

Date: 20230526

Dossier: 566-02-11694

Référence: 2023 CRTESPF 53

*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

FRANCINE ALLARD

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(École de la fonction publique du Canada)**

défendeur

Répertorié

Allard c. Administrateur général (École de la fonction publique du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Chantal Homier-Nehmé, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Philippe Coderre, avocat

Pour le défendeur : Andréanne Laurin, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 16 au 18 juillet 2018, les 30 et 31 janvier et les 1^{er} et 26 février 2019.
(Arguments écrits déposés les 8, 18 et 25 mars 2019.)

MOTIFS DE DÉCISION

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Au moment du renvoi de son grief, Francine Allard, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») n'était pas représentée par un agent négociateur et occupait un poste de chef d'équipe spécialiste, au groupe et au niveau PE-05, à la Direction des programmes d'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada (l' « École »).

[2] Le 2 avril 2015, l'École lui a imposé une suspension de deux jours sans solde pour insubordination et violation de la *Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail* (la « *Politique* ») de l'École.

[3] La fonctionnaire soutient que les événements qui ont mené au dépôt du grief datent de mars 2014 à avril 2015. Le libellé du grief est énoncé sur deux pages dans lequel la fonctionnaire allègue que l'École n'a pas respecté l'équité procédurale et a fait preuve de partialité. Elle maintient qu'elle n'a pas commis les faits reprochés, qu'il y a eu ingérence de la direction dans l'enquête sur la plainte de violence en milieu de travail et que la gradation des mesures disciplinaires n'a pas été respectée.

[4] La fonctionnaire demande que la suspension de deux jours sans solde soit annulée; le remboursement de salaire pour les deux jours de suspension injustifiée; 5 000 \$ en dommages moraux, sauf à parfaire. Lors de la première journée d'audience, la fonctionnaire a verbalement modifié sa demande de dommages au montant de 30 000\$. L'École s'est opposée à ce changement en indiquant que celui-ci était tardif et contraire aux principes énoncés dans les arrêts *Burchill c. Canada (Procureur général)*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.) et *Scheuneman c. Canada (Procureur général)*, [2000] 2 C.F. 365 (1^{re} inst.).

[5] Au moment de l'audience, la mesure disciplinaire n'était dans son dossier personnel et aucune autre mesure disciplinaire n'y figurait. La fonctionnaire ne travaillait plus à l'École depuis plusieurs années. Lors de la conférence préparatoire de cette audience devant la Commission, le représentant de la fonctionnaire m'a informé qu'il y avait une poursuite judiciaire civile intentée contre l'École pour diffamation et atteinte à la réputation.

[6] Bien que la médiation ait été offerte dans ce dossier à plusieurs reprises, les parties l'ont refusée. Il est peu probable qu'une décision dans le présent cas puisse

contribuer à une résolution des questions plus larges qui ont donné lieu au conflit entre les parties depuis si longtemps. Néanmoins, la fonctionnaire a décidé de poursuivre son grief à audience à l'aide d'un avocat du secteur privé.

[7] La preuve volumineuse s'est étalée sur sept jours d'audiences et 120 pages de notes transcrites, en plus du temps pour les plaidoiries écrites. Pour les raisons qui suivent, le grief est partiellement accueilli. La prépondérance de la preuve a établi que la fonctionnaire avait commis de l'insubordination en répandant des rumeurs contre son collègue après avoir reçu des avertissements de cesser ce comportement. Toutefois, l'École n'a pas réussi à démontrer que la fonctionnaire avait adopté un comportement qui correspondait à la définition de violence en milieu de travail, telle qu'elle est définie dans la *Politique*. La fonctionnaire n'a pas prouvé avoir subi des dommages moraux en lien avec les mesures disciplinaires justifiant l'ordonnance de dommages. Cette demande est donc rejetée.

II. Résumé de la preuve

[8] L'École a convoqué huit témoins : Albert Bissonnette, enquêteur de la plainte de violence en milieu de travail déposée contre la fonctionnaire; Nancy Cantin, directrice des Ressources humaines; John Prentice, directeur principal régional, Formation linguistique et développement des affaires; Carole Boire, directrice par intérim, Formation linguistique; Mélanie Bernard, conseillère principale en Relations de travail; Patrick Boisvert, directeur adjoint à la Sécurité; Jocelyne Melançon, collègue de travail; Jean Roy, collègue de travail.

[9] En plus de son témoignage, la fonctionnaire a convoqué quatre témoins : Michel Lefebvre, son conjoint; Maude Prud'homme, collègue de travail; Robert Beaumier, collègue de travail; Bruno Clairmont, gestionnaire en santé et sécurité pour l'École.

[10] M. Bissonnette, président, Proactive Security Inc., a donné un bref aperçu de sa carrière en tant qu'enquêteur à la Gendarmerie royale du Canada et spécialiste en sécurité physique. Le 2 décembre 2014, il a été mandaté par l'École pour effectuer la recherche des faits de la plainte de violence en milieu de travail déposée par Mme Boire et Mme Bernard contre la fonctionnaire. Il a rencontré Danielle May-Cuconato, sous-ministre adjointe et Mme Cantin. Le contrat daté du 2 décembre 2014 prévoyait que la recherche des faits devait être accomplie avant la fin de l'année

financière. Mme Cantin lui a envoyé un courriel avec les coordonnées de toutes les personnes concernées. Selon son courriel, les personnes à interviewer comprenaient Mme Boire, Mme Bernard, M. Boisvert et la fonctionnaire. Mme Cantin était son point de contact et lui portait assistance dans l'enquête.

[11] Le rapport en date du 24 décembre 2014 contient entre autres un sommaire exécutif, la plainte, le but de l'enquête, le mandat, la portée de la démarche, les rôles et responsabilités, les exigences de travail, l'enquête, les droits d'une personne pendant l'enquête, les résultats de l'enquête, les conclusions et l'analyse de la réponse de la fonctionnaire dans la plainte.

[12] En tout, M. Bissonnette a interviewé les huit personnes suivantes : Mme Bernard, Tanya Cullen, M. Boisvert, Mme Boire, M. Clairmont, la fonctionnaire, M. Beaumier et Mme Prud'homme. Selon sa compréhension l'article 20 du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (DORS/86-304; le « *Règlement* »), il ne pouvait pas interviewer M. Lefebvre car il n'est pas un employé. Même s'il était présent et la fonctionnaire voulait qu'il soit interviewé, il le considérait hors contexte puisqu'il n'était pas un employé.

[13] Une fois le rapport rédigé, la fonctionnaire a eu l'occasion de commenter le rapport. M. Bissonnette a analysé les commentaires de la fonctionnaire et il a déterminé que ceux-ci n'avaient aucune incidence sur les faits recueillis. Le commentaire principal de la fonctionnaire était que ce ne sont pas tous les témoins qui ont été interviewé.

[14] M. Bissonnette n'a pas trouvé pertinent de communiquer avec Yvon Kenny, le garde à l'entrée de l'édifice puisqu'il était seulement au courant de l'heure d'arrivée de M. Lefebvre à la rencontre du 28 novembre 2014, ce qui n'est pas en question ici. Le 19 décembre, 2014 M. Bissonnette a communiqué avec Mme Prud'homme par courriel et elle lui a répondu qu'elle n'était pas au bureau le 28 novembre 2014. La seule personne qui avait entendu quelque chose était M. Beaumier. Il avait entendu M. Lefebvre dire : « C'est pas fort » ou « ce n'est pas fort ». M. Bissonnette n'a pas retenu cette information comme faisant partie du rapport d'enquête puisque M. Lefebvre ne faisait pas partie de l'enquête.

[15] En contre-interrogatoire, M. Bissonnette a reconnu que M. Beaumier était derrière le pied de l'escalier et qu'il n'avait aucune vue directe sur ce qui s'était passé le 28 novembre 2014. Il n'a pas fait de visite des lieux.

[16] La recherche des faits a démontré que l'incident s'est déroulé lors d'une audience pré-disciplinaire impliquant la fonctionnaire qui devait avoir lieu le 28 novembre 2014, de 15 h à 16 h. La fonctionnaire devait être accompagnée de son conjoint, M. Lefebvre. Ce dernier devait lui servir de représentant. En raison des intempéries, il est arrivé vers 15 h 55. C'est à ce moment-là que la fonctionnaire et M. Lefebvre ont rencontré Mme Bernard et Mme Boire dans le couloir. Mme Boire et Mme Bernard ont dit à la fonctionnaire que c'était trop tard puisqu'il ne restait que cinq minutes avant la fin de la rencontre. Mme Boire et Mme Bernard se sont retournées pour aller vers leurs bureaux. La fonctionnaire et M. Lefebvre marchaient vite pour les rattraper. Une fois qu'ils les ont rattrapées, le volume de la discussion s'est élevé, mais sans crier. Ils ont eu des échanges. Mme Boire a dit à la fonctionnaire qu'il ne restait pas suffisamment de temps. Mme Bernard a dit qu'elle ne pouvait pas rester plus tard pour des raisons d'obligations familiales. La fonctionnaire aurait dit : « Nous sommes ici les quatre, on peut se parler. » Mme Boire a dit que la fonctionnaire l'avait pointée du doigt en disant qu'elle déposerait une plainte de harcèlement contre elle et que M. Prentice et Mme May-Cuconato en seraient informés.

[17] Les deux seuls points contestés étaient la distance entre Mme Boire et la fonctionnaire et le pointage du doigt. Mme Boire a dit que la fonctionnaire l'avait pointée du doigt à trois pouces de son visage. La fonctionnaire a dit que c'était à 30 pouces du visage de Mme Boire et M. Boisvert a indiqué que la fonctionnaire pointait du doigt Mme Boire à deux mains de son visage. Mme Bernard a indiqué à tout le monde que le ton avait monté et qu'elle avait elle-même levé sa main.

[18] Selon son enquête, M. Boisvert a confirmé que la fonctionnaire avait une pile de documents de deux pouces dans ses mains. Il n'a pas retenu le commentaire de la fonctionnaire par rapport au fait que M. Boisvert ne pouvait pas voir M. Lefebvre ou elle-même à partir de son bureau.

[19] M. Bissonnette a reconnu qu'il n'avait pas retenu comme fait important le fait que Mme Bernard avait levé la main au visage de M. Lefebvre et la possibilité que ce

geste ait provoqué l'élévation des voix. Il s'est seulement limité aux actions de la fonctionnaire.

[20] Les personnes questionnées ont confirmé que M. Lefebvre aurait dit que la gestion n'était pas forte et qu'il n'y avait pas de leadership. Mme Bernard a dit qu'elle devait quitter et Mme Boire aussi. La fonctionnaire et M. Lefebvre se sont dirigés vers le bureau de la fonctionnaire. Selon les faits recueillis, M. Bissonnette a conclu qu'il y avait eu violence en milieu de travail. Dans un courriel qu'il a envoyé à M. Prentice le 28 novembre 2014, M. Lefebvre aurait admis avoir perdu patience. Ce courriel aurait été envoyé à M. Bissonnette par les Ressources humaines. M. Bissonnette a tenu compte du courriel dans son rapport.

[21] M. Bissonnette a reconnu que M. Lefebvre était compétent mais pas contraignant. Selon M. Bissonnette, bien que M. Lefebvre ait été témoin de l'incident, il n'avait aucune obligation de le contacter dans le cadre de son enquête. Il a reconnu qu'il aurait dû l'interviewer même s'il avait pu refuser de participer à l'enquête. Tous les gens présents auraient normalement dû être interrogés.

[22] Il a conclu qu'il y avait eu violence en milieu de travail, qu'il y avait eu une activité agressive, que la fonctionnaire avait pointé du doigt Mme Boire et qu'elle lui avait fait une menace dans le but de l'intimider. Selon lui, tous ces comportements pris dans leur ensemble équivalent à de la violence en milieu de travail. La fonctionnaire était dans l'espace privé de Mme Boire, et elle a employé des tactiques menaçantes.

[23] Il était d'accord que son enquête n'était pas une enquête administrative complète mais seulement un recueil des faits. Il a expliqué que la gestion n'avait pas demandé une enquête administrative plus approfondie. L'objectif de l'enquête sur les faits était simplement de déterminer si les allégations satisfaisaient à la définition de violence en milieu de travail. Il était d'accord que son analyse en vertu de l'article 20 du Règlement sur la prévention de la violence en milieu de travail n'incluait pas une analyse à savoir si le préjudice allégué par Mme Boire dans la plainte contre la fonctionnaire était raisonnable par rapport aux agissements de la fonctionnaire.

[24] Selon ses conclusions, ce n'est pas le fait d'élever la voix à son gestionnaire qui équivaut à de la violence en milieu de travail, c'est le geste de pointer du doigt, lever la voix, faire une menace de plainte et être dans l'espace personnel de sa gestionnaire. Ce

sont les gestes et les paroles qui sont importants. C'est la composition de tous les actes qui satisfont à la définition de violence en milieu de travail.

[25] Toujours en contre-interrogatoire, il a confirmé qu'il se rapportait directement à Mme Cantin dans l'administration de son enquête. Il n'était pas au courant si celle-ci avait des conflits avec la fonctionnaire. Il a affirmé que c'était sa deuxième enquête de plainte de violence en milieu de travail et qu'il ignorait si la fonctionnaire avait été consultée quant à sa nomination en tant qu'enquêteur. Son seul rôle était de relever les faits. Il n'a pas considéré le contexte dans lequel s'est déroulé le conflit. Il était au courant que la fonctionnaire subissait certaines frustrations en milieu de travail, toutefois il ne les a pas jugées importantes dans son analyse.

[26] Il a expliqué que l'École lui avait demandé de faire des recommandations disciplinaires. La fonctionnaire n'a pas reçu une copie de ces recommandations. Son intention était simplement de faire des recommandations en vertu de la *Politique*. Ce n'était pas dans la norme de faire des recommandations disciplinaires. Hormis les recommandations qui n'apparaissent pas dans le rapport d'enquête déposé en preuve, il a reconnu que le rapport était le même. Il a reconnu que des changements avaient été apportés au rapport, mais il ne savait pas lesquels. Le rapport avait été rédigé en date du 24 décembre 2014. À l'audience, la représentante de l'École a expliqué que M. Bissonnette avait préparé un rapport final à l'intention de la gestion et un autre à l'intention de la fonctionnaire.

[27] Au moment des faits qui ont donné lieu au conflit, Mme Cantin était la directrice des Ressources humaines; elle était responsable des relations de travail. À la fin novembre 2014, Mme May-Cuconato, la sous-ministre adjointe, lui a confié le rôle de faire la coordination avec l'enquêteur de la plainte de violence en milieu de travail déposée contre la fonctionnaire. Nancy Leigh, conseillère spéciale aux ressources humaines, a aussi aidé l'enquêteur. Mme Leigh devait fournir les coordonnées des personnes à interviewer à M. Bissonnette au fur et à mesure que l'enquête avançait. Il lui demandait de communiquer avec certaines personnes pour qu'il puisse entrer en communication avec elles. Autres que les personnes qui ont porté plainte, c'est l'enquêteur qui déterminait qui il devait rencontrer. En tant que directrice des Ressources humaines, Mme Cantin devait prendre note du rapport de M. Bissonnette et faire une analyse pour obtenir des recommandations. Après avoir revu le rapport

d'enquête, Mme May-Cuconato a demandé à Mme Cantin de faire une analyse du rapport d'enquête et de faire un rapport de recommandations pour la gestion.

[28] Mme Cantin connaissait la fonctionnaire puisqu'elle avait travaillé avec elle aux programmes de formation linguistique. Toutes les deux travaillaient à la même direction, mais pour différents patrons. Elle travaillait en formation linguistique tandis que la fonctionnaire travaillait pour un programme spécial. Les deux avaient la même directrice de 2007 à 2009.

[29] Mme Cantin a confirmé que la seule personne aux Ressources humaines qui se rapportait à elle était Nathalie Rodrigue, conseillère intérimaire aux Ressources humaines. Mme Bernard était aussi conseillère en Ressources humaines, mais elle ne se rapportait pas Mme Cantin. Mme Rodrigue était mandatée pour revoir le rapport. Mme Cantin ne sait pas si Mme Rodrigue était la seule à revoir le rapport. Il y avait aussi Josée Baril, une autre conseillère en Ressources humaines, qui avait pris la relève pour les rencontres avec M. Prentice, le conseiller par rapport aux mesures à prendre pour donner suite aux conclusions du rapport.

[30] Mme Cantin a confirmé qu'elle ne savait pas si c'était habituel pour les Ressources humaines de faire ce genre d'enquête de plainte de violence en milieu de travail. Il n'y avait pas de comité de santé et de sécurité au sein de l'École.

[31] En contre-interrogatoire, Mme Cantin a expliqué qu'elle n'avait aucun problème avec la fonctionnaire, qu'elle n'avait jamais eu de conflit avec elle et donc elle ne se sentait pas en conflit d'intérêts. Elle savait que la fonctionnaire avait quitté l'École pour aller travailler à Patrimoine Canada et qu'elle était revenue. Lorsque la fonctionnaire est revenue, elle ne se souvient pas de lui avoir enlevé des tâches de supervision. Elle se rappelle qu'il y avait eu des suppressions et qu'il y avait de la confusion par rapport aux tâches de la fonctionnaire lors de son retour. Mme Cantin était au courant des demandes de la fonctionnaire au sujet de la clarification de son rôle et de ses responsabilités.

[32] Mme Cantin ne savait pas si d'autres collègues avaient perdu leurs fonctions de gestion. Elle ne se rappelle pas lui avoir refusé quoi que ce soit. Cela ne lui appartenait pas de refuser quoi que ce soit à quiconque. Elle se souvenait que le mandat du groupe de Mme Boire et de la fonctionnaire avait été touché énormément. Il y avait eu des suppressions importantes. Mme Cantin ne se souvenait pas avoir créé de poste PE-06.

Toutefois, elle a reconnu avoir été impliquée dans le processus de nomination intérimaire au groupe et au niveau PE-06. Elle a reconnu que c'était le concours auquel M. Roy et la fonctionnaire avaient participé. Elle a reconnu qu'elle devait compléter toutes les rencontres informelles avant de procéder à la nomination.

[33] Aux moments des événements qui ont mené à la plainte de violence en milieu de travail et le dépôt du grief, entre juin et novembre 2014, Mme Boire était la directrice intérimaire pour la formation linguistique à l'École. Elle était responsable entre 30 à 40 personnes réparties dans 3 secteurs. C'était une période très occupée avec des nouvelles stratégies et des nouvelles orientations pour la formation linguistique. Il y avait beaucoup de pression de la part de la gestion pour les présentations à la sous-ministre adjointe.

[34] En 2012, l'École a subi plusieurs suppressions. À la Formation linguistique, tous les professeurs avaient perdu leurs emplois. De 2012 à 2016, il y a eu beaucoup de changements et beaucoup de transition. Mme Boire se souvenait d'une rencontre avec la fonctionnaire en 2012 lors de laquelle Mme Cantin avait informé la fonctionnaire que son poste PE-05 avait été aboli. À ce moment-là, la fonctionnaire devait se rapporter à Mme Boire. La fonctionnaire devait occuper un nouveau poste. La fonctionnaire avait perdu son poste d'attache et elle ne voulait plus rester à la Formation linguistique. Avant 2014, Mme Boire ne connaissait pas beaucoup la fonctionnaire.

[35] Mme Boire était la directrice de la fonctionnaire et la fonctionnaire se rapportait à elle. Lorsque la fonctionnaire est revenue de son détachement au début 2014 jusqu'en avril 2014, elle se rapportait à M. Roy, qui agissait à titre intérimaire au groupe et au niveau PE-06. De juin à novembre 2014, la fonctionnaire se rapportait directement à elle.

[36] Dès son retour de son détachement à Patrimoine Canada, la fonctionnaire cherchait à savoir pourquoi elle ne retrouvait pas son poste d'attache au groupe et au niveau PE-05 avec supervision qu'elle occupait avant de quitter l'École en détachement. Elle occupait un poste au groupe et au niveau PE-05 et elle s'occupait d'un projet spécial avec les universités.

[37] À son retour en 2014, la fonctionnaire a demandé aux Ressources humaines d'effectuer des recherches pour savoir ce qui c'était passé avec son poste. Mme Cantin

et Mme Boire ont rencontré la fonctionnaire pour lui expliquer que le poste n'existait plus depuis les suppressions de 2012. En juin 2014, Mme Boire a rencontré Mme Bernard pour obtenir plus d'information pour la fonctionnaire. Mme Bernard devait lui fournir des précisions à savoir ce qui s'était passé. Dans tous ses courriels, la fonctionnaire se plaignait d'avoir perdu son poste d'attache avec supervision. Mme Boire ne savait pas ce qui c'était passé, et c'est la raison pour laquelle elle demandait aux Ressources humaines d'effectuer des recherches.

[38] À cette époque, il y avait beaucoup de changements à la Formation linguistique et de développement de produits. Mme Boire travaillait beaucoup sur les présentations pour les cadres; elle voulait améliorer la perception des programmes et des produits en ligne par rapport aux produits qui existaient dans le secteur privé pour les langues secondes.

[39] À son retour de Patrimoine Canada, la fonctionnaire devait se rapporter à M. Roy, le seul PE-06 intérimaire dans l'équipe. Le 9 juin 2014, lors d'une rencontre avec la fonctionnaire, la fonctionnaire a informé Mme Boire qu'elle n'acceptait pas cette supervision; la fonctionnaire demandait de se rapporter directement à Mme Boire. Selon la fonctionnaire, tous les processus de nomination à l'École étaient des processus bidon. Le processus de nomination intérimaire au groupe et au niveau PE-06 que M. Roy avait obtenu était arrangé selon la fonctionnaire. La fonctionnaire alléguait que M. Roy n'avait pas les compétences ni le profil linguistique requis pour le poste.

[40] Mme Boire a informé la fonctionnaire qu'elle allait réfléchir à sa demande, et elle lui avait promis d'examiner les possibilités. La fonctionnaire voulait un poste de supervision au groupe et au niveau PE-05. La fonctionnaire occupait maintenant un nouveau poste de spécialiste en apprentissage sans supervision de personnel. M. Roy devait retourner à son poste au groupe et au niveau PE-05, et Mme Boire devait examiner les tâches de la fonctionnaire pour lui en donner de nouvelles.

[41] Lors de sa rencontre avec la fonctionnaire et Mme Cantin, la fonctionnaire s'est énervée car son poste avait été aboli. La fonctionnaire était frustrée car M. Roy retournait à son poste. La fonctionnaire a levé le ton et elle a dit qu'elle allait prendre des mesures. Mme Bernard a tenté de lui faire baisser le ton sans succès. La rencontre s'est rapidement détériorée, et la fonctionnaire a insulté son ancien directeur général et ses anciens collègues.

