

Date : 20240215

Dossiers : 566-02-13810, 13811 et 13812

Référence : 2024 CRTESPF 21

*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

MICHELE REMILLARD

fonctionnaire s'estimant lésée

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)

employeur

Répertorié

*Remillard c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du
Développement)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Dejan Tonic, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Amanda Bergmann, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence
les 21 et 22 avril et du 5 au 7 décembre 2022.
(Traduction de la CRTESPF)

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

[1] Michele Remillard, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), était, pendant toute la période pertinente au faits de la présente décision, employée par le Conseil du Trésor (CT ou l'« employeur ») et travaillait pour Affaires mondiales Canada (AMC) à titre de spécialiste en passation de marchés, ou de conseillère en passation de marchés, un poste classifié au groupe Achat et approvisionnement (PG), groupe et niveau PG-04, à Ottawa, en Ontario.

[2] Pendant toute la période pertinente, ses conditions d'emplois étaient partiellement régies par une convention collective conclue entre le CT et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC ou le « syndicat ») à l'égard de tous les employés du groupe Vérification, commerce et achat qui a été signée le 14 décembre 2012 et qui est expirée le 21 juin 2014 (la « convention collective »).

[3] Le 18 décembre 2014, la fonctionnaire a déposé un grief qui est devenu le dossier de la Commission 566-02-13810 et qui déclare ce qui suit (le « grief relatif aux mesures d'adaptation ») :

[Traduction]

[...]

ÉNONCÉ DU GRIEF [...]

Je dépose un grief contre le fait que l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à mon égard jusqu'au point de subir une contrainte excessive et en temps opportun, contrairement à la clause d'élimination de la discrimination (article 43) de ma convention collective, ainsi qu'à tous les autres articles, lois et politiques connexes ou applicables.

MESURE CORRECTIVE DEMANDÉE [...]

Que l'employeur m'offre un plan de mesure d'adaptation adéquat et opportun;

Que le congé de maladie que j'ai pris me soit restitué;

Toute autre réparation nécessaire pour remédier à la situation;

Une mesure corrective intégrale.

[...]

[4] Le 9 janvier 2015, la fonctionnaire a déposé un grief qui est devenu le dossier de la Commission 566-02-13812 et qui déclare ce qui suit :

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

[Traduction]

[...]

ÉNONCÉ DU GRIEF [...]

J'allègue que j'ai été mutée sans mon consentement, contrairement à l'article 51 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP);

Je n'accepte pas le nouveau poste de conseillère en passation de marchés au sein de la section SPP;

Ce travail ne correspond pas à ma formation ou à mon expérience;

Il convient de noter qu'au départ, je n'ai accepté de tenter l'AACR qu'avec une garantie écrite de revenir à mon poste d'attache si elle ne me convenait pas.

MESURE CORRECTIVE DEMANDÉE [...]

Me faire offrir un poste qui correspond à ma formation et à mon expérience.

Toute autre réparation jugée nécessaire pour remédier à la situation;

Une mesure corrective intégrale.

[...]

[5] Le 1^{er} novembre 2016, la fonctionnaire a déposé un grief qui est devenu le dossier de la Commission 566-02-13811 (le « grief relatif aux congés ») et qui déclare ce qui suit :

[Traduction]

[...]

ÉNONCÉ DU GRIEF [...]

Je dépose un grief contre l'omission de l'employeur de m'accorder un horaire de travail mobile.

Je conteste l'omission de l'employeur de m'accorder un congé payé pour divers droits prévus dans ma convention collective.

MESURE CORRECTIVE DEMANDÉE [...]

Une mesure corrective intégrale.

[...]

[6] Il est devenu évident au cours de l'audience que la fonctionnaire laissait entendre que l'utilisation de l'expression [traduction] « horaire de travail mobile » dans le grief dans le dossier de la Commission 566-02-13811 signifiait un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Par conséquent, dans la section

« Motifs » de la présente décision, j'aborderai cette allégation sous une rubrique globale du manquement allégué de prendre des mesures d'adaptation et je ferai référence aux deux dossiers de la Commission 566-02-13810 et 13811.

[7] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2).

