il est clair que la fonctionnaire a une incapacité. À ma connaissance, il s'agissait d'un problème lié à son cou, à son épaule et à son dos. Les allégations de la fonctionnaire en ce qui a trait au motif de distinction illicite de l'incapacité relèvent de deux grandes catégories :

- i. Manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- ii. Actions dans les rapports avec SC et la CIAT

[370] L'incapacité oblige l'employeur à prendre des mesures d'adaptation. Les règles juridiques en matière de mesures d'adaptation sont bien établies. Il s'agit d'un processus coopératif auquel participent, dans les milieux de travail syndiqués, l'employeur, l'employé et le syndicat. La difficulté dans la présente affaire est qu'une grande partie des renseignements n'a pas été fournie à l'employeur en temps opportun et qu'ils étaient insuffisants. Selon les éléments de preuve dont je suis saisi, comme il a été exposé précédemment dans les présents motifs, l'employeur a fait ce qu'il pouvait en se servant de ces renseignements limités. Peut-être aurait-on pu envisager en faire davantage, mais la fonctionnaire n'était pas disposée à collaborer avec les intervenants et n'a pas fait preuve d'ouverture. Selon les renseignements limités qui ont été fournis, l'employeur a

accordé un congé de maladie anticipé à la fonctionnaire, a effectué une évaluation ergonomique des espaces de travail et l'a affectée à un poste peu exigeant sur le plan physique sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.

[371] Au final, l'EAT du 18 septembre a révélé que la fonctionnaire ne devrait effectuer aucun travail. Aucun élément de preuve n'indique que cette évaluation, qui a eu lieu au cours du mois de juillet 2014, était inexacte. La preuve dont je suis saisie (qui était plus que ce que disposait l'employeur durant la période visée) n'a pas révélé que la fonctionnaire avait subi une blessure après la blessure du 24 octobre ou que quelque chose a aggravé la blessure de juillet 2013, la blessure du 24 octobre ou les deux (malgré les allégations de la fonctionnaire au sujet de l'incident du 8 janvier). Selon ces renseignements, la fonctionnaire n'aurait pas dû travailler dans un poste quelconque, et d'après les éléments de preuves connus, cette situation remontait probablement à la blessure du 24 octobre. Ce constat est également étayé par le fait que, lorsque la CIAT a approuvé la demande de la fonctionnaire relativement à la blessure du 24 octobre, elle lui a accordé 539 heures, ce qui équivaut à 67.375 jours. Même si ce total est inférieur au nombre de jours de congé pris par la fonctionnaire, les motifs de la décision de la CIAT n'ont pas été communiqués à l'audience.

[372] Compte tenu de tous ces faits, aucune mesure d'adaptation n'aurait été appropriée à la lumière de l'état de santé de la fonctionnaire. Par conséquent, on ne peut conclure que l'employeur a contrevenu à la convention collective ou à la *LCDP* parce qu'il aurait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire. La seule mesure d'adaptation qui aurait été appropriée dans les circonstances consistait à permettre à la fonctionnaire de s'absenter du travail. La preuve a révélé que l'employeur lui avait permis de le faire.

[373] Comme il est mentionné précédemment dans les présents motifs, entre juillet 2013 et le début avril 2014, la fonctionnaire avait subi deux blessures corporelles au travail, a présenté trois demandes à la CIAT et a manqué une quantité importante de travail. En outre, les rares renseignements médicaux qui ont été fournis indiquaient qu'elle ne devrait effectuer aucun travail physique, même s'il n'y avait aucune indication de restrictions ou de limitations. Même si la fonctionnaire suppose que l'employeur avait peut-être des motifs ultérieurs, les véritables éléments de preuve ont révélé une histoire bien différente. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et, à défaut de renseignements suffisants, peut entamer une EAT. Ce qu'il a fait. Rien dans la

preuve ne laissait entendre que cette évaluation était prématurée, compte tenu de l'état de santé de la fonctionnaire, de son assiduité et de l'incapacité manifeste d'exercer les fonctions normales de son travail. Rien ne permettait non plus d'établir que les communications de l'employeur avec SC avaient un but malveillant ou répréhensible. J'ai déjà exposé plus tôt dans la présente décision la correspondance et les éléments factuels qui sous-tendent les renseignements que l'employeur a fournis à SC.