[42] La fonctionnaire alléguait que son ancien directeur l'aurait harcelée, que plusieurs de ses collègues n'avaient pas les compétences nécessaires pour les postes qu'ils occupaient et que tous les processus de nomination à l'École étaient bidon et arrangés. La fonctionnaire accusait M. Roy d'avoir pris tout le crédit pour le projet des universités et elle rapportait que l'une de ses collègues avait obtenu son poste à cause de son apparence physique. Mme Boire a tenté d'écouter les plaintes de la fonctionnaire contre son ancien directeur, mais cela faisait déjà plusieurs années. La fonctionnaire parlait de tous ses problèmes, les allégations de harcèlement, l'abolition de son poste et les processus de nomination avec tout le monde dans le milieu de travail.

[43] Mme Boire a averti la fonctionnaire verbalement devant Mme Bernard qu'elle ne tolérerait pas le dénigrement, la diffamation et les médisances au sujet de ses collègues. Selon Mme Boire, cela était inacceptable de dénigrer autant de gens dans le milieu de travail. C'est à cette rencontre que Mme Boire a averti la fonctionnaire pour la première fois d'arrêter les médisances, et que si elle continuait de la faire, elle pourrait se voir imposer une mesure disciplinaire plus sévère.

[44] Depuis 2012, l'atmosphère au travail était terrible. Les gens paniquaient, le moral était très bas. Selon Mme Boire le climat de travail était déjà mauvais, et le comportement de la fonctionnaire inacceptable contribuait à une atmosphère négative. Mme Boire ne voyait pas le comportement de la fonctionnaire comme une demande d'aide. Mme Boire ne voyait pas comment les nouvelles tâches de la fonctionnaire étaient dénigrantes. Le travail que la fonctionnaire devait accomplir était important et exigeait des analyses poussées.

[45] Le comportement de la fonctionnaire ne changeait pas. Elle disait toujours les mêmes insultes au sujet de ses collègues de travail. Chaque rencontre que Mme Boire avait avec la fonctionnaire, la fonctionnaire continuait avec les mêmes médisances. Un jour, la fonctionnaire est arrivée au bureau de Mme Boire pour lui dire qu'elle était dans le trouble. La fonctionnaire alléguait avoir des preuves que M. Roy ne satisfaisait pas aux critères linguistiques du poste qu'il occupait. La fonctionnaire avait échoué à ce processus de nomination, mais elle n'avait pas déposé de plainte. Mme Boire lui a dit que c'était assez et d'arrêter.

[46] Mme Boire a expliqué qu'en tant que gestionnaire, elle espérait que le temps règle la situation et qu'éventuellement la fonctionnaire arrête. La fonctionnaire répétait constamment les mêmes frustrations. La fonctionnaire se plaignait des compétences linguistiques de M. Roy comme à la suite de sa nomination au poste intérimaire de groupe et niveau PE-06. Mme Boire a demandé à la fonctionnaire si elle avait déposé une plainte de dotation, celle-ci lui a répondu que non, alors Mme Boire lui a dit d'arrêter d'en parler.

[47] Après la rencontre du 9 juin 2014, la fonctionnaire continuait de propager des médisances à plusieurs rencontres. Mme Boire lui disait que cela suffisait, qu'elle était préoccupée par les demandes de la haute gestion. La fonctionnaire se plaignait constamment des concours à l'École, mais elle ne déposait jamais de plainte.

[48] Mme Boire a réitéré ses attentes à la fonctionnaire dans un courriel en date du 3 octobre 2014. Le 2 octobre, Mme Boire avait tenu une rencontre avec tout le personnel de son équipe pour discuter de la présentation au sous-ministre. Il y avait environ 30 à 40 personnes. La fonctionnaire est arrivée à la rencontre en retard. Elle a interrompu la réunion devant tout le personnel, elle parlait fort et s'est levée bruyamment en poussant une chaise et a quitté la rencontre en claquant la porte derrière elle. Avant de lui envoyer le courriel du 3 octobre 2014, Mme Boire a tenté de la rencontrer en personne pour lui présenter ses attentes et lui dire d'arrêter les médisances. La fonctionnaire disait à tout le monde que Mme Boire n'avait pas les compétences pour un poste EX-1. Les médisances à son égard continuaient malgré ses avertissements.

[49] La fonctionnaire refusait de discuter de son comportement et elle refusait de travailler sur le « deck » et accomplir le travail demandé. La fonctionnaire continuait d'exprimer de l'animosité envers M. Roy car il travaillait sur la présentation au sous-ministre. La fonctionnaire avait des problèmes de rendement. Souvent, Mme Boire tentait de rencontrer la fonctionnaire pour discuter du travail, mais la fonctionnaire n'était pas à son bureau. À plusieurs reprises, Mme Boire tentait de rencontrer la fonctionnaire afin de lui exprimer ses attentes. Plusieurs employés étaient venus se plaindre à Mme Boire au sujet du comportement inacceptable de la fonctionnaire. Le comportement de la fonctionnaire ne respectait pas le code de conduite de l'École. C'est la raison pour laquelle Mme Boire a envoyé le courriel du 3 octobre. Elle a averti la fonctionnaire que, si elle continuait de propager des médisances, cela pourrait être

considéré comme de l'inconduite et pourrait mener à des mesures disciplinaires. Cette inconduite était rapportée par ses collègues de travail à Mme Boire directement.

[50] Le 3 octobre 2014, la fonctionnaire a demandé à Mme Boire de participer à une résolution de conflits. Il n'y avait jamais eu de conflit entre elle et la fonctionnaire. Mme Boire n'avait jamais été sa directrice ou sa superviseuse. Elle ne voyait pas de conflit. Selon Mme Boire, elles partaient du bon pied. Son premier contact avec la fonctionnaire était avant qu'elle arrive à l'École. La fonctionnaire ne voulait pas se rapporter à M. Roy, ce que Mme Boire a changé. Mme Boire a donc refusé de participer à une session de résolution de conflits avec la fonctionnaire. La fonctionnaire voulait la présence d'un témoin à leur rencontre. Mme Boire ne voyait pas la pertinence d'avoir un témoin. Dans son courriel à la fonctionnaire, Mme Boire réitère ses attentes pour le travail et son comportement. La fonctionnaire a répondu à son courriel. Mme Boire n'a pas répondu au courriel de la fonctionnaire, car elle ne voyait pas la pertinence d'y répondre.

[51] Au mois de novembre 2014, malgré les avertissements de Mme Boire d'arrêter, la fonctionnaire continuait les médisances. La fonctionnaire continuait de propager de fausses informations à propos de M. Roy à d'autres collègues. La fonctionnaire tentait de le dénigrer concernant le poste de PE-06 intérimaire qu'il avait obtenu sous la direction de Mme Cantin. La collègue en question, Mme Melançon, a fait part à la fonctionnaire qu'elle n'était pas intéressée, mais celle-ci insistait qu'elle possédait des preuves. C'est M. Roy qui a envoyé la chaîne de courriels à Mme Boire. En tant que la directrice de la fonctionnaire, elle a pris connaissance des courriels et elle les a fait parvenir à Mme Bernard aux Ressources humaines. La fonctionnaire accusait Mme Boire d'être dans le trouble à cause du profil linguistique du poste. La fonctionnaire avait propagé des médisances à plusieurs reprises : la première fois au mois de juin, ensuite en octobre et en novembre.

[52] Le 26 novembre 2014, Mme Boire a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour la convoquer à une audience pré-disciplinaire le 28 novembre au centre Asticou, à Gatineau, au Québec. L'objectif de l'audience était de comprendre les circonstances entourant une discussion de couloir qui avait eu lieu entre la fonctionnaire et Mme Melançon le 14 novembre et les échanges de courriels entre la fonctionnaire et Mme Melançon en date du 14 novembre 2014 concernant le profil linguistique de M. Roy. Après beaucoup de va-et-vient entre Mme Boire et la fonctionnaire pour trouver

un moment où tous étaient disponibles, incluant le représentant de la fonctionnaire, il a été convenu que la rencontre aurait lieu le 28 novembre 2014 de 15 h à 16 h au centre Asticou.

[53] Le 27 novembre 2014, la fonctionnaire a informé Mme Boire que son représentant, M. Lefebvre, devait faire la route de Borden, en Ontario, au centre Asticou, et qu'il se pouvait qu'ils soient en retard pour la rencontre étant donné la grande distance qu'il avait à faire. Toutefois, la fonctionnaire indique qu'ils devraient être présents entre 15 h et 16 h comme prévu.

[54] Le 28 novembre 2014, Mme Boire a rencontré Mme Bernard à 14 h 45 au centre Asticou. À 14 h 55, Mme Boire et Mme Bernard attendaient la fonctionnaire et son représentant M. Lefebvre. Mme Bernard devait quitter la réunion à 16 h pour raisons d'obligations familiales. La fonctionnaire et son représentant ne se sont pas présentés à l'heure. Ils sont arrivés quelques minutes avant la fin de la rencontre. Puisqu'il ne restait pas suffisamment de temps pour la rencontre, Mme Boire et Mme Bernard ont quitté la salle de rencontre. Lorsqu'elles ont quitté la salle, la fonctionnaire les a apostrophées en criant : « Il n'est pas encore 16 h. » La fonctionnaire leur a dit de retourner dans la salle de rencontre. La fonctionnaire a dit : « Tu vas nous écouter. » Il y a eu un échange entre la fonctionnaire et Mme Bernard qui devait partir. La fonctionnaire et son représentant criaient après elles de revenir. Les deux les suivaient dans le couloir et leur disaient de retourner dans la salle de rencontre. La fonctionnaire menaçait Mme Boire de faire une plainte contre elle à M. Prentice, le directeur général. Mme Boire et Mme Bernard ont accéléré le pas pour se rendre à son bureau. Mme Boire entendait que la fonctionnaire et son représentant marchaient fort tous les deux. Mme Boire se sentait poursuivie. La fonctionnaire et son représentant marchaient fort à un pas accéléré. Mme Boire a commencé à avoir peur.

[55] Selon le plan des emplacements des salles de rencontre au centre Asticou, Mme Boire et Mme Bernard étaient toutes les deux dans la salle 2500. En sortant de la salle de rencontre, elles ont tourné à la gauche. Mme Boire se sentait poursuivie. Elle voyait la fonctionnaire et son représentant en tenue militaire. Elle avait l'impression que c'était le trajet le plus long de sa vie. La fonctionnaire et son représentant les ont rattrapées devant la salle des toilettes. Ils étaient tous les quatre devant la salle des toilettes. La fonctionnaire et son représentant monopolisaient la conversation, Mme Boire ne pouvait pas intervenir. Selon le souvenir de Mme Boire, la fonctionnaire

pointait son doigt à deux pouces de son visage. La fonctionnaire leurs disait à Mme Boire et Mme Bernard qu'elle voulait se faire écouter. Le ton montait, et Mme Boire a eu très peur. Le bureau de M. Boisvert se trouvait directement à côté du bureau de Mme Boire. Mme Bernard a demandé à M. Boisvert d'écouter la conversation. Mme Boire ne pouvait pas voir M. Boisvert dans son bureau. Mme Boire a vu M. Boisvert se lever, et il est resté là debout à côté de la porte. La conversation s'est terminée, Mme Bernard est rentrée chez elle et la fonctionnaire est allée à son bureau. Mme Boire ne se souvient pas si Mme Bernard a mis sa main dans le visage du représentant de la fonctionnaire.

[56] Mme Boire a expliqué que, sur le coup, elle se sentait impuissante car elle ne pouvait pas rien dire. La fonctionnaire lui criait à deux pouces de son visage. Lorsqu'elle est arrivée à son bureau, elle tremblait.

[57] M. Prentice, le directeur général, était au courant de la situation avec la fonctionnaire. Mme Boire l'a téléphoné pour lui dire ce qui était arrivé. M. Prentice lui a dit d'écrire un rapport. Elle était incapable de le faire. Tout ce qu'elle voulait faire à ce moment-là était de quitter le bureau pour se rendre chez elle. M. Boisvert est entré dans le bureau de Mme Boire pour lui demander comment elle allait. Elle lui a dit qu'elle n'allait pas bien du tout. Elle avait hâte de quitter le lieu de travail. Elle craignait que la fonctionnaire et son représentant ne reviennent l'apostropher. Elle a demandé à M. Boisvert de l'accompagner jusqu'à sa voiture.

[58] Mme Boire se souvenait très bien que la fonctionnaire la pointait du doigt à deux pouces de son visage et qu'elle et son représentant lui criaient : « Tu vas m'écouter, je veux que tu m'écoutes, c'est du harcèlement, je vais faire une plainte contre toi. » Mme Boire a conduit sa voiture jusqu'à chez elle de peine et de misère. Elle a commencé à pleurer dans la voiture, elle pleurait et tremblait.

[59] Mme Boire a raconté à son conjoint ce qui s'était passé. Elle a communiqué avec Mme Bernard. Mme Bernard n'allait pas bien elle non plus. Mme Boire en avait vomie. Mme Boire a communiqué avec Rémi Payette, directeur de la sécurité, et lui a dit qu'elle était victime d'un acte de violence en milieu de travail. Elle a écrit une ébauche d'un rapport sur l'incident pour ne pas oublier les détails. Mme Boire voulait déposer une plainte de violence en milieu de travail contre la fonctionnaire et son représentant. Elle voulait relater les faits. Elle a écrit une ébauche et c'est le document qu'elle a remis à M. Prentice, le rapport d'incidents déposé en preuve.

[60] Mme Boire était stressée et elle avait peur. Selon elle, il était inacceptable de se faire traiter de cette façon en milieu de travail. M. Prentice lui a suggéré de prendre la journée de congé le lendemain. La journée d'après, elle est rentrée au bureau un peu plus tard que d'habitude car elle craignait être au bureau seule. Elle a transcrit sa plainte en document Word et l'a remise à M. Prentice, son directeur général. Celui-ci lui a dit que la fonctionnaire serait en télétravail pour un bout de temps et que la fonctionnaire ne se rapporterait plus à elle. À partir de ce moment-là, elle ne pouvait plus superviser la fonctionnaire. Il était inconcevable pour elle de revoir son visage.

[61] En décembre, Mme Boire a été informée par une employée que la fonctionnaire disait qu'elle était sous enquête. Mme Boire a dû intervenir auprès de la gestionnaire de l'employée concernée pour clarifier la situation, et M. Prentice a dû intervenir pour avertir la fonctionnaire que l'enquête de la plainte de violence en milieu de travail était confidentielle. En janvier 2015, la fonctionnaire a fait une plainte contre Mme Boire. Il y avait 11 allégations dans la plainte. Mme May-Cuconato a rejeté la plainte au complet.

[62] Mme Bernard était conseillère principale en ressources humaines à l'École de juin 2014 à janvier 2015. Elle était responsable de fournir des avis et conseils en relations de travail aux gestionnaires. Mme Boire était sa cliente depuis février 2014. Elle n'avait aucun rapport hiérarchique avec la fonctionnaire. Elle a fourni des avis et conseils à Mme Boire dans la gestion de l'évaluation du rendement de la fonctionnaire.

[63] Mme Bernard se souvenait que la fonctionnaire refusait d'effectuer les tâches que Mme Boire lui demandait de faire. La fonctionnaire parlait dans le dos des gens et faisait des médisances. Mme Bernard a donné des avis et conseils pour adresser la situation et encadrer le comportement de la fonctionnaire. Le rôle de Mme Bernard était de tenter d'aider à gérer la situation. Lorsque la fonctionnaire est revenue de son détachement, Mme Bernard a effectué des recherches pour comprendre ce qui était arrivé poste de la fonctionnaire. Mme Bernard a fait l'historique du poste de la fonctionnaire à partir de 2001 pour savoir ce qui s'était passé lors du réaménagement des effectifs. Elle se souvenait de la rencontre du mois de juin avec la fonctionnaire et Mme Boire. Elle a fourni les renseignements qu'elle avait trouvés à la fonctionnaire. Le poste de la fonctionnaire n'existait plus. La fonctionnaire avait demandé à la haute gestion de régulariser son poste, mais celui-ci avait été aboli. À ce moment-là, elle n'avait pas reçu de lettre. L'École croyait que la fonctionnaire serait nommée dans le poste à Patrimoine Canada de façon permanente.

[64] La fonctionnaire a commencé à s'énerver, elle était agressive et a réagi fortement. Elle parlait de choses qui étaient dans le passé. La fonctionnaire refusait de se rapporter à M. Roy. À la rencontre pré-disciplinaire, elle a admis avoir de la difficulté à exprimer ses opinions de façon respectueuse. Mme Boire a dit à la fonctionnaire d'arrêter de propager des médisances au sujet de M. Roy. La fonctionnaire contestait les compétences linguistiques de celui-ci. La fonctionnaire accusait son ancien gestionnaire de l'avoir harcelée et elle accusait la collègue de Mme Bernard d'avoir dit que la fonctionnaire avait obtenu son poste à cause de son apparence. La seule implication de Mme Bernard lors de la rencontre était de demander à la fonctionnaire de baisser le ton. Mme Boire a demandé à la fonctionnaire de travailler sur un projet spécial et elle a accepté. La rencontre s'est terminée de façon neutre.

[65] Mme Bernard a expliqué que la raison pour la rencontre pré-disciplinaire du 28 novembre 2014 était de discuter de l'échange de courriels entre la fonctionnaire et Mme Melançon, au sujet des compétences linguistiques de M. Roy. La fonctionnaire avait déjà été avertie d'arrêter, mais elle persistait. Elle avait eu la chance de changer son comportement, mais elle ne l'a pas fait. Le but de la rencontre pré-disciplinaire était aussi d'obtenir la version des faits de la fonctionnaire.

[66] La gestion voulait que la rencontre pré-disciplinaire ait lieu le plus rapidement possible. Puisque la fonctionnaire n'était pas syndiquée, elle pouvait choisir le représentant de son choix. La fonctionnaire voulait que son conjoint soit son représentant. Son représentant n'était disponible qu'à partir de 16 h le 28 novembre. La gestion n'a pas à s'ajuster à l'horaire de la personne qui représente la fonctionnaire. Habituellement, la personne convoquée à une audience pré-disciplinaire doit choisir quelqu'un qui est disponible à la date qui est déterminée par la gestion. Finalement, ils se sont entendus sur une date et une heure convenable. Mme Bernard ne pouvait pas dépasser 16 h, car elle avait des obligations familiales. Dans un échange de courriels entre elle et la fonctionnaire, la fonctionnaire comprenait que Mme Bernard ne pouvait pas dépasser 16 h. Il n'y avait aucune demande de téléconférence, ils avaient seulement discuté d'une réunion en personne. Ce genre de rencontre se faisait rarement par téléphone. Il était préférable que la rencontre se tienne en personne. C'est la fonctionnaire qui a choisi 15 h parmi trois options.

[67] La rencontre pré-disciplinaire devait avoir lieu le 28 novembre 2014. Mme Bernard se souvenait être présente dans la salle avec Mme Boire. Elles n'avaient reçu aucun message ou aucune information les informant d'un retard. Le représentant de la fonctionnaire devait faire cinq heures de route. Vers 15 h 55, elles ont quitté la salle de rencontre. C'est en tournant le coin du couloir que Mme Bernard a entendu crier : « Ce n'est pas encore 16 h, on s'en vient. » Mme Boire a dit que c'était trop tard, que la rencontre était terminée. La fonctionnaire a dit : « Il n'est pas encore 16 h toi Carole retourne dans la salle. » Mme Bernard a dit à la fonctionnaire : « Tu sais pourquoi je ne peux pas rester. » La fonctionnaire lui a dit : « Tu as juste à te pogner une gardienne. » La fonctionnaire avait un ton agressif et disait à son conjoint de se dépêcher.

[68] Mme Bernard et Mme Boire ont continué de marcher et Mme Bernard a entendu des pas derrière elle. La cadence des pas augmentait. Elles se dirigeaient vers le bureau de Mme Boire. Elles ont poursuivi leur chemin jusqu'au haut de l'escalier. La fonctionnaire et son représentant les ont rejoints et la fonctionnaire s'est mise directement devant Mme Boire pour l'empêcher d'aller dans son bureau. La fonctionnaire a dit à Mme Boire d'aller dans son bureau et elle a dit : « Il faut qu'on se parle. » Mme Boire a dit : « Non, la réunion est terminée. Je vais prendre la décision avec les informations que j'ai entre les mains. » Le représentant de la fonctionnaire a levé le ton et a dit à Mme Boire : « Vous m'avez fait venir de Borden pour rien. Quelle sorte de leadership ici. » Elle trouvait impressionnant de faire face à un homme de cette stature habillé en tenue militaire.

[69] Mme Bernard se souvenait que la fonctionnaire pointait son doigt de trois à quatre pouces du visage de Mme Boire. Mme Boire n'a presque rien dit. Elle était figée. La fonctionnaire était agressive et parlait d'un ton très élevé. Son représentant était visiblement de mauvaise humeur, car il était venu de loin, il parlait fort. Il était frustré que la réunion n'aurait pas lieu. Mme Bernard est restée calme.

[70] Mme Bernard a vu M. Boisvert dans son bureau et elle lui a demandé d'être témoin de la conversation. Le représentant de la fonctionnaire s'est adressé à Mme Bernard et il lui a demandé s'il y avait quelqu'un d'autre qu'elle ici qui pouvait assister à la rencontre. Mme Bernard a levé sa main dans sa zone personnelle à elle et elle lui a dit « Monsieur, s'il vous plaît Monsieur » et il l'a pointée le doigt. La fonctionnaire a dévisagé Mme Bernard pendant quelques secondes, et ensuite la fonctionnaire a

regardé Mme Boire toujours en pointant du doigt et la fonctionnaire lui a dit : « Je vais déposer une plainte contre toi. »

[71] La fonctionnaire et son représentant se sont dirigés vers le bureau de la fonctionnaire et Mme Boire vers le sien. Mme Bernard devait quitter le bureau pour rentrer chez elle. Arrivée dans sa voiture, Mme Bernard a téléphoné sa gestionnaire, Mme Rodrigue, pour lui raconter ce qui s'était passé. Mme Bernard a également téléphoné à Mme Boire pour savoir comment elle allait, mais il n'y avait aucune réponse. Elle a ensuite tenté de téléphoner à M. Boisvert pour savoir s'il savait où se trouvait Mme Boire, et il lui a dit qu'il l'avait reconduite à sa voiture car elle était trop stressée. Finalement elle est retournée à la maison. Mme Bernard ne se souvenait pas comment elle était retournée à sa voiture. Elle était très perturbée de ce qui venait de se passer. C'était la pire expérience qu'elle avait vécue en milieu de travail.

[72] Le facteur aggravant selon Mme Bernard était la peur qu'elle ressentait. La fonctionnaire était agressive dans ses paroles. C'est l'ensemble de la situation qui lui a fait peur. Elle se doutait que la rencontre serait tendue, mais elle croyait que tout le monde se serait comporté de façon professionnelle. À partir de ce moment-là, chaque fois qu'elle allait au centre Asticou, elle s'assurait de ne pas croiser la fonctionnaire. Mme Bernard a envoyé son témoignage de ce qu'elle avait vécu à M. Clermont et à sa directrice, Mme Cantin. Mme Bernard a dit à Mme Boire de communiquer avec M. Payette à la Sécurité. Pour ce qui est de la suite, Mme Bernard n'a eu aucune autre implication au niveau de l'enquête. Mme Bernard a témoigné en tant que plaignante à l'enquêteur M. Bissonnette.