[8] En ce qui concerne les griefs, je conclus que la fonctionnaire n'a pas établi une violation de la convention collective ou qu'elle a été victime de discrimination de la part de l'employeur fondée sur la déficience et, par conséquent, pour les motifs suivants, les griefs sont rejetés.

II. Résumé de la preuve

A. Renseignements généraux

[9] Les parties ont présenté un recueil conjoint de documents (RCD).

[10] Au moment de l'audience, la fonctionnaire était toujours employée par le CT; toutefois, son poste et son lieu de travail exacts n'étaient pas clairs. La fonctionnaire a témoigné qu'elle s'est jointe à la fonction publique fédérale en 2008 à titre d'agente principale d'approvisionnement; toutefois, en contre-interrogatoire, elle a indiqué sa description de travail, qui décrivait son poste comme celui de spécialiste en passation des marchés. Les témoins ont souvent utilisé le terme agente d'approvisionnement plutôt que spécialiste en passation de marchés; toutefois, cette distinction n'a aucune incidence. La fonctionnaire a dit qu'elle avait d'abord travaillé au ministère de la Défense nationale; toutefois, elle a été mutée à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à un moment donné entre 2008 et 2013, et les détails exacts ne m'ont pas été fournis.

[11] Le 17 avril 2013, la fonctionnaire a été mutée de la GRC à AMC, à l'Unité de la politique d'attribution des marchés, de la surveillance et des opérations politiques, souvent indiquée dans les éléments de preuve comme « SPP ». Même si j'ai entendu des témoignages contradictoires sur la façon dont la fonctionnaire a été mutée de la GRC et les raisons pour lesquelles elle l'a fait, ces raisons ne sont pas pertinentes aux questions que je dois trancher.

[12] Au moment de l'audience, Tony Varriano était à la retraite. Pendant la période pertinente aux questions en litige à l'audience, il était le directeur général de l'approvisionnement du Ministère, qui est chargé de SPP. Il s'est joint à AMC et à SPP en 2009.

[13] Au moment de l'audience, John Biard était à la retraite. Pendant la période pertinente aux questions en litige à l'audience, il était le directeur de SPP. Il s'est joint à AMC et à SPP en 2009. Elle relevait de M. Varriano.

[14] Au moment de l'audience, Cindy Bristow était la directrice de SPP. Pendant la période pertinente aux questions en litige à l'audience, elle était la directrice de SPP et, à certains moments donnés pendant cette période, la fonctionnaire relevait d'elle. Elle-même relevait de M. Biard. Entre novembre 2013 et novembre 2014, elle était en congé.

[15] Pendant la période pertinente aux questions en litige à l'audience, Catherine Désormeaux-Dufour était une conseillère principale de l'Unité des relations de travail (RT) d'AMC. Elle a participé activement aux questions liées au grief relatif aux mesures d'adaptation et au grief relatif aux congés.

[16] Pendant la période pertinente aux questions en litige à l'audience, Roselyne Daoust était une conseillère en RT à AMC et a également participé activement aux questions liées au grief relatif aux mesures d'adaptation.

[17] Pendant la période pertinente aux questions en litige à l'audience, Dejan Tonic était employé par le syndicat et représentait la fonctionnaire dans ses relations avec l'employeur, plus particulièrement avec des membres de la direction et des RT. De plus, M. Tonic a représenté la fonctionnaire à l'audience.

[18] Ni Mme Désormeaux-Dufour, ni Mme Daoust, ni M. Tonic n'ont témoigné.

[19] Pendant la période pertinente aux questions en litige concernant le grief relatif aux mesures d'adaptation, la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie (la « Sun Life ») détenait le contrat portant sur l'assurance invalidité (AI) des employés pour l'employeur.

[20] Pendant la période pertinente aux questions en litige concernant le grief relatif aux mesures d'adaptation, il semble qu'Andrea Campbell et Celine Cochrane étaient employées par la Sun Life. Mme Campbell a été identifiée comme consultante en gestion de la santé en matière d'assurance invalidité collective et Mme Cochrane a été identifiée comme gestionnaire de cas en matière de capacités. Selon la correspondance contenue dans le RCD et les témoignages de M. Biard et de la fonctionnaire, elles étaient les personnes à la Sun Life qui semblaient participer à la gestion des prestations d'invalidité de la fonctionnaire et de son retour au travail. Ni Mme Campbell ni Mme Cochrane n'ont témoigné.