[374] Il est difficile de reprocher à l'employeur le fait d'avoir demandé une évaluation de SC, étant donné qu'il ressort clairement de la preuve que la fonctionnaire a continué d'avoir des problèmes et des douleurs à son dos, à son cou et à son épaule au printemps et au début de l'été 2014, en quittant le lieu de travail de manière permanente au début d'août 2014 et de ne pas y retourner pendant une longue période.

[375] En ce qui concerne les communications de l'employeur avec la CIAT, il est clair que les communications de l'employeur avec cette organisation étaient extrêmement limitées. La fonctionnaire laisse entendre que les communications de l'employeur ont contribué à retarder l'évaluation ou qu'elles auraient pu donner lieu à une décision moins que satisfaisante de la part de cet organisme. Il n'y a absolument aucune preuve à cet égard. Les éléments de preuve ont révélé que, à l'exception de la fourniture de renseignements sur demande à la CIAT, elle n'a pas participé, pour la grande partie, à ce processus. Il semble que le fondement des allégations de la fonctionnaire à cet égard découle de la lettre et des pièces jointes du 15 mai. Au début du mois de mai 2014, on a demandé à l'employeur de fournir à la CIAT des renseignements plus détaillés sur les allégations de harcèlement. Les éléments de preuve ont également révélé que la CIAT n'avait pas fait preuve d'ouverture en ce qui concerne les renseignements qui lui avaient été fournis par la fonctionnaire. Toutefois, elle a laissé entendre que l'une des demandes de la fonctionnaire avait trait au harcèlement de la part de M. Gaudet. La lettre et les pièces jointes du 15 mai ont été fournies par l'employeur qui ne savait pas exactement ce que la CIAT recherchait. M. Gaudet, avec l'aide de Mme Proulx, a produit le résumé et joint les documents qu'ils jugeaient nécessaires pour répondre aux préoccupations et aux accusations qui, selon eux, avoir été formulées.

[376] Il est difficile d'évaluer les déclarations contenues dans la lettre et les pièces jointes du 15 mai, sans connaître les allégations formulées par la fonctionnaire. En fait, au cours de l'audience, les allégations et les renseignements à l'appui de ces allégations présentées à la CIAT par la fonctionnaire n'ont pas été produits en preuve. D'après les

éléments de preuve dont je suis saisi, rien ne permet d'établir l'existence de discrimination dans les actions de l'employeur en ce qui concerne la CIAT.

[377] Même si la fonctionnaire a établi qu'elle avait une incapacité, les allégations sur lesquelles elle a fondé ses allégations de discrimination n'ont pas été étayées. Par conséquent, elle n'a pas établi une preuve *prima facie* de l'existence de discrimination. La preuve a révélé que l'employeur s'est efforcé, au cours de la période visée, de répondre aux besoins de la fonctionnaire, en se fondant sur des renseignements très limités qui n'étaient guère utiles. En fin de compte, une fois qu'une EAT a été effectuée, il était clair que la fonctionnaire ne devrait pas être au travail du tout durant le traitement et sa réadaptation. Je n'ai entendu aucun témoignage quant à la date ou à la durée de ce processus. Selon la preuve, la seule mesure d'adaptation possible était de permettre à la fonctionnaire de ne pas être au travail.

4. Autres allégations du grief

a. « [...] la direction m'a pénalisée et a nui à ma capacité de gagner ma vie dans la fonction publique. »

[378] La fonctionnaire a déclaré dans son grief que la direction l'avait pénalisée et avait nui à sa capacité de gagner sa vie dans la fonction publique. Il n'existe aucune preuve à cet effet.

[379] À l'audience, la fonctionnaire était toujours employée par l'employeur, même si elle était en congé, qui m'a été décrit seulement comme étant lié à une [traduction] « incapacité ». Elle n'a donné aucun détail sur les modalités du congé ni sur les prestations d'invalidité qu'elle touchait. La preuve très limitée et la meilleure qui m'a été présentée, soit l'EAT de SC, ont révélé qu'elle n'était pas en mesure d'exercer les fonctions de son poste d'attache et qu'elle ne devrait effectuer aucun autre travail. Même si le rapport était daté de septembre 2014, l'évaluation qui a mené à cette conclusion a été effectuée à l'été 2014. En fait, d'après les renseignements limités fournis par les professionnels de la santé, la fonctionnaire n'a pas été en mesure de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou des deux, qui ont contribué à une incapacité. Toutefois, les éléments de preuve étaient peu nombreux à cet égard. Elle a demandé et obtenu des prestations de la CIAT, qui ont pris la forme de prestations pour CAT et que la fonctionnaire a reçues. Même s'il y a eu un retard dans le traitement des prestations, rien n'indique que l'employeur en était responsable.