[73] En contre-interrogatoire, Mme Bernard a expliqué qu'elle n'avait pas songé à téléphoner la police ou accompagner Mme Boire à son bureau. Tout ce qu'elle pouvait penser c'était de retourner chez elle pour ses obligations familiales. Chaque fois qu'elle devait aller au centre Asticou, elle était stressée à l'idée de revoir la fonctionnaire. Pendant plusieurs semaines elle ressentait un malaise, mais elle avait passé par-dessus. L'incident a eu un impact sur elle, mais elle a quand même pu le gérer.

[74] M. Prentice a pris la relève du dossier pour l'audience pré-disciplinaire du 28 novembre 2014. Après avoir discuté du dossier avec lui, Mme Bernard a conclu qu'elle était capable d'être neutre et que cela faisait plus de sens pour elle de participer à titre d'accompagnatrice pour prendre des notes. Mme Cantin, sa gestionnaire, était

d'accord. Mme Bernard connaissait le dossier. Cela faisait déjà quelques mois que l'incident avait eu lieu. Mme Bernard se croyait apte d'être neutre. La fonctionnaire n'était pas d'accord que Mme Bernard soit présente, car la fonctionnaire craignait que Mme Bernard ne soit pas neutre. M. Prentice était son client et elle était assez professionnelle pour être capable de prendre des notes.

[75] La rencontre pré-disciplinaire a eu lieu avec la fonctionnaire, son avocat Philippe Coderre, M. Prentice et Mme Bernard. La rencontre devait avoir lieu le 14 janvier 2015. Finalement, la date a dû être changée car M^e Coderre n'était pas disponible. La gestion a donné une deuxième occasion à la fonctionnaire pour obtenir sa version des faits.

[76] En ce qui concerne les recommandations, la seule chose que Mme Bernard a fait est un rapport des faits des événements du 28 novembre 2014 et la jurisprudence que Mme Bernard a remise à sa gestionnaire pour déterminer s'il y avait eu inconduite. Ce rapport était remis seulement à sa gestionnaire. Mme Bernard n'a eu aucune implication pour la suite.

[77] À l'audience pré-disciplinaire qui a finalement eu lieu en janvier 2015, la fonctionnaire répétait encore les mêmes médisances au sujet du profil linguistique de M. Roy. Elle insistait sur la documentation qu'elle avait obtenue. La fonctionnaire racontait que Mme Cantin lui avait dit qu'elle avait obtenu son poste à cause de son apparence et que Mme Cantin avait demandé à la fonctionnaire ce qu'elle avait fait pour avoir sa promotion. De plus, la fonctionnaire continuait les médisances et ajoutait de l'information au sujet du mariage de M. Payette. Le but de l'audience pré-disciplinaire était d'obtenir la version des faits de la fonctionnaire par rapport à l'échange de courriels avec Mme Melançon au sujet du profil linguistique de M. Roy. La fonctionnaire cherchait constamment à miner l'autorité de M. Roy. La fonctionnaire voulait démontrer à tout prix qu'elle avait raison. Mme Bernard n'était pas au courant du résultat de la mesure disciplinaire. C'est Mme Cantin qui a fait la recommandation finale.

[78] Mme Bernard a parlé d'une formation que tous les employés devaient suivre au mois de novembre 2014. Elle se souvenait que la fonctionnaire avait suivi une formation le 20 novembre 2014 intitulée « Commérages en milieu de travail ». Lors de l'audience pré-disciplinaire du mois de janvier 2015, la fonctionnaire a continué à émettre des commentaires négatifs et désobligeants sur certaines personnes. La

fonctionnaire était au courant de la *Politique*, non seulement parce que celle-ci avait été communiquée à tous les employés de l'École, mais également parce qu'elle avait elle-même participé à son élaboration.

[79] L'École a convoqué M. Boisvert à témoigner. En novembre 2014, il était le directeur adjoint pour les programmes de leadership. Il était responsable de la conception et la livraison d'un cours introductif pour les nouveaux directeurs généraux et il était responsable de différents projets spéciaux dans le secteur académique. Il n'avait aucun rapport hiérarchique avec la fonctionnaire. Mme Boire était la collègue de M. Boisvert; ils ne travaillaient pas ensemble, elle se rapportait à un autre directeur général. Au mieux de sa mémoire, le 28 novembre 2014, M. Boisvert se souvient que c'était en fin de journée vers 16 h et qu'il était assis à son bureau.

[80] Il a vu Mme Boire et Mme Bernard arriver ainsi que la fonctionnaire et un homme en habit de combat. Ils se sont tous arrêtés devant l'imprimante juste devant la salle des toilettes. Il a entendu Mme Boire dire que, malheureusement, ils devront reporter la rencontre. La fonctionnaire disait que la rencontre devait avoir lieu de 15 h 30 à 16 h 30. Mme Bernard a dit que, malheureusement, la rencontre devra être reportée car elle devait quitter le bureau pour se rendre chez elle. L'homme habillé en habit de combat a levé le ton un peu, il a dit qu'il avait fait cinq heures de route pour se rendre à la rencontre. Il l'a entendu dire : « Qu'elle sorte de leadership ici. »

[81] Mme Bernard a répondu à l'homme habillé en habit de combat, le représentant de la fonctionnaire, de se calmer. La fonctionnaire était devant Mme Boire et elle pointait son doigt en disant qu'elle allait déposer une plainte de harcèlement contre elle. Mme Bernard a dit qu'ils devaient mettre fin à la conversation. Mme Bernard a regardé M. Boisvert et lui a demandé s'il avait été témoin de ce qui venait de se passer et il a dit oui. Mme Boire est passée devant le bureau de M. Boisvert pour se rendre à son bureau. Il s'est levé pour aller la voir. Il a vu Mme Boire trembler un peu. Mme Boire lui a dit qu'elle voulait partir du bureau tout de suite car elle ne se sentait pas en sécurité. Mme Boire a demandé à M. Boisvert de l'accompagner à sa voiture. Il a tenté de la reconforter un peu et elle est rentrée chez elle pour la fin de semaine.

[82] M. Boisvert se souvient que Mme Bernard était professionnelle, mais qu'elle avait fait preuve d'aplomb lorsqu'elle avait dit que la rencontre était terminée. Mme Boire ne parlait pas. Mme Boire tenait des documents dans ses bras. Il se souvient

que la fonctionnaire était animée et qu'il y avait un ton d'agressivité dans sa voix. M. Boisvert pouvait seulement voir le bras gauche du militaire. M. Boisvert a perçu que le représentant de la fonctionnaire était frustré.

[83] La seule implication de M. Boisvert par la suite a été de rédiger un courriel de ce qu'il avait observé. Mme Bernard l'avait appelé pour lui demander de relater ce qu'il avait entendu et vu. Il n'est pas intervenu pendant la discussion, car Mme Bernard avait bien entamé la situation. Son intervention n'était pas nécessaire. Il ne se souvenait pas d'avoir vu M. Beaumier. Il se souvenait que la fonctionnaire avait des documents dans ses bras et que Mme Boire avait un cartable.

[84] Mme Melançon a témoigné pour l'École. En novembre 2014, elle occupait un poste de conseillère en apprentissage à l'École. Mme Melançon était une employée de la fonctionnaire avant que la fonctionnaire quitte l'École en détachement. Lorsque la fonctionnaire est revenue, Mme Melançon se rapportait à M. Roy.

[85] En novembre 2014, son gestionnaire était M. Roy. Dans un échange de courriels, la fonctionnaire disait qu'elle avait des documents qui démontraient que M. Roy n'avait pas le profil linguistique requis du poste qu'il occupait. La fonctionnaire avait tenté d'aborder une conversation de couloir avec Mme Melançon à cet effet. À ce moment-là, elle disait à la fonctionnaire d'arrêter de colporter, qu'il s'agissait de fausses informations qui nuisaient à la fonctionnaire et à M. Roy.

[86] Mme Melançon savait que la fonctionnaire était très émotive à la suite des injustices qu'elle alléguait avoir vécues à l'École. Toutefois, Mme Melançon ne voulait pas se mêler de cette histoire. M. Roy en a parlé à Mme Boire, et il a ensuite demandé à Mme Melançon si elle pouvait envoyer l'échange de courriels à Mme Boire, ce qu'elle a fait. Au mois de janvier 2015, M. Prentice lui a demandé de lui remettre sa version des faits, ce qu'elle a fait dans un courriel en date du 20 janvier 2015.

[87] En contre-interrogatoire, Mme Melançon a expliqué que la raison pour laquelle elle était allée voir M. Roy pour confirmer son profil linguistique était pour arrêter les rumeurs. Mme Boire l'a fait venir à son bureau, et M. Roy et elle lui ont dit qu'il y avait des conflits impliquant la fonctionnaire, et que la fonctionnaire manquait de discrétion et disait souvent des choses contre la direction. Mme Boire lui a dit vaguement qu'il y avait des conflits.

[88] M. Roy a témoigné qu'en novembre 2014, il se rapportait directement à Mme Boire. Le 14 novembre 2014, Mme Melançon lui a fait parvenir un échange de courriels qu'elle avait eu avec la fonctionnaire qui remettait en question les compétences linguistiques de M. Roy. Il en a informé Mme Boire. Il y avait eu plusieurs incidents pendant les mois précédents, dont des discussions dans son dos de documents personnels qui le concernaient. Il trouvait cette conduite bizarre et il voulait que cela arrête. La fonctionnaire faisait des médisances à son égard auprès des employés qui se rapportaient à lui, et ces employés vérifiaient ces informations auprès de lui. La fonctionnaire accusait M. Roy d'avoir volé son projet des universités et qu'il se serait approprié le mérite pour le succès du projet.

[89] M. Roy a expliqué que la fonctionnaire était la gestionnaire responsable du projet des universités pendant deux ans. La troisième année, la fonctionnaire a quitté son poste pour aller en détachement. C'est lui qui a pris la relève du projet de formation linguistique et le projet a pris fin. La fonctionnaire faisait constamment des commentaires négatifs à l'égard de M. Roy. Après la fin de sa supervision de la fonctionnaire, il a commencé à entendre des échos. La fonctionnaire parlait de M. Roy dans son dos à son collègue, M. Beaumier. Les commentaires avaient commencé au mois d'avril.

[90] Au début, il s'agissait de petites choses, mais les commentaires ont commencé à devenir de pire en pire après le mois de juin, jusqu'en novembre. Les médisances ont continué jusqu'à ce que M. Roy quitte l'équipe de formation linguistique. La fonctionnaire ne lui avait jamais partagé ses préoccupations avec lui directement. Ceci rendait l'ambiance de travail lourde. La fonctionnaire exprimait constamment des propos vulgaires à l'égard de son ancien gestionnaire. Elle avait une colère qui revenait souvent, qui la grugeait. Tout cela avait un impact négatif sur M. Roy et au sein de l'équipe de travail à l'École.

[91] M. Roy a expliqué qu'il avait une bonne relation avec la fonctionnaire, qu'il avait travaillé avec elle sur le projet sur les universités juste avant le départ de la fonctionnaire en détachement pour Patrimoine Canada. Il se rappelait qu'elle se plaignait d'injustices qu'elle avait vécues par rapport à la perte de ses tâches de superviseure. L'environnement à l'École était négatif, pas seulement à cause des problèmes avec la fonctionnaire. Il y avait des personnes plus toxiques que d'autres, mais l'équipe immédiate de M. Roy allait bien. Les commentaires négatifs à l'égard de

M. Roy avaient été exprimés à Mme Melançon et à M. Beaumier. La fonctionnaire disait que M. Roy avait volé son poste, qu'il s'était approprié le mérite du projet des universités, et toutes sortes d'autres commentaires qui ont fait en sorte que M. Roy voulait quitter son poste. Au départ, il a tenté d'avoir des discussions avec elle, mais à la fin, il cherchait à partir. Ils s'évitaient, ne se croisaient pas.

[92] Dans l'échange de courriels du mois de novembre, la fonctionnaire avait des documents personnels qui concernaient M. Roy que la fonctionnaire tentait de partager avec des employés qui se rapportaient à lui. C'est Mme Melançon qui a demandé à M. Roy s'il avait son niveau C en anglais. Pourtant, M. Roy avait toujours maintenu son niveau C en anglais. Il ne comprenait pas pourquoi la fonctionnaire avait ces documents et pourquoi elle cherchait à les partager avec les employés qui se rapportaient à lui.

[93] M. Roy a confirmé avoir occupé de façon intérimaire le poste de PE-06 pendant 14 mois. Il a postulé au poste en avril 2013 et les exigences linguistiques du poste étaient EEC. Pour la compréhension et l'écrit, il était exempté. Pour le niveau C, il devait être testé tous les 5 ans. Il a refait ses tests pendant son intérimaire de PE-06, et il a maintenu son profil linguistique.

[94] En juin 2014, M. Prentice était le directeur général des opérations régionales relatives à la formation linguistique et à la planification nationale. En tant que directeur général, il avait le pouvoir financier délégué de l'administrateur général. La fonctionnaire relevait de Mme Boire et Mme Boire relevait directement de lui. Sa relation de travail avec la fonctionnaire était la même qu'avec tous les autres employés — amicale et professionnelle — et il n'y avait aucun conflit entre M. Prentice et la fonctionnaire. En tant que directeur général, il aurait été informé des problèmes qui sont survenus au sein de la Formation linguistique au début de l'été 2014. Mme Boire l'a informé qu'il y avait des problèmes avec la fonctionnaire, lesquels ont été gérés avec l'aide des Relations de travail. Il était au courant du comportement indigne de la fonctionnaire à l'égard du fait qu'elle avait répandu des rumeurs. Il était au courant des dialogues qui avaient eu lieu entre la fonctionnaire et sa gestionnaire, et de l'avancement du dossier. Il était au courant de ce qui se passait. Il a rencontré Mme Boire toutes les deux semaines. Il a été informé des discussions malveillantes de la part de la fonctionnaire et des questions relatives à un milieu de travail respectueux. Des efforts ont été déployés pour accroître la sensibilisation aux conséquences et au

renforcement si le comportement de la fonctionnaire ne cessait pas. Au cours de ces discussions, il n'était pas au courant de la version de la fonctionnaire.

[95] En 2014, le milieu de travail a subi une transformation considérable qui a été touchée par des changements dans les priorités de l'École, d'autres secteurs d'activité, des modèles de formation linguistique différents et des décisions liées au réaménagement des effectifs dans cette unité. Comme dans toute situation où un réaménagement des effectifs est en cours, il y avait des tensions et c'était un endroit tendu. Il y a eu des changements structurels importants dans la prestation des services. La fonctionnaire occupait un poste qui a été aboli, mais elle a pu obtenir un poste ailleurs. Il y a eu des tentatives pour aider la fonctionnaire à trouver un emploi utile au sein de la division des services à la clientèle, mais cela n'était pas satisfaisant pour la fonctionnaire. Dans le cadre de la formation linguistique, il a essayé d'aider tous les employés touchés à trouver des solutions, à les garder occupés et à améliorer leur valorisation. Cela peut être difficile en période de réaménagement des effectifs.

[96] Une suspension de deux jours a été imposée à la fonctionnaire en raison de médisances qu'elle avait propagé dans le milieu de travail et des conclusions de l'enquête de la plainte de violence en milieu de travail. Deux événements ont été abordés dans la lettre disciplinaire. L'un des événements concernait les rumeurs dans le milieu de travail et les comportements inappropriés, et l'autre, une conclusion de fait de violence en milieu de travail qui s'est produite le 28 novembre 2014. En contre-interrogatoire, M. Prentice a reconnu qu'il avait fallu quatre à cinq mois pour imposer une suspension de deux jours. À son avis, ce n'était pas un délai déraisonnable pour rendre une décision juste et éclairée.

[97] M. Prentice et la fonctionnaire ont tous deux signé la lettre disciplinaire. Dans sa décision d'imposer une suspension de deux jours, il a tenu compte des circonstances atténuantes, mais aussi des circonstances aggravantes, puisque la fonctionnaire avait suivi une formation sur les rumeurs en milieu de travail et le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* (le « *Code de valeurs et d'éthique* »).

[98] M. Prentice se souvenait de son échange de courriels avec la fonctionnaire au sujet de la participation de Mme Bernard à titre de preneuse de notes pendant l'audience pré-disciplinaire. La fonctionnaire craignait que Mme Bernard ne puisse pas être impartiale parce qu'elle avait été impliquée dans la plainte de violence en milieu

de travail. La présence de Mme Bernard était nécessaire parce qu'elle était au courant des circonstances entourant les événements qui ont mené aux allégations de rumeurs et de violence en milieu de travail. Étant donné qu'elle a observé ces événements, elle était la meilleure personne pour assister à l'audience pré-disciplinaire. Il était convaincu de l'utilité de la présence de Mme Bernard à titre de preneuse de notes. L'audience pré-disciplinaire visait à donner à la fonctionnaire la possibilité de présenter tout renseignement supplémentaire avant d'imposer la mesure disciplinaire.

[99] En contre-interrogatoire, M. Prentice a déclaré qu'il était convaincu que Mme Bernard pouvait l'aider à prendre des notes, qu'elle ne serait pas partielle et que la fonctionnaire était d'accord avec cela. Mme Bernard était la personne qui connaissait le plus le dossier. Il n'aurait pas été efficace d'avoir l'aide de Mme Rodrigue. La fonctionnaire était à l'aise avec le fait que Mme Bernard prenne des notes, parce que M. Prentice avait confiance de la prise de notes par Mme Bernard.

[100] Il a demandé à Mme Melançon de lui fournir un compte rendu direct de ses interactions avec la fonctionnaire avant d'imposer une mesure disciplinaire. M. Prentice voulait vérifier les renseignements que la fonctionnaire lui avait communiqués au cours de l'audience pré-disciplinaire. La fonctionnaire a mentionné qu'il y avait eu une altercation entre elle, son conjoint, Mme Boire et Mme Bernard parce que l'audience pré-disciplinaire sur les allégations de rumeurs dans le milieu de travail ne pouvait pas avoir lieu en raison du fait que le conjoint de la fonctionnaire était arrivé en retard à la rencontre. La fonctionnaire était contrariée que l'audience pré-disciplinaire n'ait pas eu lieu.

[101] M. Prentice s'est souvenu avoir reçu un courriel du conjoint de la fonctionnaire le 28 novembre 2014, à 23 h 23, décrivant les événements du 28 novembre 2014 et s'excusant pour avoir perdu son sang-froid à l'égard de ces événements. Dans une certaine mesure, ce courriel corroborait ce qui s'était passé. À son avis, cela dépassait la norme de ce qu'il considérait comme un comportement normal. Selon M. Prentice, c'était une confirmation de ce qui s'était passé. Le comportement de la fonctionnaire et celui de son conjoint n'était pas professionnel et n'était pas habituel, et la fonctionnaire a pu commettre des actes répréhensibles. Ce courriel est un élément à l'appui de ce qui s'est passé.

[102] En contre-interrogatoire, M. Prentice a convenu que le courriel était un élément important de la décision de suspendre la fonctionnaire. Il a convenu qu'il n'avait pas dit que la fonctionnaire avait fait telle ou telle chose, mais il a reconnu qu'un comportement inapproprié et non professionnel avait été commis.

[103] Le rapport final d'enquête sur la plainte de violence en milieu de travail a été pris en compte dans le processus décisionnel de M. Prentice. L'enquêteur Bissonnette a fourni un résumé des personnes interrogées et M. Prentice a considéré qu'il s'agissait d'un exposé des faits. M. Prentice savait que la fonctionnaire avait eu la possibilité de commenter le rapport et que l'enquêteur Bissonnette avait tenu compte des préoccupations de la fonctionnaire. La fonctionnaire avait soulevé des préoccupations quant aux personnes interrogées et à celles qui pourraient avoir des renseignements supplémentaires sur ce qui s'était passé. La fonctionnaire était également préoccupée par le fait que son conjoint n'avait pas été interrogé. Le représentant de la fonctionnaire n'a pas commenté le rapport.

[104] La fonctionnaire a remis en question la compétence de l'enquêteur Bissonnette après la finalisation du rapport. La sélection de l'enquêteur ne pouvait pas être contestée une fois le rapport finalisé. Les agents des affaires du travail, Division de la santé et de la sécurité au travail, Emploi et Développement social Canada ont informé les parties concernées que la compétence de l'enquêteur devait être contestée au début de l'enquête pour s'assurer que la sélection de l'enquêteur était conforme à la loi. Il n'a pas été possible de le faire une fois le rapport finalisé. En fin de compte, la fonctionnaire a été suspendue une journée pour avoir répandu des médisances dans le milieu de travail et une journée pour s'être livrée à un comportement inapproprié le 28 novembre 2014, conformément à l'évaluation par un tiers et aux résultats du rapport d'enquête. De plus, la fonctionnaire savait que ce comportement était inacceptable.

[105] En contre-interrogatoire, M. Prentice a affirmé que les témoins identifiés par la fonctionnaire lors de l'audience pré-disciplinaire n'avaient pas été contactés. Il n'a pas vérifié les nouveaux renseignements que la fonctionnaire lui a communiqués. Il n'a pas jugé pertinent de communiquer avec le conjoint de la fonctionnaire parce qu'il n'était pas visé par l'enquête. Il considérait cela comme un fait, et il a été examiné dans le rapport lui-même. Il était saisi du courriel du conjoint de la fonctionnaire et, selon lui, c'était suffisant. Les événements tels qu'ils se sont produits ont été étayés par

M. Boisvert, qui a affirmé que ces événements s'étaient produits comme les avait décrits Mme Boire et Mme Bernard. Le rapport d'enquête indique clairement que quelque chose d'inapproprié s'est produit. Selon M. Prentice, il a cru qu'une grande partie de ce qui était indiqué dans le rapport était démontrée et qu'une forme de discipline était justifiée. Selon la fonctionnaire, les actes de Mme Boire l'avaient provoquée. Selon lui, la provocation ne justifie pas la violence en milieu de travail. Il n'a pas tenu compte de la frustration de la fonctionnaire dans le milieu travail comme facteur atténuant.

[106] Des efforts ont été déployés pour répondre aux demandes de la fonctionnaire. Mme Bernard avait des obligations familiales et devait quitter le travail à une heure précise. Il y avait d'autres façons pour la fonctionnaire d'exprimer son mécontentement, autre que ce qui s'est passé. Il y avait d'autres mécanismes pour réexaminer la question. Il y avait des processus en place pour tenter de résoudre les problèmes. L'audience pré-disciplinaire a été reportée en fonction de la disponibilité du représentant de la fonctionnaire. M. Prentice croyait que tous les efforts possibles avaient été déployés pour répondre aux demandes de la fonctionnaire.

[107] En se fondant sur les éléments de preuve dont il était saisi, M. Prentice a décidé d'imposer une suspension d'une journée pour les rumeurs et d'une journée pour les incidents du 28 novembre 2014 et la conclusion de violence en milieu de travail de l'enquêteur. Il n'y avait aucun élément de preuve qu'il a considéré seul pour décider. Les deux jours devaient être purgés de façon consécutive. C'était l'approche la plus pratique pour régler les deux questions dans le même processus. La fonctionnaire était au courant de ce qui est acceptable et inacceptable dans le milieu de travail. La fonctionnaire avait été informée à deux reprises qu'elle devait cesser de répandre des médisances. Il est raisonnable de dire qu'il existe un code de conduite dans tous les milieux de travail. Aucune ignorance de la part de qui que ce soit n'atténue ce qui s'est passé.

[108] La fonctionnaire connaissait la *Politique* et les codes de conduite. Le *Code de valeurs et d'éthique* s'applique à tous les fonctionnaires, employés et gestionnaires, qui sont tenus de s'y conformer. Ce code mentionne clairement l'obligation de respect envers les autres et de communication respectueuse et équitable avec les autres. Le respect et la courtoisie ont été ajoutés au code de l'École. Tout au long du processus, la fonctionnaire n'a fait preuve d'aucun remords. Elle n'a démontré aucune

reconnaissance ni aucun regret. Elle n'a fait preuve d'aucun sens de responsabilité ou de propriété à l'égard des rumeurs. Il y avait une résistance évidente de la part de la fonctionnaire à reconnaître tout acte répréhensible. La fonctionnaire était frustrée, mais cela n'excusait pas son comportement. Il existe des moyens par lesquels les employés peuvent régler les conflits dans le milieu de travail et la fonctionnaire ne les a pas poursuivis. Rien ne justifie les actes de la fonctionnaire. Mme Boire était sous le choc. Le jour de l'incident, M. Prentice a parlé avec Mme Boire; sa voix tremblait. Mme Boire était agitée et elle se plaignait de nausées. Elle n'avait jamais rien vécu de tel auparavant et elle a été secouée. Elle a exprimé une détresse émotionnelle et physique à l'égard de ce qui s'est passé, et elle était préoccupée par la voie à suivre parce qu'il s'agit d'un petit milieu de travail. M. Prentice ne croyait pas que Mme Boire et Mme Bernard avaient exagéré leurs réactions.

[109] En novembre 2014, la fonctionnaire n'avait pas encore déposé sa plainte contre Mme Boire. Le courriel de la fonctionnaire, daté du 28 novembre 2014, à 16 h 43, n'était pas une plainte officielle contre Mme Boire. M. Prentice attendait que la fonctionnaire dépose une plainte officielle avant d'entamer une enquête officielle. Les plaintes sont généralement adressées au directeur général des Ressources humaines, qui reçoit la plainte pour la traiter. Le fait que la fonctionnaire ait déposé une plainte de harcèlement contre Mme Boire n'a pas joué un rôle dans la prise de la décision de M. Prentice. Il comprend que le conjoint de la fonctionnaire était frustré par le fait qu'il était en retard et que cela pouvait être une situation frustrante, mais cela ne justifie pas ce qui s'est passé selon l'appréciation des faits tel que M. Prentice les a conclus.

[110] À la suite des événements du 28 novembre 2014, M. Prentice a pris des mesures dans l'intérêt de toutes les parties pour transférer la fonctionnaire au groupe des services à la clientèle afin d'éviter toute malaise avec les autres parties. Lors d'une discussion entre Mme May-Cuconato, le dirigeant des Ressources humaines et M. Prentice, il a été déterminé qu'ils mettraient en place des mesures de sécurité dans l'un des couloirs dans l'intérêt de la sécurité de tous.

[111] Le 29 novembre ou le 1^{er} décembre 2014, il a reçu un appel de Mme Boire ainsi qu'une correspondance par courriel entre lui et la fonctionnaire au sujet de la question de savoir si elle pouvait travailler de la maison jusqu'à ce qu'elle puisse être transférée aux services à la clientèle. La fonctionnaire et Mme Boire avait un désir mutuel de ne pas être dans la même zone physique. M. Prentice s'est souvenu avoir demandé à

M. Clairmont d'escorter la fonctionnaire hors de l'immeuble. M. Prentice ne se souvenait pas s'il s'agissait de sa décision ou de la décision des Ressources humaines.

[112] La fonctionnaire a témoigné sur son parcours à l'École depuis 2003. En avril 2014, elle est revenue à l'École d'une période de détachement à Patrimoine Canada. On lui offrait de retourner dans le poste de M. Roy au groupe et au niveau PE-05 ou son ancien poste de groupe et niveau PE-05, mais dans une autre équipe. Quelques mois auparavant, elle avait participé dans un processus de nomination pour le poste intérimaire au groupe et au niveau PE-06 dans l'équipe de Mme Cantin. La fonctionnaire cherchait à stabiliser sa situation parce qu'elle avait perdu ses tâches de supervision. Elle tentait de trouver un poste qui ressemblait à ce qu'elle faisait auparavant. Malheureusement, elle s'est classée en deuxième place. M. Roy est le candidat qui a été nommé.

[113] La fonctionnaire se rapportait à Mme Boire. Le rôle de la fonctionnaire n'était plus le même étant donné que le projet des universités sur lequel elle travaillait était terminé. Elle ne comprenait pas pourquoi elle n'avait plus de personnel à superviser. Elle a voulu clarifier cette question-là et mettre au clair les autres enjeux et les rumeurs qui se propageaient à propos d'elle. Il y avait des rumeurs qui circulaient qu'elle aurait fait des faveurs de nature sexuelle pour obtenir le poste de PE-05 qu'elle occupait. Elle avait demandé une rencontre avec Mme Boire et Mme Cantin. Elle était déçue qu'elle n'avait plus de tâches de gestion. La lettre d'offre qu'elle avait signée mentionnait le titre chef d'équipe. Toutefois, elle n'avait pas d'équipe. C'est comme s'il y avait eu un retour en arrière et qu'elle était retournée dans un poste de PE-04. Elle ne trouvait pas cela équitable et voulait que l'on cesse de dire qu'elle avait obtenu son poste à cause de son apparence. Il y avait un dénigrement complet envers elle, on insinuait qu'elle avait la tête en l'air et qu'elle obtenait des postes sans démontrer aucune compétence. Elle trouvait cela blessant.

[114] La suite de la rencontre n'a donné aucun résultat. Mme Boire et Mme Bernard n'ont rien fait parce que les rumeurs ont continué à son propos. Elle ne se sentait pas la bienvenue, on ne semblait pas prendre en considération ses requêtes par rapport à son poste. Elle voulait des tâches significatives pour contribuer à l'École et avancer. Elle n'avait pas de tâches qui la mettait au défi. Elle s'occupait de développement de vidéos, un nouvel outil d'apprentissage des rôles et responsabilités des gestionnaires en matière de langues officielles. Elle faisait aussi organiser des activités, un panel par

exemple avec des cadres supérieurs pour discuter des outils de formation linguistiques. Ces tâches ne la mettaient pas au défi. Elle ressentait qu'on n'exploitait pas son expérience et son expérience de gestion. Sa relation avec Mme Boire était tendue car elle tentait de comprendre ce qui était arrivé à ses tâches de supervision. On lui a expliqué qu'il y aurait un poste de PE-05 avec gestion appartenant à M. Roy et un autre sans gestion. Elle avait le sentiment qu'elle avait été écartée. Lors de la rencontre informelle pour le poste intérimaire de PE-06, elle voulait comprendre pourquoi elle avait été éliminée. Malgré les explications, elle croyait qu'il manquait des éléments.

[115] Selon la fonctionnaire, la relation houleuse avec Mme Boire revenait au fait qu'on lui offrait le poste de M. Roy. La fonctionnaire voulait son poste antérieur avec les mêmes tâches qu'elle avait avant son départ en détachement. Elle savait qu'éventuellement M. Roy reprendrait son poste, car ce n'était qu'un intérimaire dans le poste PE-06. On ne semblait pas comprendre qu'elle flottait dans l'organisation. Mme Boire était très catégorique, il n'y avait pas d'autres postes. Ce que la fonctionnaire avait comme tâches ne ressemblait pas du tout aux tâches qu'elle occupait avant son départ en détachement.

[116] En avril 2014, la fonctionnaire a écrit à Mme Boire pour lui demander de participer à une séance de médiation entre la fonctionnaire, Mme Boire et M. Roy. La fonctionnaire voulait qu'on l'écoute et qu'on comprenne ses demandes. Mme Boire lui a répondu qu'elle était en détachement. La fonctionnaire ne voulait pas être en détachement. Elle voulait son poste. Elle ne savait pas ce qui s'était passé pendant son absence. Si son poste avait été identifié comme excédentaire, comme l'a expliqué M. Prentice, pourquoi ne pas lui donner une lettre avec ses options? Elle aurait eu un statut prioritaire. Elle aurait pu à ce moment-là se trouver un autre poste. Elle voulait clarifier la situation. Elle a copié M. Roy, car à cette époque il était son superviseur; elle se rapportait à lui. Elle avait l'impression que Mme Boire et M. Roy lui mettaient des bâtons dans les roues. Étant donné la tension entre elle et Mme Boire, elle voulait un environnement neutre pour discuter de solutions. Étant donné que Mme Boire était la directrice, la fonctionnaire voulait demander à Mme Boire de vérifier auprès des autres directeurs pour lui trouver un poste qui ressemblait plus au sien.

[117] La fonctionnaire a admis qu'elle verbalisait beaucoup son mécontentement. Elle avait beaucoup de frustration qui sortait d'elle, dans ses propos, dans la façon dont

elle s'exprimait. Elle croyait que cela énervait Mme Boire. La fonctionnaire voulait des réponses à ses questions; le but n'était pas d'entreprendre la guerre. Elle trouvait qu'elle était laissée pour son compte. Les politiques de l'École n'étaient pas respectées.

[118] Au mois de mai 2014, Mme Boire l'a convoquée à une rencontre avec les Ressources humaines pour parler de ressources humaines et des tâches de la fonctionnaire. Mme Boire l'a informée que ce n'était pas nécessaire qu'elle soit accompagnée. La fonctionnaire comprenait que la personne des Ressources humaines devait faire une analyse de son poste. Elle trouvait cela étrange, car Mme Bernard est une experte en relations de travail, pas en classification.

[119] La rencontre a eu lieu le 9 juin 2014 au Centre Asticou. Il n'y avait que Mme Boire, Mme Bernard et elle-même. La rencontre a duré environ une heure. La fonctionnaire se souvenait avoir mentionné le fait que Mme Boire lui avait retiré ses responsabilités de gestion et qu'elle lui avait attribué la préparation d'un deck utilisé par les universités dans d'autres provinces en tant qu'outil de formation linguistique. Elle se souvenait également qu'on la transférait du poste sous M. Roy à l'autre poste PE-05. Elle ne comprenait pas le but ni la pertinence. Elle ne comprenait pas pourquoi on lui retirait encore des responsabilités. Elle demandait encore les mêmes questions par rapport à son poste. Elle ne comprenait pas pourquoi son poste était devenu excédentaire et qu'elle n'avait pas été avisée. Elle n'avait pas reçu de lettre l'informant de ce fait. Elle voulait comprendre pourquoi elle avait été écartée du processus de nomination intérimaire de PE-06. Elle ne croyait pas que le travail sur le deck était du travail utile pour l'organisation. Elle ne comprenait pas ce à quoi Mme Boire faisait référence en tant que les médisances. Si c'était par rapport à ses commentaires au processus de nomination de PE-06 ou par rapport à la façon dont son retour au travail avait été géré. La fonctionnaire avait l'impression que Mme Boire disait des choses dans les airs sans exemple concret. Mme Boire lui disait d'arrêter de dire des médisances. La fonctionnaire n'a jamais eu de réponse à cette question. Mme Bernard était présente à toutes les rencontres.

[120] Après le 9 juin 2014, la fonctionnaire continuait de se rapporter à Mme Boire. Elle devait se rapporter à M. Roy, mais Mme Boire a accepté qu'elle se rapporte à elle directement étant donné le projet du deck. La fonctionnaire recevait très peu de consignes de Mme Boire. La fonctionnaire se souvenait que Mme Boire lui avait remis une feuille avec des notes manuscrites. Il s'agissait des seules consignes qu'elle avait

reçues. La fonctionnaire ne trouvait pas que c'était un travail sérieux et elle avait l'impression que l'on se débarrassait d'elle.

[121] Au départ, Mme Boire et la fonctionnaire avaient convenu de se rencontrer aux deux semaines pour discuter de l'orientation du projet et réorienter au besoin. Les rencontres étaient fréquemment annulées. Elles se sont rencontrées deux ou trois fois entre le mois de juin et septembre de façon formelle et informelle à quelques reprises. Les rencontres n'aboutissaient jamais à rien. Mme Boire avait tendance de s'éloigner du but de la rencontre. Mme Boire posait souvent des questions sur la fonctionnaire, sur sa vie personnelle. Mme Boire faisait des commentaires de tous genres non liés à la tâche. Elle parlait de la tâche, mais il y avait des écarts.

[122] Selon la fonctionnaire, Mme Boire mentionnait constamment les médisances, mais cela est complètement faux. Ce qu'on lui reprochait c'était son ton de voix, son approche. C'étaient toujours des critiques de cette nature. Comme pour donner suite à ces commentaires, la fonctionnaire a cherché de l'aide d'une experte au Conseil du Trésor pour l'aider à mieux verbaliser. Elle se percevait comme une personne directe. Elle a été élevée de façon rigoureuse, elle est très directe. Avant d'écrire à Mme Boire, elle faisait relire ses courriels par cette personne.

[123] Après son retour de détachement, la fonctionnaire a suivi des cours de gestion concentrés sur les ressources humaines et des cours de gestion d'administration publique. La fonctionnaire s'est trouvé un mentor qui était un ancien sous-ministre pour l'aider à changer son approche pour qu'elle s'améliore. Pendant ce temps, la relation avec Mme Boire évolua de façon de plus en plus tendue au fil du temps, à cause de ces changements en milieu de travail, des questions sans réponse, des rumeurs qui circulaient à propos de la fonctionnaire, les accusations qu'elle commérait avec d'autres et le fait qu'elle ne savait pas d'où provenait les rumeurs. D'autres collègues disaient que la fonctionnaire critiquait M. Roy. La fonctionnaire ne sait pas la nature des propos à part ce que M. Roy disait. Ce qu'elle critiquait était la gestion de son retour au travail. Elle ne critiquait pas M. Roy.

[124] Le 2 octobre 2014, il y avait une rencontre d'équipe organisée par Mme Boire. Elle a fourni un récapitulatif de ce qui se passait dans la direction. Mme Boire mentionnait qu'elle avait fait la présentation d'un deck. La fonctionnaire avait demandé des précisions par rapport au deck et plus précisément la formation

linguistique. Il y avait des rumeurs que la formation linguistique serait annulée. La fonctionnaire voulait savoir qu'elle était l'intention de gestion de Mme Boire.

[125] La fonctionnaire a demandé à Mme Boire pourquoi elle ne lui en avait pas parlé dans son travail sur le deck. Mme Boire avait omis de dire à la fonctionnaire que le sujet du deck portait sur l'avenir de la formation linguistique. La fonctionnaire voulait savoir pourquoi elle n'avait pas reçu cette information. La fonctionnaire s'est mise à pleurer et elle s'est levée pour quitter la pièce. Elle sentait que ses émotions prenaient le dessus alors, plutôt que de dire ce qu'elle pensait et avoir une réaction trop intense, elle a décidé que c'était préférable de quitter la rencontre.

[126] Le 3 octobre 2014, Mme Boire a décidé de convoquer la fonctionnaire à une rencontre pour discuter de son comportement à la réunion du 2 octobre. La fonctionnaire insistait sur la présence d'un témoin. Sa fille était malade alors elle a dû travailler à partir de la maison cette journée-là. Dans son courriel à la fonctionnaire, Mme Boire lui a répondu qu'elle n'avait aucune obligation d'accepter un témoin pour une rencontre liée au travail. Mme Boire lui avait mentionné à la fonctionnaire qu'elle avait le droit d'être accompagnée par une personne de son choix, selon les modalités de la convention collective qui s'applique à son groupe, si c'est une rencontre disciplinaire ou un grief. Lorsqu'il s'agit d'une réunion reliée au travail, Mme Boire a dit qu'elle n'avait aucune obligation à cet égard, que c'est dans son droit de gestion de demander à la fonctionnaire de la rencontrer. Mme Boire lui a indiqué que l'insubordination pouvait se définir en termes de refus, de désobéissance d'un employé quant à l'exécution d'une demande, d'une directive, d'un règlement ou de toute autre forme de demande de la part d'un superviseur, et de toute forme d'impolitesse et de manque de respect.

[127] Mme Boire lui a indiqué à la fonctionnaire comme suit ses attentes par rapport à l'exécution de ses tâches : Mme Boire lui a dit qu'en cas d'absence, la fonctionnaire doit l'informer; Mme Boire avertit la fonctionnaire d'arrêter tout type de médisance envers les autres employés, les supérieurs et l'organisation; elle indique que c'est le deuxième avertissement; elle demande que la fonctionnaire travaille et interagisse de façon professionnelle, courtoise et respectueuse.

[128] En réponse à ce courriel, la fonctionnaire a rédigé un courriel d'environ deux pages, dans lequel elle indique qu'elle respecte et exécute les demandes dans la

mesure où on répond à ses questions et à ses demandes de clarification. Elle a demandé des preuves des fois où elle a refusé d'accomplir ses tâches. Pour ce qui est des médisances, la fonctionnaire a répondu à Mme Boire que c'était la deuxième fois qu'elle lui faisait part de cela, et qu'à chaque fois, la fonctionnaire demandait à Mme Boire de lui donner des exemples concrets et clairs des fois où elle aurait propagé des médisances. La fonctionnaire a demandé le respect de sa description de travail et de la lettre d'offre qui avait été signée en bonne et due forme le 23 décembre 2009. Si la gestion ne pouvait pas respecter pour des raisons opérationnelles et valables les dispositions de ces documents officiels, la gestion aura 30 jours pour lui présenter une description de travail complète, exacte et à jour conforme à son groupe et à son niveau. Elle s'attendait à ce que la gestion travaille en collaboration avec elle afin que les tâches qui seront identifiées pour elle servent bien l'organisation, soient valorisantes et significatives pour elle et lui permettent d'apprendre et de croître et de mettre toutes ses connaissances, compétences et expériences au service de l'organisation. La fonctionnaire a réitéré son droit d'avoir un environnement de travail stimulant exempt de harcèlement et de violence où elle est contente de venir travailler. Elle exigeait le développement d'une entente de rendement à la hauteur de ses capacités, de ses compétences, de ces connaissances, de ses aspirations et en lien avec sa description de travail et des objectifs de l'organisation étant donné qu'elle était sans entente de rendement depuis le 10 juin 2014. La fonctionnaire a indiqué dans son courriel qu'elle exigeait que la gestion respecte toutes les pratiques concernant la direction quant aux comportements clés en leadership. Enfin, elle a renvoyé Mme Boire à ses obligations en tant que directrice.

[129] La fonctionnaire a expliqué que ce qui était important pour elle dans le reste de l'échange était qu'elle voulait que Mme Boire comprenne qu'il y a des règlements dans le milieu de travail. La fonctionnaire n'avait aucun encadrement, aucune évaluation du rendement. C'était difficile pour elle de produire un travail de qualité sans savoir ce qui était attendu d'elle. Il y avait beaucoup de rumeurs par rapport à une relation que la fonctionnaire aurait entretenue avec un collègue de travail, qui était complètement fausse. Cela ruinait sa réputation et celle du collègue en question, et elle voulait que cela arrête.

[130] Dans ce même courriel, la fonctionnaire a indiqué qu'elle croyait faire l'objet de harcèlement psychologique, qu'elle se sentait mal, qu'elle était en train de perdre ses moyens, que sa santé mentale avait été affectée à cause de tout cela. La fonctionnaire

trouvait que Mme Boire s'acharnait sur elle en présentant toujours des choses négatives sur elle. Mme Boire n'avait jamais rien de positif à dire au sujet de la fonctionnaire; elle se sentait inutile et pas la bienvenue. Elle sentait qu'elle n'avait pas sa place dans l'organisation. Les rumeurs et les commentaires nuisaient à sa santé mentale et à son estime de soi.

[131] Le 22 octobre 2014, Mme Boire voulait voir la version du deck sur lequel la fonctionnaire travaillait. Elle lui a présenté une ébauche. La fonctionnaire avait l'impression qu'elle atteignait son rendement car Mme Boire lui disait de continuer dans cette même voie. Toutefois, pas longtemps après, Mme Boire critiquait le travail de la fonctionnaire sur le deck et ce n'était plus ce que Mme Boire cherchait. La fonctionnaire a donc demandé une rencontre avec M. Prentice le 7 novembre 2014. Elle venait tout juste d'informer Mme Boire qu'elle s'était trouvé un nouveau poste dans une autre équipe à l'aide de M. Prentice. La fonctionnaire croyait que les mauvais commentaires sur sa performance sur le deck s'agissait de mesures de représailles de la part de Mme Boire.

[132] Les 12 et 13 novembre 2014, la fonctionnaire a participé à la rencontre annuelle du comité consultatif des ministères sur les langues officielles. Il y avait seulement la fonctionnaire et Mme Melançon qui avaient participé à cette rencontre. C'est lors de cette rencontre qu'elle a eu une conversation avec Mme Melançon au sujet des profils linguistiques dans le cadre d'un détachement. Une personne du Conseil du Trésor avait fait une présentation sur les profils linguistiques dans les processus de nomination. En faisant référence au document relatif aux langues officielles dans les processus de nomination, la personne-ressource avait mentionné l'importance que la personne possède le profil linguistique nécessaire pour le poste. La fonctionnaire croyait que le profil linguistique avait été négligé à l'École pour un poste de nomination intérimaire au groupe et au niveau PE-06. La fonctionnaire critiquait le processus. Elle avait obtenu des documents qui suggéraient que M. Roy n'avait pas le profil linguistique requis. La fonctionnaire avait une demande d'accès à l'information pour voir les réponses de M. Roy. Elle voulait comparer ses réponses avec celles de M. Roy. C'est dans le cadre de la rencontre informelle avec la gestion qu'elle avait obtenu la rétroaction en ce qui concerne ses réponses.

[133] Selon le souvenir de la fonctionnaire, la conversation avec Mme Melançon n'avait pas eu lieu dans le couloir. C'était une conversation qu'elle avait eue dans le cadre de

la conférence à laquelle les deux étaient des participantes. La fonctionnaire n'a pas partagé les documents qu'elle avaient obtenus à travers la demande d'accès à l'information qu'elle avait fait par rapport à la nomination de M. Roy au poste intérimaire de groupe et niveau PE-06 avec personne. La fonctionnaire s'est sentie très mal que Mme Melançon soit allée voir M. Roy. La fonctionnaire aurait préféré que Mme Melançon en discute avec elle. La fonctionnaire avait l'impression que Mme Melançon ne la croyait pas et qu'elle se lamentait. Sa frustration était contre le processus. Elle ne voulait pas blesser M. Roy.