[380] Même si l'EAT du 18 septembre est arrivée après le dépôt du grief, je n'ai entendu aucun témoignage quant à ce qui s'est passé en ce qui a trait aux problèmes de dos, d'épaule et de cou de la fonctionnaire, lesquelles étaient à l'origine de la blessure de juillet 2013 et de la blessure du 24 octobre, et qui ont fait l'objet des notes du D^r Jewers du 17 mars et du 7 mai. Même si la fonctionnaire a dit qu'elle est retournée au travail entre le 7 août 2014 (date à laquelle elle a quitté le travail pour une période prolongée) et le 7 juillet 2015 (lorsqu'elle a été victime d'un accident de voiture), je n'ai aucune idée de l'état de sa santé relativement à sa capacité à exercer les fonctions de son poste d'attache. La preuve dont je suis saisie ne permet pas de croire qu'elle était en mesure d'exercer pleinement les fonctions de son poste d'attache après la blessure du 24 octobre. Elle laisse également entendre qu'il est fort probable qu'à tout le moins, la fonctionnaire était entièrement incapable d'exercer toute fonction professionnelle à un moment donné entre le printemps et l'été 2014, et ce, de façon continue.

[381] D'après les meilleurs éléments de preuve, quoique limités, dont je dispose, c'est la santé de la fonctionnaire qui a nui à sa capacité de gagner sa vie, du fait des blessures qu'elle a subies au travail ou des blessures qui ont aggravé une autre affection inconnue. En tant qu'employée, elle avait droit à certaines prestations, négociées par son syndicat, contenues dans sa convention collective. Il y a une différence entre gagner sa vie et recevoir des prestations.

b. Le refus de la direction d'autoriser le congé pour des rendez-vous a eu une incidence financière négative

[382] Les éléments de preuve dont je suis saisi ont révélé que la fonctionnaire était souvent tenue d'assister à des rendez-vous médicaux; cependant, rien ne permet d'établir qu'on lui ait refusé l'autorisation d'y assister. Rien ne permet non plus de croire qu'elle ait subi une incidence financière négative en raison d'un refus de congé pour assister à des rendez-vous.

c. Le harcèlement, la discrimination et les pratiques déloyales de travail dont a fait preuve l'employeur ont eu une incidence négative sur la réputation personnelle et professionnelle de la fonctionnaire

[383] Je n'ai entendu aucun témoignage au sujet de la réputation professionnelle ou personnelle de la fonctionnaire ou que toute mesure prise par l'employeur a eu une incidence quelconque sur sa réputation personnelle ou professionnelle.

d. Les actes de l'employeur ont eu une incidence négative sur la famille et la vie à la maison de la fonctionnaire

[384] Je n'ai presque rien entendu au sujet de la famille ou de la vie à la maison de la fonctionnaire. En somme, on m'a indiqué dans quelle partie de l'Î.-P.-É. la fonctionnaire vivait et la distance approximative entre son lieu de résidence et le site Lily Pond. Je sais aussi qu'elle élevait seule un enfant qui, à l'audience, était déjà grand.

[385] Même si je n'ai aucun doute que les blessures, les effets de ces blessures et la perte de travail ont eu une incidence sur la fonctionnaire, comme ils l'auraient eu sur n'importe quelle personne, puisque j'ai conclu qu'il n'existait aucune preuve *prima facie* de l'existence de discrimination, cette allégation doit également être rejetée.

5. Arguments selon lesquels l'employeur a contrevenu à d'autres dispositions de la convention collective ou de ses politiques

[386] Dans *Burchill*, il est établi qu'une question différente de celle qui fait l'objet du grief ne peut pas être soumise à l'arbitrage. Le grief est fondé sur des allégations de discrimination et de harcèlement. Par conséquent, lors de l'arbitrage de son grief, la fonctionnaire ne pouvait pas présenter de plaintes à l'égard d'autres actions de l'employeur, comme des questions relatives à l'application des dispositions en matière de CAT de la convention collective ou une présumée contravention de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C. (1985), ch. G-5). Elle n'a pas contesté ces actes et, à l'arbitrage, elle ne pouvait pas tenter de les faire valoir.

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

(L'ordonnance figure à la page suivante)

V. Ordonnance

[388] Le grief est rejeté.

Le 9 août 2021.

Traduction de la CRTESPF

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