[134] Pas longtemps après, la fonctionnaire a reçu une demande de rencontre pré-disciplinaire, le 26 novembre 2014. La fonctionnaire ne savait pas pourquoi elle se faisait convoquer à une rencontre pré-disciplinaire pour une supposée rencontre de couloir. La fonctionnaire voulait se faire accompagner par son conjoint, car il connaît beaucoup la gestion et, en plus, il est une personne très calme. Elle ne voulait pas mêler quelqu'un de l'École dans cette situation. Elle préférait choisir quelqu'un de l'externe. Il s'agissait d'une situation complexe, car Mme Bernard, qui accompagnait Mme Boire, devait quitter le bureau pour 16 h pour des raisons d'obligations familiales.

[135] Le conjoint de la fonctionnaire venait de Borden. Il devait faire de cinq à cinq heures et demie de route pour la rencontre. Mme Boire insistait que la rencontre ait lieu à cette date, dans les plus brefs délais. Finalement, la fonctionnaire a choisi l'option de 15 h à 16 h. Initialement, ces heures posaient un problème; elle a accepté la meilleure des options proposées. La fonctionnaire avait l'impression que l'on s'acharnait sur elle. Pour ce qui est de la question des médisances, encore une fois, Mme Boire n'avait aucun exemple concret à lui fournir. C'est pourquoi la fonctionnaire a décidé de s'adresser à Mme May-Cuconato, le 26 novembre 2014. Cette dernière était la sous-ministre adjointe, mais aussi la personne-ressource en cas de harcèlement en milieu de travail. La fonctionnaire avait essayé d'en parler à M. Prentice. Elle était rendue à l'étape formelle de plainte contre Mme Boire.

[136] Le 28 novembre 2014, la rencontre pré-disciplinaire devait avoir lieu de 15 h à 16 h. La fonctionnaire est arrivée au bureau vers 14 h 30, et elle attendait son conjoint au bureau du commissionnaire. À 15 h 20, son conjoint lui a téléphoné pour lui dire qu'il était sur le traversier à Quyon, et que cela allait prendre environ 20 minutes. Elle s'est dit que ce serait serré dans le temps, mais qu'il y avait quand même une chance d'avoir assez de temps pour la rencontre. Elle essayait d'avoir le minimum de contacts

possibles avec Mme Boire et Mme Bernard. Elle sentait une résistance, en rétrospective elle aurait dû envoyer un mot pour les avertir, mais elle ne l'a pas fait. Son conjoint est arrivé à 15 h 55. Quand son conjoint a franchi la porte, elle a vue Mme Boire et Mme Bernard sortir de la salle de rencontre. La fonctionnaire a levé sa main et a dit : « Carole, il est arrivé. » Elle a parlé fort. Mme Boire lui a répondu c'était trop tard, qu'ils ne pouvaient pas rien régler en cinq minutes. La fonctionnaire a répondu : « Carole retourne dans le local, il est arrivé. » Mme Bernard a dit qu'elle ne pouvait pas rester, qu'elle avait des obligations familiales, comme elle le savait. La fonctionnaire a répondu : « Trouve toi une gardienne. » La fonctionnaire a dit regretter ces paroles, et qu'elle n'aurait pas dû dire cela. Son conjoint n'en revenait pas de la situation. Son conjoint était dépassé de bon sens. Il venait de faire 5 heures de route. Le conjoint de la fonctionnaire voulait rencontrer M. Prentice, mais son bureau était à l'édifice sur la rue Sussex. Le conjoint de la fonctionnaire portait l'uniforme, car il était affecté à Borden à ce moment-là à un groupe d'étudiants, et il avait quitté le plus rapidement possible sans se changer.

[137] La fonctionnaire avait l'intention à ce moment-là de se rendre à son bureau pour écrire un courriel. Pendant le trajet dans le couloir vers son bureau, la fonctionnaire et son conjoint se trouvaient derrière Mme Boire et Mme Bernard. Son conjoint a fait des commentaires par rapport au manque de leadership. Il a dit que cela était inadmissible de recevoir des gens de l'extérieur de cette façon. Il a dit que ce le leadership n'était pas fort. La fonctionnaire reprochait à Mme Boire à ce moment-là de ne pas avoir offert d'options. Son conjoint avait fait son possible pour se rendre, mais en raison des intempéries, il n'avait pas pu arriver à l'heure. La fonctionnaire voulait communiquer avec M. Prentice pour régler toute l'affaire.

[138] Lorsqu'ils étaient tous arrivés au bloc 1600, il y avait des portes à l'entrée du bloc. Elles ont dû arrêter pour ouvrir la porte et la fonctionnaire et son conjoint ont suivi Mme Boire et Mme Bernard. Mme Boire et Mme Bernard étaient déjà de l'autre côté de la porte. Elles ont laissé la porte se fermer sur eux. La fonctionnaire trouvait frustrant qu'elles aient fait cela, en pensant encore une fois que cela était un manque de respect envers elle et son conjoint. Une fois arrivés en haut de l'escalier, la fonctionnaire a demandé à Mme Boire et à Mme Bernard pourquoi ils ne pouvaient pas se parler. Mme Boire et Mme Bernard se sont retournées vers eux. Mme Boire a dit que c'était trop tard : « Je prends la décision sur la base des informations que j'ai devant moi ». Le conjoint de la fonctionnaire a dit : « C'est ça le leadership à l'École de la

fonction publique? C'est pas fort. » Tout le monde avait levé le ton. Mme Bernard a levé sa main au visage du conjoint de la fonctionnaire, qui était debout entre elle et Mme Boire. Le conjoint de la fonctionnaire était situé environ à un bras d'elle-même, et Mme Boire était située environ à deux ou trois pieds environ et Mme Bernard à cinq pieds. Mme Bernard a appelé M. Boisvert comme témoin.

[139] La fonctionnaire ne pouvait pas voir M. Boisvert. Elle a dû se déplacer pour voir à qui Mme Bernard demandait d'être témoin. La fonctionnaire a dit que M. Boisvert et Mme Bernard se sont échangé des propos. Elle a demandé pourquoi il n'y avait pas quelqu'un d'autre des Ressources humaines qui pouvait participer à la rencontre. Mme Bernard a répondu qu'il n'y avait personne d'autre. La fonctionnaire a dit à Mme Boire qu'elle allait déposer une plainte de harcèlement contre elle et qu'elle allait avertir M. Prentice. Mme Boire lui a dit qu'elle fasse ce qu'elle avait à faire. Mme Bernard et Mme Boire se sont ensuite dirigées au bureau de Mme Boire et la fonctionnaire est allée à son bureau accompagnée de son conjoint. En tout, cela a duré quelques minutes seulement.

[140] Selon la fonctionnaire, Mme Boire et Mme Bernard allèguent qu'elle a pointé du doigt. Cela est faux. C'est impossible, car elle avait une pile de documents dans ses bras. La fonctionnaire voulait présenter les choses qu'elle avait vue, les choses qui lui faisait douter. Elle tenait ses documents contre sa poitrine avec les bras croisés. Elle voulait tout simplement exprimer son point de vue, mais tout est devenu une histoire d'horreur. Elle voulait tout simplement récupérer le poste de gestion qui lui appartenait. Elle était frustrée et elle trouvait enfantin que Mme Boire refuse de discuter. Au lieu de prendre des mesures disciplinaires contre elle, elle aurait dû proposer une autre plage horaire. La fonctionnaire soutient que son ton de voix était environ 5 sur 10.

[141] Après l'échange, la fonctionnaire s'est dirigée à son bureau et elle a composé son courriel à M. Prentice au sujet de ce qui s'était passé. Elle trouvait que la situation s'envenimait trop. Elle avait besoin de son aide. Le lundi, elle est revenue au bureau et elle a fermé sa porte. Elle a vu le courriel de l'agent de sécurité, M. Clairmont, lui disant de ne pas s'adresser à Mme Boire et Mme Bernard. M. Prentice lui a ensuite dit qu'elle devait sortir de l'École parce qu'il y avait des allégations de violence en milieu de travail contre elle. Elle a été escortée par l'agent de sécurité, et il lui a dit de ne pas s'approcher de Mme Boire et de Mme Bernard.

[142] Elle trouvait que cela était complètement absurde de la faire sortir. Elle ne voyait pas ce qui s'était passé comme violent. Elle voyait simplement un conflit entre collègues. Elle s'est sentie comme une criminelle lors de l'escorte. Encore aujourd'hui, elle ressent la même chose. Elle se sentait détruite et complètement dépassée. Elle a travaillé à partir de la maison pour à peu près un mois. Vers le mois de janvier, elle est retournée travailler dans sa nouvelle équipe.

[143] Au début du mois de décembre, elle a rencontré l'enquêteur M. Bissonnette. La rencontre a duré environ 30 minutes. Elle croyait que, dans le fond, la rencontre n'aboutirait à rien car il n'y avait pas eu de violence en milieu de travail mais plutôt un conflit verbal. Elle ne se souvient pas exactement de la version préliminaire du rapport, mais elle était surprise de la première version. Le rapport était rédigé comme s'il y avait eu une grosse guerre. Elle n'en revenait pas du tout. Elle était complètement bouche bée. L'enquêteur n'avait pas interviewé tous ses témoins, il avait seulement interviewé les témoins de l'École. Elle a signalé cela à M. Prentice.

[144] La fonctionnaire a déposé ses notes et sa rétroaction par rapport au rapport d'enquête. Elle a soulevé tout ce qui était problématique. Le rapport relate seulement une partie de l'histoire. Il ne devrait pas y avoir de commentaires du style des conclusions qui y sont prévues. Elle n'avait que quatre ou cinq jours pour répondre et elle a respecté l'échéancier. Outre son conjoint, il y avait aussi M. Beaumier qui était dans le bureau à côté de l'endroit où la discussion s'est déroulée. Une autre collègue de travail, Mme Prud'homme, aussi aurait entendu la conversation.

[145] La fonctionnaire a écrit à M. Prentice pour lui dire qu'elle était inconfortable avec le fait que Mme Bernard participe à la rencontre pré-disciplinaire, car elle n'était pas neutre. Finalement, elle a respecté la décision de M. Prentice de permettre à Mme Bernard de participer même si elle n'était pas à l'aise avec cela. Elle ne trouvait pas que c'était une bonne idée, mais elle a accepté sa décision. La fonctionnaire avait beaucoup de difficulté à croire que Mme Boire pouvait être neutre étant donné qu'elle avait accusé la fonctionnaire de violence en milieu de travail. Le 14 janvier, 2015 la rencontre pré-disciplinaire devait avoir lieu. Mme Bernard, M. Prentice, la fonctionnaire et M^e Coderre étaient présents. La rencontre a duré 30 minutes. On a discuté des faits reprochés, des discussions de couloir avec Mme Melançon et de l'échange de courriels à propos du profil linguistique de M. Roy. Il y avait une discussion par rapport au *Code de valeurs et d'éthique*.

[146] Elle ne se souvient plus de tout, mais elle avait plusieurs documents avec elle dans ses bras, dont la présentation du deck et tous les documents qu'elle avait obtenus avec l'accès à l'information. Elle n'a pas exprimé de remords parce qu'elle ne voyait pas ce qu'elle avait fait de mal. Elle avait simplement partagé son expérience de processus de nomination à l'École. Elle n'aurait pas dû répondre à la question de Mme Melançon lors de la rencontre. De toute façon, il n'y avait personne d'autre dans la salle qui pouvait savoir de qui il s'agissait. Son intention n'était nullement de nuire à quelqu'un, elle voulait tout simplement partager son expérience. Elle n'a pas réalisé à ce moment-là la portée de ses commentaires. Elle ne pensait pas que ses commentaires étaient si graves, et elle ne savait pas que cela avait affecté M. Roy. Ce n'était pas son intention. Elle ne se souvenait pas si on lui avait dit que les courriels avaient été partagés avec M. Roy.

[147] À la rencontre du 15 janvier, 2015 Mme Rodrigue, M. Prentice, la fonctionnaire et M^e Coderre étaient présents. La fonctionnaire avait exprimé sa frustration après que son conjoint avait fait 5 heures de route pour ne pas avoir de rencontre. Elle se souvenait avoir exprimé sa frustration et relater la suite des événements. On lui reprochait d'avoir présenté une attitude agressive et d'avoir commis de la violence en milieu de travail. Ce sont les reproches faits et on lui a demandé de relater ce qui s'était passé.

[148] Pour ce qui est du choix de l'enquêteur, la fonctionnaire n'avait pas accepté l'enquêteur M. Bissonnette. Une fois le rapport rendu, il était trop tard pour contester l'enquêteur. Elle a reconnu qu'elle aurait dû manifester son choix au début du processus. Elle se souvenait qu'elle ne l'avait jamais manifesté.

[149] Au début du mois de janvier 2015, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Clairmont, avec une copie conforme à M. Payette. Elle y mentionnait qu'elle avait déposé une plainte de harcèlement en milieu de travail mais que personne n'y avait donné suite. Elle voulait s'assurer qu'on prenne sa plainte au sérieux et que celle-ci soit envoyée à la personne responsable. Mme Rodrigue a répondu à son courriel l'informant des différentes options.

[150] Le 19 janvier 2015, la fonctionnaire a déposé une plainte de harcèlement de 13 pages contre Mme Boire et Mme Bernard dans laquelle elle rapporte des faits remontant à 2009. Le cœur de la plainte porte sur le fait qu'elle n'avait plus les mêmes

tâches reliées à son poste de PE-05, chef d'équipe spécialiste en apprentissage, et le fait que personne ne lui donnait des explications pour lui permettre de comprendre pourquoi son poste avait été modifié. Elle soutient dans sa plainte que les événements au cœur de sa plainte remontent de mars 2014 au 31 décembre 2014.

[151] La fonctionnaire a expliqué qu'il y a eu une enquête par un consultant externe, mais elle ne sait pas qui exactement. L'enquêteur a pris en note ce qu'elle avait à dire. Trois allégations sur onze ont été retenues contre Mme Boire. La fonctionnaire ne sait pas ce que l'École a fait avec le dossier, une réponse a été rédigée par Mme May-Cuconato par rapport au rapport qui permettait de donner son opinion par rapport à sa réponse. Mme May-Cuconato considérait qu'il n'y avait aucun harcèlement. La fonctionnaire a eu une rencontre avec Mme May-Cuconato pour discuter des allégations fondées, mais ultimement, la plainte a été rejetée. La fonctionnaire n'a pas contesté cette décision.

[152] Le 2 avril 2015, la fonctionnaire a été suspendue pendant deux jours. Toute cette histoire a eu un impact important sur elle. Tout a commencé en 2008. Les conditions de travail de 2008 étaient difficiles pour elle, elle était dépressive et consommait beaucoup d'alcool. Elle a commencé à recommencer à remonter la pente en 2012 quand elle s'est sortie de la consommation alcool excessive et récupérer un semblant d'équilibre de courte durée. En raison de ces problèmes, elle a sombré dans une dépression en 2015 et en 2016. Elle a recommencé à consommer trop d'alcool. Tout le contexte, la durée de ce climat toxique de travail, a détruit sa santé mentale, sa santé physique, la santé mentale de ses enfants et sa situation financière. Toutefois, cela n'a pas détruit sa famille. Elle a un conjoint extraordinaire qui l'appui et ses enfants et sa famille l'aident. Son père aussi l'aide.

[153] La fonctionnaire est accusée de violence en milieu de travail et son conjoint aussi, alors qu'elle vient d'une famille qui est loin d'être violente. Son conjoint représente le Canada ailleurs dans le monde et on l'accuse d'être violent, alors qu'il a fait beaucoup de sacrifices pour son pays et il se fait accuser d'être violent en milieu de travail. Cela est complètement démesuré selon lui. Le rapport dit qu'il est violent, mais on ne lui a même pas demandé sa version de ce qui s'est passé. Le rapport a été circulé publiquement à la suite d'une demande d'accès à l'information.

[154] M. Lefebvre a appris que le rapport était rendu public lorsqu'il a reçu un appel de la police militaire. Il y a eu une enquête par rapport à lui comme pour donner suite à cet incident. Encore une fois, la fonctionnaire avait l'impression que l'École utilisait une stratégie à travers lui pour l'atteindre. Elle n'en revenait pas qu'une organisation puisse faire cela à une employée.

[155] Aujourd'hui encore, plusieurs années après les événements qui ont donné lieu à son grief, cela est dur sur la santé de la fonctionnaire. Elle est encore chancelante en milieu de travail, mais elle éprouve de très grandes difficultés à faire confiance à la gestion. Elle a demandé de l'aide à des personnes qu'on disait de confiance. Toutefois, ces personnes ont fait en sorte qu'elle se trouve en situation désastreuse, pas seulement elle, mais toute sa famille. La fonctionnaire ne peut concevoir qu'un groupe puisse faire cela. En fin de compte, tout ce qu'elle voulait c'était son poste avec des tâches à son groupe et niveau.

[156] Elle ne comprenait pas ce que la gestion lui reprochait. Elle comprend le mot médisance, mais elle ne savait pas ce à quoi Mme Boire faisait référence. La fonctionnaire supposait que Mme Boire faisait référence aux rencontres avec les cadres et aux discussions par rapport au processus de nomination du poste intérimaire PE-06. Elle comprenait qu'elle devait utiliser les processus formels de contestation. Selon elle, le terme « médisances » voulait dire « intention de nuire ». Elle n'avait jamais l'intention de nuire. Elle parlait du fait qu'il n'y avait pas de documentation dans le dossier de dotation, que son profil linguistique aurait dû être documenté dès le départ, même avant de nommer la personne dans le poste. Sur la base du dossier d'accès à l'information, elle a remarqué que le dossier n'avait pas été bien monté. Selon la fonctionnaire, il est possible que l'École ait d'autres documents en sa possession, mais elle ne le sait pas. La seule chose qui la dérangeait était le fait qu'ils avaient nommé quelqu'un dans un poste sans le profil linguistique nécessaire. La fonctionnaire avait obtenu de la documentation voulant que la personne nommée devait aller faire tester ses compétences linguistiques. Selon elle, ils avaient nommé cette personne pour la désavantager personnellement. Elle n'a pas déposé de plainte de dotation à l'encontre du processus de nomination intérimaire en question.

[157] La relation avec Mme Boire était tendue, car la fonctionnaire posait des questions par rapport à son poste tel qu'elle l'occupait en 2012. Lorsqu'elle est revenue de son détachement en avril 2014, et à son retour dans l'équipe de Mme Boire, elle

voulait une rencontre facilitée avec elle pour une résolution de conflits, mais Mme Boire refusait chaque fois. Elle n'a pas déposé de plainte de dotation contre la nomination de M. Roy au poste PE-06 intérimaire. Elle ne se souvenait pas d'avoir discuté de cela avec différents collègues. Elle parlait toujours avec sa porte fermée. Elle se souvenait avoir parlé du processus de nomination avec M. Beaumier, mais pas du manque de compétences linguistique de M. Roy. Selon elle, on la dépeint toujours à la négative et on lui prête constamment des mauvaises intentions comme si elle n'avait aucun droit en milieu de travail. Avant son détachement, elle occupait un poste de PE-05 avec supervision. À son retour, elle n'avait plus de poste et des tâches bien en-dessous de ses compétences. Si le poste était devenu excédentaire, on aurait dû lui en informer et elle aurait un statut prioritaire.

[158] Mme Boire était très catégorique. Elle voulait offrir un poste substantif à M. Roy. C'était la perception erronée de Mme Boire que les demandes de la fonctionnaire dénigraient les gens, qu'elle rapportait des rumeurs et qu'elle accusait des personnes sans fondement. La rencontre du 9 juin, 2014 avec Mme Boire et Mme Bernard était plutôt concentrée sur les tâches qu'on lui enlevait. On ne lui présentait aucun document pour démontrer ce qui s'était produit quant à ses tâches. Elle n'obtenait pas d'information et n'avait aucun historique de son poste. Mme Bernard lui disait qu'elle devrait se compter chanceuse d'avoir des tâches. Mme Boire lui disait d'arrêter de questionner ce qui s'était passé avec son poste et d'arrêter les médisances.

[159] La fonctionnaire cherchait à récupérer son poste. Elle ne contestait pas les compétences de M. Roy. Elle ne voulait pas être placée dans une situation de conflit. Elle ne voulait pas se rapporter à lui directement, car elle n'aurait pas d'expérience de travailler avec la haute gestion. Elle ne comprenait pas pourquoi cela était si difficile de l'informer par rapport à son poste. Elle avait une description de travail avec un numéro de poste.

[160] La fonctionnaire était familière avec le code de conduite de l'École. Elle comprenait que, si sa conduite n'était pas appropriée, il y aurait des conséquences et des mesure disciplinaires. Les avertissements étaient purement pour l'intimider. Le contexte et les gens avec qui elle devait transiger démontrent clairement qu'il y avait une problématique. On la faisait passer comme la pire employée. Cela va des deux côtés. Elle passe pour une fatigante si elle dépose un grief ou une plainte. Elle n'a pas déposé de grief par rapport à son poste, car le délai était passé.

[161] Elle a discuté avec M. Roy du processus de nomination PE-06. Il n'était pas content lui non plus avec la gestion du processus. Ils avaient discuté de la fermeture de la formation des services linguistiques, de l'environnement de changement, comment les gens étaient inquiets et toutes les suppressions importantes et la mise à pied des 150 employés de l'École. Il savait qu'elle avait fait une demande d'accès à l'information et qu'elle avait eu une discussion informelle et qu'elle trouvait inadéquate la rétroaction reçue. Elle se souvenait d'avoir discuté du processus seulement avec M. Beaumier et de son insatisfaction avec celui-ci.

[162] Pour la rencontre avec l'enquêteur, la fonctionnaire était accompagnée de son beau-père, mais pour la rencontre pré-disciplinaire, elle voulait être accompagnée de son conjoint. L'audience pré-disciplinaire devait débiter à 15 h. La fonctionnaire était arrivée à 14 h 20. Elle s'est assise dans l'entrée pour attendre son conjoint. Elle lisait des documents en attendant près de la porte. À 15 h 20, elle a reçu un appel de son conjoint l'avisant qu'il allait arriver en retard. Elle n'était pas à l'aise de confronter Mme Boire et Mme Bernard en personne. Elle voulait écrire une note, mais elle n'y a pas pensé. Si elle pouvait retourner dans le temps, elle l'aurait fait. Elle croyait que Mme Boire cherchait constamment de la trouver dans le défaut. La rencontre était une rencontre pré-disciplinaire. Elle voulait éviter à tout prix de les rencontrer seule.

[163] La fonctionnaire ne se souvenait pas d'avoir fait des commentaires au sujet de Mme Cantin. Elle a reconnu en contre-interrogatoire qu'elle n'aurait pas dû faire les commentaires qu'elle avait faits à Mme Melançon, que cela était une erreur de sa part. Elle n'est pas d'accord que c'est une forme de commérages. Elle n'avait aucune intention de nuire. Il s'agissait seulement d'une discussion au sujet du processus et du profil linguistique, et non contre M. Roy personnellement. Les compétences linguistiques n'avaient pas été réévaluées. Il n'y avait pas d'évaluation linguistique et c'est de cela qu'elle se plaignait.

[164] Le conjoint de la fonctionnaire a témoigné qu'il se souvenait du but de la rencontre pré-disciplinaire au mois de novembre 2014. La fonctionnaire lui avait demandé de participer à la rencontre comme témoin. La raison de la rencontre était pour discuter des médisances. Il trouvait cela bizarre d'avoir une rencontre pré-disciplinaire pour des médisances. Il a accepté, la fonctionnaire lui faisait confiance et elle savait qu'il allait lui dire si elle était dans le tort. La fonctionnaire ne voulait pas impliquer d'autres collègues. La journée de la rencontre, il y avait tempête à Borden où

il se situait. Il devait faire environ cinq à six heures de route pour se rendre à la rencontre. Il se souvient d'avoir téléphoné à la fonctionnaire pour lui dire qu'il serait en retard. Il est arrivé à 15 h 50. Il n'a pas eu le temps de changer son uniforme. Lorsqu'il a rencontré son épouse à l'entrée de l'édifice, il a vu Mme Boire et Mme Bernard dans le couloir. La fonctionnaire a informé Mme Boire et Mme Bernard qu'il était arrivé. Elles ne l'ont pas accueilli ni même dit bonjour. Elles ne voulaient rien savoir. Mme Boire a dit que c'était trop tard. Il a dit à la fonctionnaire : « Viens, on va aller téléphoner à ton patron. » L'accueil et le refus de lui parler, ne se passait pas bien.

[165] M. Lefebvre marchait de son propre pas derrière les deux femmes, mais la fonctionnaire marchait vite. Les deux femmes ont franchi les portes et n'ont pas tenu les portes ouvertes pour lui et la fonctionnaire. Lorsqu'ils sont arrivés au bas de l'escalier, Mme Boire et Mme Bernard étaient déjà en haut de l'escalier. Arrivés au haut de l'escalier, Mme Bernard et la fonctionnaire se trouvaient un peu plus proche et lui et Mme Boire un peu plus proche. Il n'était pas impressionné par le déroulement de leur interaction. La fonctionnaire a dit : « Carole il faut qu'on se parle. » Mme Boire a refusé. Il a dit à Mme Boire : « Un leader s'occupe de son monde. » Il a ajouté : « Le leadership ici ce n'est pas fort. » Mme Boire n'a pas réagi, il ne sait pas si elle écoutait. Selon lui, sur une échelle de 10, le ton était à peu près à 5. Ils ne parlaient pas plus fort que les autres.

[166] La fonctionnaire a pris la parole et a dit : « Il vient de faire six heures de route, la route était difficile et vous ne lui avez même pas dit bonjour. » Il s'attendait à une certaine forme de politesse et de compléter la réunion initiale. Lorsqu'il a dit qu'il avait fait une longue route, Mme Bernard a mis sa main dans son visage. Il ne pouvait pas voir à qui Mme Bernard parlait lorsqu'elle a demandé à M. Boisvert d'être un témoin de leur discussion. Il ne comprenait pas pourquoi elle lui demandait d'observer. Il n'est pas une personne qui parle fort. Dans son bras gauche, il avait sa vareuse et dans l'autre main son béret. Personne n'a pointé du doigt. Lorsque Mme Bernard a fait appel à M. Boisvert, il a dit à la fonctionnaire : « On va aller à ton bureau et faire ce que nous sommes venus faire. » La fonctionnaire a dit qu'elle ferait une plainte de harcèlement contre Mme Boire. Ils sont restés environ 20 minutes au bureau.

[167] M. Lefebvre a commencé à écrire son courriel à M. Prentice avant de se coucher ce soir-là. Il voulait que M. Prentice sache qu'il était fâché. Il a admis avoir dit des commentaires négatifs au sujet du leadership de Mme Boire et qu'il n'aurait pas dû

dire ces choses. Il voulait que M. Prentice comprenne que ce n'est pas acceptable d'accueillir des gens de l'extérieur de cette façon. Lorsqu'il a vu Mme Bernard demander à M. Boisvert d'être témoin de la conversation, il s'est dit que cela était un coup monté. La vérité se trouve quelque part entre les deux versions. Il croyait que M. Prentice serait neutre. Cela est faux, car il s'est vite servi de son courriel contre lui.

[168] Il y avait eu confrontation, mais ce n'était pas plus fort d'un côté que de l'autre. Il n'y a eu aucune discussion. Mme Boire a tout simplement dit qu'elle allait prendre une décision sur l'information qu'elle avait. Il a perdu patience un peu car il venait de faire six heures de route dans une tempête pour se faire dire que la réunion n'aurait pas lieu. De plus, il a trouvé la manière dont il a été accueilli extrêmement impolie. Dans le courriel, il s'excuse d'avoir perdu son sang-froid. Il n'a pas l'habitude de perdre patience. Il a passé la fin de semaine à la maison, et le lundi, il est retourné à Borden. Lorsque la fonctionnaire est retournée au bureau le lundi matin, elle s'est faite escorter à l'extérieur du bureau. Il ne comprenait pas pourquoi il y avait enquête.

[169] M. Lefebvre n'a jamais été contacté par l'enquêteur M. Bissonnette pour avoir sa version des faits. Lorsqu'il a lu l'ébauche du rapport d'enquête, il n'en revenait pas. Il était surpris des allégations et le rapport semblait biaisé. Ce qu'il n'a pas apprécié c'est que Mme Bernard et Mme Boire l'accusaient d'avoir agressé et d'avoir utilisé des tactiques d'intimidation. Il s'agissait d'accusations très sérieuses. Il a fait part de ses préoccupations à son patron. Il voulait qu'il soit au courant qu'il s'était passé quelque chose et qu'il était pour contester le rapport. Selon lui, on l'a diffamé dans le rapport. Il avait 32 ans de service militaire. Il y avait possibilité qu'il devienne général un jour et il comprenait que ce genre d'accusations pouvaient avoir un impact sur sa côte de sécurité.

[170] Au mois de septembre 2015, il a été informé qu'il y avait une enquête militaire par la police militaire en lien avec ce qui s'était passé à l'École. La police militaire a fermé le dossier, et aucune mesure disciplinaire ne lui a été imposée. Il a appris à travers l'accès à l'information que l'École avait fourni le rapport d'enquête à la police militaire. L'École avait fait appel à la police militaire et l'éthique de l'armée. Le dossier avait été envoyé au patron de M. Lefebvre pour qu'il puisse évaluer la situation et prendre des mesures contre lui. Son patron n'a pris aucune mesure contre lui. Dans le dossier, personne n'avait obtenu sa version.

[171] Son courriel à M. Prentice était pour s'excuser de s'être fâché. Il a nié avoir levé le ton et il ne marchait pas vite en arrière de Mme Boire et Mme Bernard. Le rapport de police contenait le rapport de M. Bissonnette et avait été envoyé par l'École. Ultimement, il n'y a eu aucune incidence sur sa carrière.

[172] La fonctionnaire a convoqué M. Beaumier. Il a témoigné sur le réaménagement des effectifs en 2014 et sur le fait qu'il avait perdu son poste. Il a participé avec succès à un processus de nomination pour le même type de poste qu'il occupait avant le réaménagement. Il supervisait entre deux et quatre personnes. Son équipe était responsable de la conception du contenu et de l'affichage des produits en ligne travail. Mme Boire était sa superviseuse immédiate. Il connaissait la fonctionnaire depuis 2006.

[173] La fonctionnaire et lui étaient des collègues de travail, il n'y a jamais eu de rapport hiérarchique entre eux et ils ne travaillaient pas sur les mêmes projets. L'atmosphère de travail en 2014 était difficile. En 2006, le gouvernement a pris la décision de transférer la formation linguistique au secteur privé. Il savait que la formation linguistique allait quitter l'École. En 2012 et 2014, il connaissait beaucoup de collègues qui ont perdu leurs postes. C'était un choc. L'École est passée de 100 à 25 personnes. Il savait qu'il y aurait d'autres réaménagements, mais il ne savait pas quoi. Il s'attendait à ce que d'autres postes soient coupés. En 2014, tout le monde était craintif, personne ne se sentait en sécurité.

[174] Selon M. Beaumier, la gestion ne les avait pas préparés à ce qui allait venir. Il y avait beaucoup de travail et ils étaient peu pour l'accomplir. Cela créait des tensions. Il y avait une mauvaise gestion du personnel. Parfois le travail était lourd et difficile. La gestion des personnes était déficiente. Quand survenaient des choses ou qu'elles allaient survenir, aucun gestionnaire ne prenait le temps de s'occuper des employés. Beaucoup de gestionnaires quittaient, et personne ne s'occupait d'eux. La directrice par intérim était Mme Boire. Le climat était instable. Il n'y avait pas de soutien ou de réunions pour leur parler et leur dire ce qui se passait.

[175] Il n'avait aucun conflit avec la fonctionnaire. Ils étaient toujours en bon termes. Elle était une bonne collègue, très humaine, facile avec qui communiquer, ambitieuse, avait du caractère. Ils s'étaient toujours bien entendus et leur relation était strictement professionnelle.

[176] Il n'était pas témoin direct de l'incident entre Mme Boire et la fonctionnaire. Toutefois, il s'est rappelé une réunion au sujet d'un deck sur lequel la fonctionnaire avait travaillé. Il se souvenait d'un échange avec Mme Boire lors d'une réunion avec plusieurs personnes. Le travail de la fonctionnaire était fait, mais le tout est resté là. Mme Boire n'en avait pas tenu compte, le deck était prêt depuis trois semaines. Mme Boire ne pouvait pas fournir d'explications pourquoi elle n'en tenait pas compte. La fonctionnaire s'est levée et a quitté la réunion.

[177] Il n'a jamais vu d'altercation directe. Il avait de la difficulté avec Mme Boire. À son avis, Mme Boire était une personne très insécure. Quand il est arrivé dans l'équipe, elle était au départ insécure. Mme Boire voulait qu'il développe des produits. Elle lui faisait refaire la même chose plusieurs fois. Il devait toujours recommencer. Elle ne pouvait pas communiquer ce qu'elle voulait. Il avait exprimé à Mme Boire qu'elle devait lui dire ce qu'elle voulait. Il lui a dit ce qu'il pensait. Finalement, son ancienne gestionnaire Nancy Gauthier est venue le chercher pour travailler de nouveau dans son équipe.

[178] Mme Boire l'a fait travailler sur un projet spécial pendant un an. Quand Mme Gauthier est partie, Mme Cantin est devenue directrice par intérim et on lui a annoncé qu'il allait travailler avec Mme Boire. Selon M. Beaumier, Mme Boire tentait constamment de s'acoquiner avec une et les autres et quand cela ne marchait pas, elle allait ailleurs. Ce n'était pas son genre de s'enfermer pour deux heures dans un bureau pour discuter de ceci et de cela. Mme Boire avait de la difficulté à reconnaître les succès des autres, et quand quelque chose n'allait pas, c'était la faute de son personnel.

[179] Mme Boire lui avait confié un projet, en plus de ses autres projets. Il a fait affaire avec un programmeur pour développer un produit et le présenter à un groupe de personnes. Les gens n'aimaient pas les couleurs, mais le contenu était correct, Les couleurs n'étaient pas importantes car on pouvait les changer par après. Lorsqu'ils sont sortis de la salle de réunion, le programmeur n'était pas content. Mme Boire a discuté avec les autres. Elle avait confié le projet à lui et elle parlait dans son dos. En tant que sa gestionnaire, elle aurait dû lui en parler directement. Toutefois, elle a décidé d'en parler avec d'autres dans le couloir. Il a eu connaissance qu'elle avait eu des rencontres avec d'autres à propos du projet sans lui dire dans son dos.

[180] Il a dit à Mme Boire de donner le projet à d'autres, le cas des couleurs on a fini. C'était cette atmosphère souvent. Les réunions n'avaient pas d'ordre du jour. Ils ne savaient pas de quoi il s'agissait. Elle disait d'aller la voir mais ils ne savaient pas pourquoi. Il était très difficile et frustrant de travailler avec elle.

[181] Lors de la réunion d'un cours qu'il développait, Mme Boire avait l'opinion qu'il avait crié. Il se souvient d'avoir exprimé les choses de façon claire sans crier. Il lui avait confirmé que le projet ne serait pas prêt avant le mois de février. Vers la mi-février, il a eu une réunion avec Mme Cantin, Mme Boire et d'autres personnes. Mme Boire lui a dit qu'il avait confirmé que le projet sera prêt à la fin février. Ce n'est pas du tout ce qu'il avait dit. Il a dit que le projet ne sera pas prêt avant la fin février. Mme Boire s'était engagée que le projet sera prêt avant la fin février. Elle l'a menacé deux fois de prendre des mesures contre lui. Mme Boire disait toujours qu'il criait après elle. Pas longtemps après, il a arrêté de lui parler directement pendant à peu près un an. Elle était toujours directrice et elle passait à travers M. Roy pour lui communiquer ce dont elle avait besoin.

[182] Il était le collègue de M. Roy. Il avait un poste PE-05 et ils ne travaillaient pas sur les mêmes projets. Il n'y a jamais eu d'altercation entre la fonctionnaire et M. Roy. Ultimement, c'est lui qui a obtenu le poste de PE-06 intérimaire. La fonctionnaire questionnait pourquoi c'était lui qui avait obtenu le poste parce qu'elle disait qu'il avait moins d'expérience qu'elle. C'est sûr que c'est normal comme frustration, on pense toujours être la meilleure personne pour le poste.

[183] Le 28 novembre 2014, M. Beaumier était seul à son bureau. Il travaillait sur un des projets et il avait une question à poser à Mme Boire. Il l'a vue dans le couloir, elle arrivait de l'escalier. Mme Boire lui a dit que ce n'était pas un bon moment, qu'elle n'avait pas le temps. Il s'est retourné pour aller à son bureau. Il a vu un militaire derrière la fonctionnaire. Près de la salle des toilettes, il les a vus monter. Lorsqu'il a vu le militaire, il pensait qu'il y avait un projet avec la défense puisqu'il était vêtu d'un habit militaire. La fonctionnaire a monté les escaliers. Il a entendu le militaire dire : « Ce n'est pas fort. » Il pensait que le commentaire était par rapport à un projet. La fonctionnaire le précédait. En chemin pour entrer dans son bureau, il a fermé la porte. Cela étant, il ne sait pas si sa porte était fermée. Environ 15 ou 20 minutes plus tard, Mme Boire est venue lui demander s'il avait entendu du bruit ou quelque chose. C'est sûr que le couloir est un peu écho, les bruits des conversations sont difficiles à

distinguer. Il lui était difficile de distinguer les paroles, il ne savait pas de quoi il s'agissait.

[184] Mme Boire est venue lui demander s'il avait entendu quelque chose. Le vendredi et le lundi suivant, il a rencontré la fonctionnaire à la cafétéria. Il lui a demandé s'il y avait un projet avec la défense. C'est à ce moment qu'il a compris qu'il devait y avoir une conversation pour faciliter le règlement d'un conflit. Il a appris que le militaire était le conjoint de la fonctionnaire. Mme Cantin l'a téléphoné pour savoir ce qui s'était passé. Il était évident cette fois que quelque chose s'était passé car l'enquêteur l'avait téléphoné plus tard dans la journée. Quand Mme Boire a cogné à la porte de son bureau, il trouvait qu'elle était insistante. Selon lui, elle insistait pour lui faire dire quelque chose qu'il ne trouvait pas normal.

[185] En contre-interrogatoire, M. Beaumier a expliqué qu'il y avait eu deux incidents avec Mme Boire. Elle ne lui avait pas parlé pendant plus d'un an. Il a commencé à travailler avec elle en 2008. Le problème avec elle est qu'elle le faisait travailler pour rien. De 2012 à 2013 il ne lui a pas parlé. Il avait une bonne relation de travail avec la fonctionnaire. Ils ne travaillaient pas vraiment sur les mêmes projets. Ils se voyaient régulièrement. Comme des collègues normaux, ils jasaient. Quand, le 28 novembre 2014, il a entendu le militaire dire « Ce n'est pas fort », le militaire était en haut de l'escalier. M. Beaumier a continué vers son bureau, le militaire suivait la fonctionnaire et il est retourné à son bureau. Il a vu la fonctionnaire marcher vers son bureau, et selon son souvenir, elle a tourné à droite.

[186] La fonctionnaire a convoqué M. Clairmont, qui est présentement gestionnaire national en santé et sécurité aux affaires autochtones. Il a plus de 10 ans d'expérience en santé et sécurité à l'École. Il se souvenait de plusieurs restructurations à l'École. Il s'occupait de mesures d'adaptation en santé et sécurité. Il a été gestionnaire de la santé et de la sécurité. Selon lui, la santé et la sécurité sont deux choses différentes.

[187] Le mandat du département en santé et sécurité au travail est de s'assurer que la partie 2 du *Code* est respecté. Tout ce qui comporte éducation et sensibilisation en milieu de travail. Dans chacun des lieux de travail, il y a des comités en place avec des employés et des responsables des Ressources humaines. Ce sont des volontaires qui font l'inspection de l'édifice. Il était responsable de donner de la formation et de participer aux enquêtes.

[188] En tant que gestionnaire, il devait mettre en place le programme de santé et de sécurité au centre Asticou et au bureau sur la rue Sussex. Il connaissait la fonctionnaire. Elle avait travaillé avec M. Payette, le directeur pendant six mois ou un an pour travailler sur différents projets. Son mandat était de rédiger la *Politique*. Selon le *Code*, la partie 2 prévoit qu'il faut toujours tenter de trouver une solution à l'amiable, c'est-à-dire de trouver une façon de gestion informelle de conflit.

[189] S'il y a une plainte qui doit être déposée, celle-ci se fait au niveau du supérieur immédiat. Les personnes ont malheureusement le réflexe d'aller voir les gens spécialisés en santé et sécurité. Ce que les gens ne comprennent pas, c'est qu'il ne représente pas l'École. Il se considère comme une partie neutre. Si l'École ou les employés posent des questions, il répond sur la façon de faire et il explique la procédure en fonction des exigences du *Code canadien du travail*.

[190] S'il y a une décision de procéder à une enquête, ils fournissent les informations nécessaires en fonction du *Code canadien du travail*. On nomme un enquêteur neutre choisi par les parties d'un commun accord. La notion de violence en milieu de travail est nouvelle. Le rôle de l'enquêteur est d'arriver à des conclusions selon la définition de violence en milieu de travail. Les curriculums vitæ des enquêteurs sont donnés aux parties et ces dernières doivent en choisir un. Les parties ne peuvent pas contester le choix de l'enquêteur sans avoir une bonne raison.

[191] Le choix de l'enquêteur est communiqué par l'entremise du superviseur immédiat. Le rôle de l'enquêteur est de faire une enquête neutre et impartiale et de définir si les événements rentrent dans la définition légale de violence en milieu de travail. L'enquêteur doit déterminer si oui ou non il y a eu violence en milieu de travail; l'objectif n'est pas punitif. Le but est de trouver la cause de l'événement et ce qui aurait pu être fait pour prévenir la situation et ne plus la reproduire, politique ou formation etc. L'objectif n'est pas de punir. Si l'École veut entamer une procédure disciplinaire pour violence en milieu de travail, à ce moment-là, la plainte de harcèlement va aux Ressources humaines, qui ont un objectif très différent.

[192] M. Clairmont s'est souvenu que, le 28 novembre 2014, il a reçu un appel de la fonctionnaire à la maison. Elle était très émotive. Elle avait un rendez-vous avec Mme Boire et Mme Bernard. Son conjoint militaire haut gradé avait une permission spéciale pour venir en région. Il était entré par la porte et les deux femmes s'étaient

dirigées au 2^e étage. La fonctionnaire voulait retourner à son bureau et elle a suivi les femmes avec son conjoint. Elle a raconté que la conversation était tendue dans les circonstances en haut des marches.

[193] Mme Bernard ne pouvait pas continuer la conversation pour des raisons d'obligations familiales. La fonctionnaire était frustrée car son conjoint étant un militaire, il avait fait plusieurs heures de route pour se rendre à la rencontre.

[194] La fonctionnaire s'était déjà confiée à lui par le passé et donc, il lui a dit d'être honnête sur ce qui s'était passé et d'écrire tout ce qui s'était passé. Il lui a parlé des deux processus de harcèlement et le processus de violence en milieu de travail. La fonctionnaire a choisi de passer par le processus de harcèlement. Il lui a dit qu'il ne pouvait pas l'aider. La seule chose qu'il pouvait faire était de relire sa plainte. Après sa conversation avec la fonctionnaire, il a parlé à M. Payette. M. Payette avait eu le même appel de Mme Boire avec presque les mêmes versions. Il est quand même allé voir Mme Boire pour obtenir sa version. Selon son souvenir, les deux versions étaient semblables, à quelques exceptions près. Il a rapporté le tout à M. Payette, son gestionnaire.

[195] Selon lui, il était étrange que la plainte soit présentée à la sous-ministre adjointe, Mme May-Cuconato. Habituellement, la plainte est toujours présentée au superviseur immédiat. Il y a eu des situations beaucoup plus graves que celle-là et elle n'a jamais été mêlée à des conflits de travail qui surviennent tous les jours.

[196] M. Prentice, Mme Bernard et Mme Boire devaient se rencontrer pour l'imposition d'une mesure disciplinaire. Parce qu'il s'occupait de la sécurité, on pensait qu'il était un garde de sécurité alors que ce n'est pas du tout son rôle. M. Clairmont s'est présenté et il a eu la direction très claire d'escorter la fonctionnaire à l'extérieur de l'immeuble et de reprendre sa carte. Il s'est personnellement excusé auprès de la fonctionnaire et il ne croyait pas personnellement qu'il était nécessaire de l'expulser de l'édifice. C'est son directeur qui lui avait donné la directive.

[197] La chose la plus importante est le bien-être de toutes les parties. Il est important de trouver une façon raisonnable de séparer les parties et de minimiser l'impact sur le milieu de travail dans son ensemble. Habituellement, les gens ne travaillent pas sur le même plancher. Il n'a jamais vu quelqu'un se faire renvoyer à la maison. Elle n'allait pas avoir de contact avec ces gens-là de toute façon. Elle allait se faire changer de

place, à la suite de cette conversation difficile. Le ton avait peut-être monté, mais en raison des allégations reçues de part et d'autre, il était nécessaire de les séparer. Rien de grave n'était arrivé.

[198] Il ne comprenait pas pourquoi Mme May-Cuconato était impliquée dans le dossier. Ce qui était étrange, c'était que le dossier avait été confié à Mme Cantin. Il s'agissait d'une enquête de plainte de violence en milieu de travail, les Ressources humaines n'auraient pas dû être impliquées directement dans le dossier.

[199] Il y avait une perception de conflit d'intérêts avec la fonctionnaire. Mme Cantin et Mme Bernard faisaient partie des personnes qui avaient un conflit avec la fonctionnaire. Il est gestionnaire et les petits chefs ne l'impressionnent pas. Il se devait de dire quelque chose. La façon dont se passait l'enquête aller dégénérer et il sentait le besoin de se protéger. La sous-ministre était une femme difficile à travailler avec, c'était une femme de carrière, mais si tu ne marchais pas dans ses lignes à elle, malheur à toi.

[200] Il était la personne à aller voir. Toutes les parties venaient le voir. Il demandait de ne pas s'en mêler. Mme Leigh était le bras droit de Mme May-Cuconato. Son rôle à lui n'était pas de supporter la gestion. Il était là pour effectuer son travail. Ils l'ont accusé qu'il faisait de la diffamation contre Mme Cantin, alors que ce qu'il avait dit était qu'elle n'avait pas l'expertise pour s'occuper du dossier de la plainte de violence en milieu travail. Selon lui, il y avait une perception de conflit d'intérêts. Il n'était pas d'accord avec la façon dont la gestion procédait dans le processus. Il s'est rendu disponible pour en parler si le besoin se faisait sentir.

[201] Il n'était pas d'accord avec les méthodes de procéder. Si on regarde la façon dont on a fait les choses, cela allait à l'encontre du Code Canadien du travail. La procédure prévue à l'article 20 du *Code Canadien du travail* n'avait pas été suivie. Ce qui n'avait pas été suivi selon lui était la question de façon générale, la perception de neutralité. On a pris une employée et on l'a sortie de l'édifice. Mme Cantin, une personne qui a des liens avec les parties pour s'occuper du dossier.

[202] L'objectif de l'article 20 du *Règlement* n'est pas de punir. Le but est de trouver la raison et trouver l'outil ou des solutions pour régler la situation pour que cela ne se produise plus. Il a suivi des cours avec M. Bissonnette. Dans le passé, il était enquêteur

à la Gendarmerie royale du Canada. Il faisait des enquêtes criminelles. Il n'était pas bien avec la façon qu'il s'y prenait.

[203] M. Lefebvre a eu une rencontre avec lui par la suite. Il faisait partie de l'enquête à cause de l'appel avec la fonctionnaire tout de suite après l'événement. M. Lefebvre a dit à M. Bissonnette de faire attention et il lui a dit d'interroger tout le monde sans exception. Le fait que Mme May-Cuconato était impliquée et qu'on avait donné la gestion du dossier à Mme Cantin étaient problématiques. La partie la plus importante en vertu du *Code* est de tenter de régler le conflit à l'amiable, ce qui n'a pas été fait dans les circonstances. Les parties ont confondu harcèlement et mesure disciplinaire. M. Clairmont croyait qu'il y avait quelque chose de malsain dans la façon dont le processus se faisait.

[204] La fonctionnaire vivait des choses difficiles au travail, c'était très clair pour M. Bissonnette. Elle était en détresse psychologique, elle était très fragile. Dans le fond, quand on regarde les événements et la façon dont les choses se sont passées, son conjoint, un militaire, venait l'accompagner. Il devait obtenir une permission spéciale. Il est arrivé à l'École après cinq ou six heures de route pour se faire dire que la réunion n'aurait pas lieu, que c'était trop tard. Il est normal que la conversation soit difficile selon la version de Mme Boire, de Mme Bernard et de la fonctionnaire. C'est ce que M. Clairmont a dit à M. Bissonnette.

[205] Ce qu'il pouvait dire, c'est qu'il avait travaillé avec la fonctionnaire. Elle était fragile, et elle vivait des choses difficiles en ce qui concerne le travail. Il y a eu un événement fâcheux impliquant plusieurs personnes qui aurait pu être géré autrement. Au niveau de la gestion, quand on a des situations conflictuelles, les enquêtes formelles, selon son expérience, et son expertise, ce n'est pas la bonne façon de faire.

[206] Pour ce qui est de la *Politique*, cela faisait peut-être un an et demi ou deux ans que celle-ci existait. La *Politique* commençait à prendre de l'ampleur. Au niveau des ressources disponibles, l'École était en retard au niveau du programme. La fonctionnaire a travaillé sur la *Politique* et celle-ci a ensuite été approuvée par le directeur, M. Payette. Au moment des événements qui ont donné lieu au conflit, au début du mois de novembre 2014, cela faisait un an et demi environ que la *Politique* était en vigueur.

[207] Le travail avait commencé à cette époque. Il y avait de la confusion parmi les employés entre le concept de violence en milieu de travail, harcèlement et les relations de travail. Toutefois, la gestion de harcèlement selon lui était toujours claire. L'article 20 du *Code* est très clair sur la procédure à prendre au niveau de la gestion de cas de violence en milieu de travail. Il n'y a pas d'ambiguïté. S'il y avait ambiguïté en ce qui concerne la *Politique*, il était là et M. Payette aussi était là pour aider. Si Mmes Boire et Bernard avaient pris le temps de bien s'informer auprès de ses experts, peut-être que le résultat aurait été différent.

[208] Lors de l'appel avec la fonctionnaire, il lui a dit d'envoyer sa version des faits à Mme May-Cuconato, la sous-ministre adjointe. Selon lui, la sous-ministre n'était pas toujours facile, mais dans ce cas, il était convaincu qu'elle allait être intègre et prendre les décisions nécessaires. Étant donné que la sous-ministre adjointe n'avait pas l'habitude d'intervenir personnellement, il n'avait aucune indication de croire qu'elle allait s'en mêler. Il croyait qu'il serait possible de trouver une solution à l'amiable, puisque c'était son approche dans tous les autres dossiers dans lesquels elle avait été impliquée auparavant.

[209] Il était gestionnaire en sécurité, et en santé et sécurité au travail. Mme May-Cuconato était sous-ministre adjointe par intérim, il faisait affaire avec elle sur une base régulière sur des dossiers beaucoup plus sensible, et jamais qu'elle intervenait à ce niveau-là. Elle ne s'était jamais impliquée personnellement. Il se souvient d'un dossier où il a dû suspendre la cote de sécurité d'un employé pour agression sexuelle. Elle ne s'en ai jamais mêlé elle nous a laissé faire notre travail et elle a suivi nos recommandations.

[210] La décision d'escorter la fonctionnaire avait été prise lors d'une conversation entre M. Payette et M. Prentice. Il n'était pas au courant des détails de la conversation, mais on lui avait donné la directive de l'escorter.

[211] Il était au courant de l'historique de la fonctionnaire avec Mme Cantin. Lorsque la fonctionnaire est venue travailler avec lui, elle vivait des moments difficiles. Elle était fragile et elle lui a parlé de son passé qui impliquait Mme Cantin. La fonctionnaire a toujours été claire avec elle et tout le monde. Il est capable de faire la distinction entre les choses. Il n'a jamais parlé avec Mme Cantin. Il a travaillé avec elle par le passé. Il a beaucoup de respect pour Mme Cantin, toutefois, selon lui, il y avait

apparence de conflit d'intérêts dans la gestion du dossier impliquant la fonctionnaire à cause de son historique avec celle-ci.

[212] Le directeur de la Santé et Sécurité était au courant que la fonctionnaire vivait des choses difficiles au travail. La gestion ne semblait pas s'occuper de la problématique. Le directeur et lui avaient essayé d'aider la fonctionnaire du mieux qu'ils pouvaient. Autre que cela, il ne savait pas à qui elle en avait parlé. Comme gestionnaire, il est de la responsabilité de voir au bien-être des employées qui se rapportent à soi.

[213] Il se souvenait que, le 28 novembre 2014, la fonctionnaire avait partagé sa version des faits. Elle lui avait demandé des conseils, étant donné que tout allait en lien avec sa plainte de harcèlement. Au niveau de la forme, son rôle était neutre et impartial. Lorsqu'on lui pose une question, il se donne l'obligation d'y répondre. Il a répondu de la même manière à Mme Boire, à Mme Bernard et à la fonctionnaire.

[214] Il était familier avec le rapport de M. Bissonnette. Il n'était pas témoin de l'événement, mais il se souvenait que la fonctionnaire était très agitée. Il ne croit pas que la fonctionnaire et son conjoint suivaient Mme Boire et Mme Bernard pour les harceler. La fonctionnaire lui a parlé de l'accusation du pointage de doigt, mais il n'en savait pas plus.

[215] Il ne croit pas que pointer du doigt équivaut à une violence en milieu de travail. Il n'y a pas eu d'acte grave de fait, mais il y a eu une conversation difficile. Autant de part et d'autre qui a dégénéré. Normalement, l'objectif de l'enquêteurs est de ramasser les faits de tout le monde impliqué. En examinant les faits, on est en mesure de déterminer s'il est possible de noter qu'il y a eu violence en milieu de travail. Il faut regarder la situation dans son ampleur pour comprendre ce qui s'est passé et quoi faire pour que cette situation ne se reproduise plus. Ce sont ces éléments qui sont décrit dans le *Code*, la forme à suivre.

[216] L'École a reconvoqué Mme Boire pour lui permettre de répondre au témoignage de M. Beaumier. Son témoignage s'est limité à son style gestion. Elle a expliqué qu'elle gérait environ 30 à 40 personnes. Sa porte était toujours ouverte et elle était toujours prête pour écouter. La seule plainte contre elle est la plainte de harcèlement déposée par la fonctionnaire. Les deux seuls employés qui lui avaient donné de la difficulté étaient M. Beaumier et la fonctionnaire. Elle consultait souvent les Ressources

humaines pour l'appuyer dans ses décisions. Lorsqu'elle occupait un poste au groupe et au niveau PE-06, elle avait suivi une formation de leadership adapté au PE-06. Cela comprend la gestion des ressources humaines, la gestion du budget, la gestion du conflit, les changements organisationnels et les rouages de la fonction publique, comment faciliter les discussions de contrats et l'élaboration de contrats qu'elle devait faire à l'externe et à l'interne de la fonction publique.

[217] Pendant la période où M. Beaumier se rapportait à elle, les demandes de la haute gestion étaient fréquentes et multiples. Elle se rapportait à Mme Cantin. Il y avait beaucoup de demandes sur les produits. Parfois il était question de forfaits, parfois des demandes de prix. Ce n'était pas facile car les demandes venant de la haute gestion arrivaient toujours à la dernière minute. Une journée, la haute gestion voulait des informations sur les produits en ligne, et d'autres jours, les produits variaient. C'était une période intense de demandes provenant de la haute gestion et il fallait s'adapter rapidement aux demandes. La personne responsable était M. Beaumier.

[218] M. Beaumier aurait dit que Mme Boire s'acoquinait avec d'autres pendant des heures dans son bureau. Elle avait un employé qui devait lui parler de l'évolution de leurs projets et de la gestion de la qualité, alors elle passait beaucoup de temps avec cette personne. Elle avait des employés qui vivaient des choses difficiles dans leur vie personnelle. À cause de ces choses difficiles, l'employé en question avait des tendances suicidaires en 2012 et elle avait sa patronne, Mme Cantin, avec qui elle devait discuter. C'était une période intense. Sa porte était toujours ouverte, et elle devait rencontrer les gens régulièrement. Un autre employé avait des problèmes de supervision avec son employé et c'est pour cette raison qu'elle fermait sa porte.

[219] M. Beaumier venait lui aussi dans son bureau pour discuter de choses personnelles qui se passaient dans sa vie. Avec les problèmes de suppressions, il a bénéficié de son écoute comme gestionnaire. Il lui disait qu'il avait hâte de prendre sa retraite.

[220] Pour ce qui est de l'accusation qu'elle éprouvait de la difficulté à donner le crédit aux autres et reconnaître le bon travail des autres, elle n'était pas d'accord avec ce témoignage. Elle donnait des certificats remis en mains propres pour souligner les accomplissements et les gens appréciaient cela. Son équipe célébrait Noël, ils organisaient des activités sociales, par exemple ils jouaient aux quilles. Lorsque les

employés produisaient des produits en lignes, elle organisait des occasions avec d'autres secteurs de l'École pour démontrer ce que les employés faisaient et les féliciter devant les autres secteurs.

[221] Lors d'une réunion pour un projet en particulier, elle se souvient d'une réunion avec M. Beaumier qui avait dégénéré en ce qui concerne les couleurs du produits. Le produit était le Cénarimage ESD2. Le produit en ligne avait été élaboré par une autre personne en collaboration avec un programmeur, M. Beaumier pour la terminologie en français comme langue seconde et elle-même en tant que superviseure. M. Beaumier faisait le lien avec le programmeur.

[222] Lorsqu'est venu le temps de présenter le produit, elle a remercié M. Beaumier et le programmeur. Toutefois, l'élaboratrice et elle-même trouvaient que les couleurs étaient grises. C'était un peu trop noir. Le produit était bien programmé, mais l'élaboratrice et elles ont soulevé le fait que les couleurs étaient trop sombres. Même si les critiques étaient constructives, M. Beaumier ne les prenait pas bien. Il s'est choqué. Si on ne disait pas comme lui, il se choquait. Elle a demandé s'il était possible d'avoir une différente couleur selon le code de l'École. Il est revenu avec une nouvelle couleur et tout le monde était content. M. Beaumier s'est choqué, il était fâché car ont avaient critiqué les couleurs et il voulait se retirer du projet. Elle lui a dit tu dois rester et il faut améliorer les couleurs. Le projet était un succès. Elle a reconnu le travail de M. Beaumier auprès d'autres secteurs et toute l'équipe.

[223] Elle n'était pas d'accord avec M. Beaumier qu'elle n'avait jamais d'ordre du jour pour les rencontres avec le personnel. Lorsqu'elle était PE-06, elle rencontrait les employés qui travaillaient en développement de produits. Il y avait toujours un tour de table pour parler de l'avancement des travaux en ce qui concerne le développement de produits. Il pouvait y avoir des problèmes au niveau de l'élaboration du produit. Lorsqu'elle était au groupe et au niveau EX-01, il y avait toujours un ordre du jour. C'était son adjointe qui préparait l'ordre du jour. Cet ordre du jour traitait presque toujours de la même chose, soit les nouvelles décisions de la vice-présidente, et la sous-ministre leur donnait les informations de la haute gestion au niveau de ou l'École s'en allait. Il y avait des tours de table.

[224] Elle a reconnu qu'elle et plusieurs autres personnes à la formation linguistique avaient surnommé M. Beaumier « Monsieur Integrated Learning Management System

(ILMS) ». M. Beaumier était le contact pour ILMS et leur administrateur à la formation linguistique. En tant qu'administrateur, il assistait aux réunions avec IBM. Elle espérait que transmettre son message aux autres employés motiveraient les autres employés. Pendant les rencontres, les gens posaient beaucoup de questions par rapport au système. Il ne voulait plus se faire appeler M. ILMS. Toutefois, il était l'administrateur et c'est à lui à qui ils s'adressaient. Personnellement, elle a arrêté de l'appeler M. ILMS dès qu'il en a fait la demande.

[225] Elle s'est souvenu de l'incident de 2013, plus précisément à la fin juillet 2013. Mme Cantin lui demandait des données rapides sur le système ILMS, alors elle est allée rencontrer M. Beaumier pour lui demander les données, car cela faisait partie des forfaits payant ou non payant à la formation linguistique. M. Beaumier a explosé et il a crié : « Il en a marre, t'es toujours à la dernière minute. » Mme Boire lui a expliqué qu'il fallait donner cette information à la haute gestion pour qu'ils puissent se réorienter. Mme Boire a quitté son bureau pour retourner au sien, et il a continué à crié et explosé.

[226] Elle a appelé les Ressources humaines. Elle voulait faire une plainte contre M. Beaumier. Les Ressources Humaines ont suggéré une discussion facilitée avec lui pour améliorer leur relation. Il y a eu une discussion facilitée en 2013 et en 2014. Ils ont commencé leur discussion facilitée et, à la fin octobre, elle est devenue EX-1 intérimaire. Il se rapportait à M. Roy, car elle avait changé de poste. M. Roy et M. Beaumier s'occupaient du changement de titre de leurs programmes. M. Roy était le superviseur immédiat de M. Beaumier, donc elle n'avait pas à lui parler souvent.

[227] Lors des discussions facilitées, au début, c'était très difficile. Mme Boire n'était pas capable de regarder M. Beaumier. Toutefois, sa gestionnaire l'avait aidé à faciliter la discussion. Il a reconnu qu'il avait haussé le ton. Il a expliqué que c'était le résultat du stress des changements à l'École.

III. Motifs et résumé de l'argumentation

[228] Un arbitre de grief saisi d'une affaire concernant une mesure disciplinaire doit évaluer si la conduite donnant lieu à la mesure disciplinaire a eu lieu, si la sanction imposée était appropriée et, dans la négative, quelle mesure est appropriée (voir *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24, aux paragraphes 24 à 26 et *Wm. Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162* (1976), [1977] 1 Can. L.R.B.R. 1, aux paragraphes 13 et 14 (« *Wm. Scott* »)).

[229] Il incombe à l'École d'établir les faits sous-jacents qui sont invoqués dans la lettre disciplinaire pour justifier l'imposition de celle-ci, ainsi que le caractère approprié de la mesure disciplinaire (voir Palmer & Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 4^e éd., au paragraphe 10.67). La norme de la preuve est celle de la norme civile de la prépondérance des probabilités.

[230] Une fois l'inconduite prouvée, l'École a le fardeau de démontrer que les jours de suspensions sont proportionnels à la gravité de l'inconduite. Plus précisément, l'École doit démontrer que l'inconduite reprochée à la fonctionnaire était suffisamment grave pour justifier les deux jours de suspension.

[231] Le 2 avril 2015, l'École a imposé une suspension de deux jours sans solde pour insubordination et la violation de la *Politique*. Selon le témoignage de M. Prentice, l'École a imposé un jour de suspension pour les commérages et médisances, et un jour de suspension pour avoir enfreint la *Politique*. L'École doit prouver les allégations énumérées dans la lettre de suspension qui, à son avis, justifient l'imposition des deux jours de suspension pour les incidents qui y sont énumérés.

[232] Plus particulièrement, il doit établir, selon la prépondérance des probabilités, que la fonctionnaire avait été avertie par Mme Boire de cesser de répandre des rumeurs et des commérages au sujet de ses collègues, et qu'en dépit de ces avertissements, elle a continué. De plus, l'École doit établir que la fonctionnaire avait adopté des comportements de violence en milieu de travail comme définie dans la *Politique*.

[233] Dans la détermination de la proportionnalité, la Commission doit déterminer si la mesure disciplinaire imposée était excessive. L'examen du caractère approprié de la sanction exige un examen de toutes les circonstances connexes pertinentes, y compris les facteurs atténuants, tels que l'état d'esprit de l'employée, qui a un rapport direct avec la culpabilité et son dossier disciplinaire vierge, ses années de services et les facteurs aggravants, par exemple le comportement de la fonctionnaire pendant le processus d'enquête et toute formation préalable qu'elle aurait suivie (voir, p. ex. *Wm. Scott*, au par. 14; *Samuel-Acme Strapping Systems v. U.S.W.A., Local 6572* (2001), 65 C.L.A.S. 157, au par. 210; *Georgian Bay General Hospital v. OPSEU, Local 367* (2014), 243 L.A.C. (4^e) 112, aux paragraphes 58, 65, 66 et 68; *Fundy Gypsum Co. v. U.S.W.A., Local 9209* (2003), 117 L.A.C. (4^e) 58, aux paragraphes 40 et 45, et, de façon plus générale, Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5^e éd., à la page 7:4424).

[234] Si la mesure disciplinaire était excessive, il s'agit de déterminer la mesure disciplinaire appropriée. Dans la négative, la mesure reste valide (voir *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38, aux paragraphes 29, 48 et 57, et *Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 28, au par. 29).

[235] Il n'est pas nécessaire de revenir sur les faits déjà énoncés. En plus de l'avalanche de preuve présentée, les parties se sont attardées longuement sur la trame factuelle telle qu'elles prétendent l'avoir entendue. J'ai lu et j'ai considéré attentivement tous leurs arguments écrits ainsi que la jurisprudence à laquelle elles ont fait référence. Bien que je les aie lus attentivement, leur version respective des faits telle qu'elles la perçoivent, ne concorde pas toujours avec la preuve entendue et notée. Ci-dessous se trouve un résumé des arguments pertinents aux questions en litige.

[236] Dans l'ensemble, les témoignages pertinents aux questions en litige n'étaient pas contradictoires. Là où il y a des divergences pertinentes, je les souligne et les résous, selon ce qui me paraît le plus probable si nécessaire (ces divergences n'ont pas toujours une incidence sur les conclusions finales).

A. Est-ce que la fonctionnaire a répandu des rumeurs et des commérages au sujet de ses collègues en dépit des avertissements de l'École de cesser?

[237] La fonctionnaire soutient que l'École se base sur l'insubordination pour justifier la mesure disciplinaire en raison du dossier disciplinaire vierge de la fonctionnaire et de l'absence de gradation des sanctions en lien avec les accusations de médisances.

[238] Selon la fonctionnaire, pour qu'il y ait insubordination, il doit y avoir eu une directive claire. Elle soutient qu'il y avait absence de directive claire provenant de la gestion. La fonctionnaire ne savait pas de quoi Mme Boire parlait lorsqu'elle lui disait d'arrêter de propager des médisances et des rumeurs. De plus, selon la définition du mot médisance, la fonctionnaire prétend que le mot médisance implique une intention malveillante à l'égard de la personne contre qui les propos sont faits; une intention qu'elle n'avait pas eue. À l'appui de ses allégations, elle a fait référence aux décisions *Nanaimo Collating Inc. c. Graphic Communications International Union, Local 525-M* (1998), 74 L.A.C. (4^e) 251, au par. 36 et *Pugh c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 123, au par. 141.

[239] La fonctionnaire soutient qu'elle avait tout simplement répondu à une question posée par sa collègue, que c'est sa collègue qui a propagé l'information par la suite

auprès de M. Roy, et que c'est celle-ci qui a initié les premiers échanges de courriels qui ont suivis. En aucun moment dans ces courriels il n'y a de trace de dénigrement contre son collègue. Il n'y a seulement qu'une contestation d'un processus de sélection et une allusion aux documents qu'elle aurait obtenus à travers d'un accès à l'information qu'elle avait pour le prouver. Les documents n'ont finalement jamais été partagés. Selon elle, ce comportement ne constitue pas de la médisance.

[240] Pour les raisons qui suivent, je ne suis pas d'accord avec la fonctionnaire. La preuve testimoniale ainsi que la preuve documentaire démontrent que la fonctionnaire a commis les actes tels que reprochés dans la lettre disciplinaire. Selon la preuve, il est plus que probable que la fonctionnaire a répandu des rumeurs et des commérages au sujet des compétences linguistiques de M. Roy, malgré les multiples demandes de Mme Boire de cesser. Lors de la rencontre du 9 juin 2014 en présence de Mme Bernard, la fonctionnaire a été informée verbalement par Mme Boire de cesser de porter des commentaires négatifs au sujet de ses collègues. La fonctionnaire a aussi été avertie par écrit dans le courriel de Mme Boire le 3 octobre 2014. Au mois de novembre 2014, dans son échange de courriels avec Mme Melançon, ainsi que lors d'une conversation de couloir, la fonctionnaire a continué d'émettre des propos négatifs au sujet de son collègue. Je ne trouve pas la fonctionnaire crédible à savoir qu'elle ne savait pas ce à quoi Mme Boire faisait référence lorsqu'elle parlait de médisances et des rumeurs.

[241] Les témoignages de Mme Boire, Mme Bernard, Mme Melançon et M. Roy ont tous établi que la fonctionnaire accusait M. Roy de ne pas avoir les compétences linguistiques nécessaires pour le poste intérimaire PE-06 auquel il avait été nommé. La fonctionnaire prétendait qu'il y avait des anomalies graves dans le processus de nomination. Elle n'a toutefois fourni aucune explication à savoir pourquoi elle ne s'était pas prévalu de son droit de déposer une plainte de dotation contre sa nomination.

[242] Mme Bernard, Mme Melançon, M. Boisvert et M. Beaumier ont tous témoigné de leurs expériences personnelles avec la fonctionnaire à savoir qu'elle questionnait les compétences linguistiques de M. Roy et la nomination de celui-ci au poste intérimaire PE-06. M. Beaumier a témoigné du fait que la fonctionnaire avait exprimé des frustrations par rapport à sa nomination, et qu'elle prétendait être mieux qualifiée.

[243] Mme Boire et Mme Bernard ont tous les deux témoigné du fait que le comportement de la fonctionnaire ne changeait jamais. La fonctionnaire répétait constamment les mêmes insultes, et son comportement contribuait à une atmosphère qui était déjà négative, étant donné les suppressions et le réaménagement des postes. Les deux ont témoigné que ce comportement avait eu lieu lors de la rencontre du mois de juin 2014, au mois d'octobre 2014 et au mois de novembre 2014.

[244] Le courriel de Mme Boire en date du 3 octobre 2014 avertit clairement la fonctionnaire de cesser ce comportement. De plus, selon les témoignages de Mme Boire et Mme Bernard, la fonctionnaire avait été avertie verbalement de cesser ce comportement lors de leur rencontre au mois de juin 2014. Malgré ces avertissements, la fonctionnaire a continué de répandre des rumeurs et des commérages.

[245] La chaîne de courriels entre Mme Melançon et la fonctionnaire en date du 14 et du 18 novembre 2014 établit l'inconduite reprochée. Mme Melançon a témoigné que la fonctionnaire avait tenté d'aborder une conversation de couloir avec elle à savoir que M. Roy n'avait pas les compétences linguistiques requises. À ce moment-là, elle disait à la fonctionnaire d'arrêter de colporter, qu'il s'agissait de fausses informations qui nuisaient à la fonctionnaire et à M. Roy.

[246] La fonctionnaire a même admis ce fait à l'audience, mais elle a prétendu ne pas avoir eu de mauvaises intentions. Peu importe son intention, elle aurait dû savoir que ce genre de comportement à l'encontre d'un collègue est inapproprié et peut nuire non seulement à l'environnement de travail, mais à lui personnellement. Surtout qu'il était dans un poste de gestionnaire, ce genre de rumeur aurait pu miner son autorité.

[247] Elle prétend qu'elle se plaignait de la façon dont son retour à l'École s'était déroulé. Peut-être qu'elle se plaignait de ce fait, mais n'empêche pas qu'elle continuait de colporter et de propager des rumeurs contre un collègue après avoir été avertie d'arrêter. Selon moi, peu importe sa prétendue intention, ce comportement équivaut à des médisances, tel qu'il est indiqué dans la lettre disciplinaire. L'École a donc établi les faits sous-jacents à l'inconduite reprochée. Il s'agit maintenant de déterminer si la mesure disciplinaire était proportionnelle à l'inconduite.

B. Est-ce qu'une journée de suspension était proportionnelle à la gravité des actes reprochés?

[248] Comme mentionné ci-haut, la Commission doit déterminer si la mesure disciplinaire imposée était excessive. La Commission n'interviendra pas si la mesure disciplinaire est raisonnable. Cet examen du caractère approprié de la sanction exige un examen de toutes les circonstances connexes pertinentes, y compris les facteurs atténuants, tels que l'état d'esprit de l'employée, qui a un rapport direct avec la culpabilité et son dossier disciplinaire vierge, ses années de services et les facteurs aggravants, par exemple la formation préalable qu'elle aurait suivie (voir, p. ex. *Wm. Scott*, au par. 14; *Samuel-Acme Strapping Systems v. U.S.W.A., Local 6572* (2001); 65 C.L.A.S. 157, au par. 210; *Georgian Bay General Hospital v. OPSEU, Local 367* (2014), 243 L.A.C. (4^e) 112, aux paragraphes 58, 65, 66 et 68; *Fundy Gypsum Co. v. U.S.W.A., Local 9209* (2003), 117 L.A.C. (4^e) 58, aux paragraphes 40 et 45, et, de façon plus générale, Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5^e éd., à la page 7:4424).

[249] En déterminant la mesure disciplinaire appropriée, M. Prentice a indiqué avoir pris en considération son dossier disciplinaire vierge, le fait qu'elle était au courant de ce qui était attendu d'elle, le fait qu'elle n'a démontré aucun remords ou de responsabilité à l'égard de ses agissements, qu'elle n'a pas présenté d'excuses pour sa conduite et qu'elle n'a démontré aucune intention de changer son comportement.

[250] À titre de facteur aggravant important, l'École a considéré le fait que la fonctionnaire avait suivi une formation le 20 novembre 2014 intitulée « Commérages en milieu de travail ». Malgré la formation et les avertissements de Mme Boire lors des rencontres et des audiences pré-disciplinaires, la preuve testimoniale a démontré que la fonctionnaire a continué à émettre des commentaires négatifs et désobligeants sur certaines personnes. De plus, la fonctionnaire avait été avertie verbalement le 9 juin 2014, et par écrit, dans un courriel de Mme Boire au mois d'octobre 2014, de cesser de propager des informations fausses.

[251] Selon la fonctionnaire, en outre, l'École aurait dû tenir compte de ses intentions, qui n'étaient pas malveillantes et le fait qu'elle n'avait jamais reçu de mesure disciplinaire sur le sujet. Elle soutient avoir reconnu à l'audience qu'en rétrospective, si cela était à refaire, elle s'y prendrait autrement. Elle se mêlerait de ses affaires et ne répondrait pas à Mme Melançon. La fonctionnaire indique avoir été bouleversée

d'apprendre que M. Roy avait été affecté par la situation et qu'elle ne savait même pas que les courriels lui avaient été transmis avant le début de l'audience.

[252] La fonctionnaire soutient que l'École ne peut lui reprocher son absence de remords lors de l'audience pré-disciplinaire du 14 janvier 2015 considérant qu'il l'accusait plutôt d'avoir refusé d'obéir aux ordres de Mme Boire et d'avoir commis des médisances, soit d'avoir tenté de dénigrer quelqu'un. Selon elle, une journée de suspension est hautement exagérée. Une réprimande écrite aurait été suffisante pour que la fonctionnaire modifie ce comportement à l'avenir.

[253] J'accepte comme véridique le fait que la fonctionnaire s'est sentie insultée par le travail qui lui avait été confié en juin 2014. J'accepte aussi que la fonctionnaire était frustrée par le manque d'informations au sujet de son poste, à savoir si elle était une employée affectée et si son poste avait été réaménagé comme pour donner suite aux compressions budgétaires. Je n'ai aucun doute qu'elle vivait des difficultés en milieu de travail dans sa relation avec Mme Boire et la gestion de l'École en général et que ces difficultés avaient un impact sur elle non seulement au niveau professionnel, mais personnel aussi. Elle estimait s'être fait retirer une portion importante de ses tâches. Toutefois, je ne trouve pas la fonctionnaire crédible lorsqu'elle dit qu'elle ne comprenait pas ce à quoi Mme Boire faisait référence lorsqu'elle lui disait d'arrêter de propager des médisances et des rumeurs à l'encontre de ses collègues. Bien qu'elle s'était sentie harcelée par ce fait, je suis convaincue qu'elle comprenait très bien ce à quoi Mme Boire faisait référence.

[254] Selon la preuve volumineuse présentée, la fonctionnaire a commis les actes tels que reprochés dans la lettre disciplinaire. Prenant en considération le contexte de l'environnement travail, les facteurs mitigeant et aggravants tel qu'énoncés ci-haut, une journée de suspension n'était pas excessive dans les circonstances. La mesure disciplinaire était proportionnelle aux actes commis par la fonctionnaire. La gestion a dû intervenir à plusieurs reprises pour lui dire d'arrêter. Elle avait été avertie verbalement. Je n'ai entendu aucune preuve qui viendrait justifier l'imposition d'une mesure disciplinaire moindre.

C. Est-ce que la fonctionnaire a adopté des comportements de violence en milieu de travail comme définie dans la *Politique*?

[255] Les faits relatés par la fonctionnaire, M. Lefebvre, Mme Boire et Mme Bernard au sujet des événements du 28 novembre 2014 sont similaires, à quelques différences près. Tous ont témoigné qu'une rencontre était prévue cette journée de 15 h à 16 h. M. Lefebvre est arrivé en retard et au moment où Mme Boire et Mme Bernard avaient quitté la salle. Tous, incluant la fonctionnaire, ont témoigné à savoir qu'elle aurait dit à peu près les propos suivants : « Carole, il est arrivé, retourne dans la salle. » La version diverge au niveau du ton que la fonctionnaire aurait utilisé et l'allégation qu'elle aurait pointé du doigt sa gestionnaire.

[256] M. Lefebvre et la fonctionnaire nient l'allégation que la fonctionnaire avait un ton agressif et qu'elle aurait pointé du doigt. Ils nient avoir levé le ton. Ils allèguent que Mme Bernard aurait mis sa main dans le visage de M. Lefebvre. Mme Boire et Mme Bernard soutiennent que la fonctionnaire avait un ton agressif. Beaucoup de preuve documentaire et verbale a été déposée pour établir l'emplacement des individus au moment de l'incident que l'École qualifie de violence en milieu de travail. Je ne trouve pas cette information particulièrement pertinente sauf pour établir la distance entre la fonctionnaire et Mme Boire, ainsi ce que M. Boisvert et M. Beaumier auraient vu et entendu.

[257] La fonctionnaire et M. Lefebvre nient l'allégation que la fonctionnaire aurait pointé du doigt dans le visage de Mme Boire. Mme Boire et Mme Bernard disent le contraire. Selon la fonctionnaire, elle tenait des documents dans ses bras et ne pouvait pas pointer du doigt. M. Boisvert a témoigné avoir vu la fonctionnaire pointer du doigt au visage de Mme Boire à deux ou trois pouces de son visage. La fonctionnaire et M. Lefebvre ont admis que le ton s'était élevé un peu, mais pas plus que le ton de Mmes Boire et Bernard. M. Boisvert a confirmé cette version. M. Lefebvre s'est excusé dans un courriel à M. Prentice d'avoir perdu patience.

[258] J'accepte la version de Mme Boire et de Mme Bernard à savoir que la fonctionnaire avait un ton agressif. Lors de son témoignage, la fonctionnaire était encore visiblement frustrée du fait que la rencontre ne pouvait pas avoir lieu. Même à l'audience, j'ai observé qu'elle avait un ton raide lorsqu'elle relatait les faits tels qu'elle s'en souvenait. La fonctionnaire a admis avoir dit à Mme Bernard de se trouver une

gardienne afin de pouvoir tenir des rencontres après 16 h. Je note que la fonctionnaire a exprimé du regret à cet égard.

[259] À l'audience, l'École a soutenu que le comportement de la fonctionnaire constituait une inconduite, qu'il n'y avait aucune raison valable pour la fonctionnaire d'élever le ton, de parler de façon agressive et de pointer du doigt sa gestionnaire, et cela malgré les frustrations qu'elle pouvait vivre à ce moment. Selon M. Prentice, dans un milieu de travail, tous les employés peuvent être appelés à vivre diverses frustrations, cela ne justifie cependant pas un employé à agir de manière inappropriée à l'endroit de son gestionnaire ou de ses collègues de travail. Je suis d'accord.

[260] Bien que la fonctionnaire ait commis une inconduite dans ses interactions avec Mme Boire et Mme Bernard, ce n'est pas ce qui lui est reproché dans la lettre disciplinaire. La lettre disciplinaire indique que la fonctionnaire a adopté des comportements qui correspondent à la définition de violence en milieu de travail prévue dans la *Politique*.

[261] La *Politique* définit le terme violence en milieu de travail en vertu de l'article 20.2 du *Règlement* comme étant :

20.2 [...] tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.

[262] Je ne suis pas d'avis que le comportement de la fonctionnaire équivaut à de la violence en milieu de travail telle qu'elle est définie dans la *Politique*. Je suis d'accord avec la position avancée par le représentant de la fonctionnaire à l'audience dans ses arguments écrits que la violence alléguée dans le lieu de travail doit être établie selon une norme objective, suivant une analyse du point de vue d'une personne raisonnable, qui conclurait objectivement que « les agissements, comportements, menaces ou gestes faisant l'objet de la plainte pourraient vraisemblablement causer un dommage, un préjudice ou une maladie à un employé » et l'École ne peut imposer une mesure disciplinaire sur la base « d'une rumeur, d'une insinuation, d'une perception ou d'une mauvaise perception ». À l'appui de son argument, le représentant de l'École a cité *VIA Rail Canada Inc. c. Cécile Mulhern et Unifor*, 2014 TSSTC 3, au par. 130; *Mangatal c. Administrateur général (ministère des Ressources naturelles)*, 2016 CRTEFP 43, au par. 353 et *VIA Rail Canada Inc.*, au par. 124.

[263] J'accepte la position de la fonctionnaire voulant que M. Beaumier était tout près de l'endroit où s'est déroulé l'événement en question et qu'il n'a rien entendu d'anormal. Je note le témoignage de M. Boisvert qu'il serait intervenu s'il avait entendu ou vu quelque chose. Je crois Mme Boire et Mme Bernard à savoir que l'interaction avec la fonctionnaire et M. Lefebvre a eu un impact stressant sur elles, mais dans les faits, je ne suis pas de l'avis que ceci équivalait à de la violence en milieu de travail telle qu'elle est définie dans la *Politique*. Je suis plutôt de l'avis que Mme Boire était affectée par le fait de se faire dire que la fonctionnaire allait déposer une plainte de harcèlement contre elle. Je crois que Mme Boire était incapable de gérer la fonctionnaire et qu'elle subissait un certain stress à cet égard depuis plusieurs mois sans l'appui de son directeur, M. Prentice. Cela étant dit, l'interaction telle que décrite dans les témoignages de toutes les parties impliquées n'équivaut pas à de la violence en milieu de travail. Je suis d'accord avec le représentant de la fonctionnaire que cette situation équivaut plutôt à un conflit en milieu de travail.

[264] La fonctionnaire, dans ses interactions avec Mme Boire et Mme Bernard, a commis une inconduite dans sa façon d'interagir avec elles, en levant le ton et dans son agressivité avec sa gestionnaire, c'est-à-dire pointer du doigt et menacer de déposer une plainte de harcèlement. Toutefois, je reconnais la frustration de la fonctionnaire face à la rigidité et la réponse déraisonnable de Mme Boire et de Mme Bernard, tout comme je reconnais la frustration de M. Lefebvre, qui avait fait une longue route dans des conditions dangereuses sans avoir même eu le temps de changer son uniforme.

[265] À tout le moins, Mme Boire et Mme Bernard auraient pu tenter de comprendre pourquoi le représentant de la fonctionnaire était en retard et tenter de trouver une solution pour permettre à la rencontre d'avoir lieu. Mme Boire et Mme Bernard n'ont fait aucun effort pour désamorcer la situation et prévenir un conflit. La fonctionnaire aurait dû avertir Mme Boire et Mme Bernard que son conjoint était en retard. À mon avis, cette situation représente un échec total de la part de l'École en ce qui concerne les relations de travail. Je note le témoignage de Mme Bernard qu'elle aurait pu s'organiser pour trouver quelqu'un d'autre pour s'occuper de sa situation personnelle pour commencer la rencontre à 15 h 30 pour permettre à M. Lefebvre de se rendre de Borden.

[266] L'École ne s'est pas déchargée de son fardeau de démontrer que la fonctionnaire avait commis de la violence en milieu de travail. Bien que parler d'une voix agressive, lever le ton et pointer du doigt son gestionnaire en lui menaçant de déposer une plainte de harcèlement est inacceptable comme conduite et constitue un comportement irrespectueux, ceci n'équivaut pas à un comportement qui pourrait vraisemblablement causer un dommage, un préjudice ou une maladie tel qu'il est défini dans la *Politique*. Puisque l'École ne s'est pas déchargée de son fardeau, il n'y a pas lieu d'examiner si la mesure disciplinaire était proportionnelle à l'inconduite reprochée.

D. Est-ce que la fonctionnaire a subi des dommages comme à la suite du comportement de l'École dans l'imposition des deux jours de suspension?

[267] L'École avance que la fonctionnaire n'a pas fait la preuve de dommages en lien avec la mesure disciplinaire. En effet, la fonctionnaire a témoigné voulant que ce n'était pas la suspension qui lui avait causé du tort, mais plutôt son environnement de travail au préalable qui durait depuis plusieurs années, plus particulièrement le fait de se faire enlever des tâches, et le manque d'informations par rapport à son poste. L'École soumet que la fonctionnaire devait se prévaloir des différents recours à sa disposition au moment opportun lorsqu'elle considérait que son environnement de travail n'était pas sain pour elle et que le présent grief n'est pas le recours approprié afin d'obtenir réparation relativement à ses allégations qui n'ont d'ailleurs pas été démontrées.

[268] La fonctionnaire soutient que la Commission a compétence pour octroyer des dommages en vertu de l'alinéa 209(1)b) et du paragraphe 228(2) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2). La fonctionnaire accuse l'École d'avoir fait défaut de respecter les principes de justice naturelle et d'équité procédurale et qu'il y a eu une réaction démesurée et préjudiciable dans ce dossier. L'École a fait escorter la fonctionnaire de son travail et lui a retiré sa carte, même si elle changeait d'équipe et même si le chef de la sécurité, M. Payette, avait jugé que Mme Boire et Mme Bernard n'étaient pas en danger au sens de la *Politique*. La fonctionnaire a été contrainte de travailler à partir de la maison pendant que l'enquête soit complétée. L'École a utilisé une procédure du *Code*, la partie XX du *Règlement*, à des fins disciplinaires alors que ce type d'enquête se veut plutôt réparateur. L'École a ignoré les conseils des gestionnaires en santé et sécurité en ce qui a trait à la procédure à suivre en matière d'enquête pour violence en milieu de travail même si ceux-ci avaient la charge de l'application de la *Politique*. L'École n'a pas

demandé à la fonctionnaire si elle était d'accord avec le choix de l'enquêteur avant d'entamer l'enquête alors que le législateur l'exigeait. L'École a demandé à l'enquêteur de fournir des recommandations de nature disciplinaire, et ce, même si ce dernier, de son propre aveu, n'était pas qualifié pour le faire. L'École s'est placée en conflit d'intérêts lorsqu'il a permis à Mme Bernard, qui se disait victime de violence de la part de la fonctionnaire, d'assister à une rencontre pré-disciplinaire de la fonctionnaire, quelques semaines à peine après l'incident de la présumée violence. Mme Bernard a admis avoir fait une analyse du dossier de la fonctionnaire, avoir formulé des recommandations de nature disciplinaire concernant les médisances et M. Prentice a admis avoir pris en considération un rapport d'analyse écrit par Mme Bernard dans sa prise de décision. Ni l'enquêteur, ni l'École n'ont cru bon d'interroger les autres témoins de la fonctionnaire, démontrant que certains témoins ont été favorisés au détriment de d'autres. L'École a partagé le rapport d'enquête avec le ministère de la Défense nationale, l'École de M. Lefebvre, lorsque la fonctionnaire a commencé la procédure de contestation par grief de la suspension disciplinaire.

[269] Selon la fonctionnaire, l'École a géré ce dossier comme si la fonctionnaire avait commis un crime majeur et n'a pas tenu compte de tous les stigmates associés à des accusations de violence portées contre une personne. Il aurait dû être beaucoup plus prudent et respectueux, surtout qu'il ne semble plus parler de violence en milieu de travail, mais plutôt d'une inconduite au sens général. La fonctionnaire a témoigné qu'elle s'est sentie humiliée par le fait d'avoir été escortée comme une criminelle. Elle a indiqué que sa réputation avait été entachée. Elle a témoigné que ses allégations avaient eu un impact sur sa vie professionnelle et lui avaient causé du stress et de l'anxiété parce que le rapport avait été partagé. Elle a dû s'éloigner du travail pour cause de maladie en raison de cette histoire. Toute cette histoire a eu un impact considérable sur sa vie familiale, même ses enfants ont eu à consulter en raison de l'état dans lequel leur mère se trouvait. L'exagération de l'École a entraîné des conséquences financières pour elle et sa famille. Le fait que le rapport ait été partagé par l'École afin d'impliquer son conjoint l'a complètement bouleversée.

[270] La fonctionnaire m'a renvoyée à la décision dans *Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2011 CF 1218, au par. 38, dans laquelle la Cour fédérale a mentionné qu'il n'est pas nécessaire qu'une preuve médicale soit présentée pour prouver la détresse d'une fonctionnaire. Elle considère que sa détresse, la mauvaise conduite de l'École et la causalité entre les deux ont été amplement prouvées.

[271] Bien que j'accepte que les événements qui ont mené au dépôt du grief de la fonctionnaire lui ont causé de la détresse, il n'y a aucune preuve devant moi justifiant le paiement d'une somme de 5 000 \$ ou de 30 000 \$. La fonctionnaire n'a pas déposé en preuve de déboursé médical ou de services de consultations pour ses enfants ni pour elle ni pour son conjoint. Elle n'a pas présenté de preuve ce en quoi la conduite de l'École aurait nui à sa réputation. Au contraire, la fonctionnaire s'est trouvé un poste ailleurs dans la fonction publique, et son conjoint a témoigné qu'il n'avait subi aucun préjudice à la suite du partage du rapport avec le ministère de la Défense. Puisque la fonctionnaire n'a pas fait la preuve d'une somme précise en dommages, je ne suis pas en mesure d'accorder une somme d'argent.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[273] Le grief est partiellement accueilli.

[274] La mesure disciplinaire d'un jour de suspension imposée en raison d'insubordination, et pour les commérages et les médisances est maintenue.

[275] La mesure disciplinaire d'un jour de suspension pour avoir enfreint la *Politique* et avoir adopté un comportement qui correspond à la définition de violence en milieu de travail est annulée. L'administrateur général de l'École de la fonction publique du Canada doit rembourser un jour de salaire à la fonctionnaire.

[276] La réclamation de 30 000 \$ en dommages est refusée.

[277] Le dossier est fermé.

Le 26 mai 2023.

**Chantal Homier-Nehmé,
une formation de la Commission
des relations de travail et de
l'emploi dans le secteur public fédéral**