[21] Lorsque la fonctionnaire s'est jointe à SPP, elle était chargée des achats nationaux pour AMC, bien qu'on ait laissé entendre qu'elle était également chargée de certains achats à l'extérieur du pays. Toutefois, la nature exacte des achats n'est pas pertinente aux questions que je dois trancher.

[22] Peu après que la fonctionnaire s'est jointe à SPP, il est devenu évident qu'elle et Mme Bristow avaient, faute de meilleurs mots, des problèmes. Bien que j'aie entendu et vu une quantité importante d'éléments de preuve concernant ce qui semble avoir été le catalyseur de la difficulté initiale entre les deux, celui-ci n'est pas pertinent aux questions que je dois trancher. Ce que les éléments de preuve ont révélé, c'est que, presque dès le début de son mandat à SPP, la fonctionnaire et SPP semblaient pas convenir. Dans son témoignage, la fonctionnaire a principalement blâmé l'employeur pour ses difficultés, en particulier M. Biard et Mme Bristow, alors que les éléments de preuve déposés par l'employeur indiquaient principalement que les difficultés de la fonctionnaire étaient causées par elle-même.

[23] Le grief relatif aux mesures d'adaptation porte sur une allégation de manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation liées à une déficience. La clause 43.01 de la convention collective est la partie pertinente et elle énonce ce qui suit :

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

43.01 *There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practised with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, family status, marital status, mental or physical disability, conviction for which a pardon has been granted or membership or activity in the Institute.*

B. La période de janvier 2014 jusqu'à avril 2015

[24] Une chaîne de courriels du 29 janvier 2014, qui comprenait la fonctionnaire, M. Biard, et Amy Muldoon, que M. Biard a identifiée comme une personne qui supervisait parfois la fonctionnaire, a été déposée en preuve. Le sujet de la chaîne de courriel était une demande de la fonctionnaire de travailler à domicile ou de faire du « télétravail ». En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis que la demande ne constituait pas une demande de mesures d'adaptation pour le télétravail.

[25] La médecin de famille de la fonctionnaire est la Dre Tracy Burgess. Une série de notes signées par la Dre Burgess a été déposée en preuve. Aucune des notes cliniques ou des dossiers cliniques de la Dre Burgess n'ont été déposés en preuve; la Dre Burgess n'a pas non plus témoigné. Parfois, dans la correspondance, il y a une référence générique à la « médecin » ou à la « médecin de famille » de la fonctionnaire sans utiliser le nom de la Dre Burgess; toutefois, la fonctionnaire a indiqué que la Dre Burgess était sa médecin et n'a fait référence à aucun autre médecin de famille ou personnel. Toutefois, la fonctionnaire a déclaré avoir consulté d'autres médecins, mais aucun nom n'a jamais été divulgué à l'audience; aucun document rédigé par un autre médecin n'a non plus été produit à l'audience.

[26] Une note de la Dre Burgess du 3 mars 2014 (la « note du 3 mars »), adressée à [traduction] « À qui de droit », a été déposée en preuve, et tout ce qu'elle indiquait était que [traduction] « Michele a besoin de mesures d'adaptation pour faire du télétravail

pour des raisons médicales pendant une période d'essai de trois mois qui sera réévalué en mai 2014 ». La Dre Burgess n'a indiqué aucune restriction ou limitation dans la note. Je n'ai ni entendu ni vu d'éléments de preuve concernant les raisons médicales qui, selon la Dre Burgess, nécessitaient que la fonctionnaire fasse du télétravail. En effet, la fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait jamais divulgué son état de santé à l'employeur à ce moment-là ou jusqu'à l'audience, inclusivement. La fonctionnaire n'a divulgué aucune restriction ou limitation de santé dans son témoignage.

[27] Une chaîne de courriels du 5 mars 2014 dans le cadre de laquelle la fonctionnaire a transmis la note du 3 mars à M. Biard et a fait référence à une réunion avec lui pour discuter de la question a été déposée en preuve. M. Biard a répondu à la fonctionnaire ce jour-là et ils ont échangé deux autres courriels le même jour dans lesquels M. Biard demandait à la fonctionnaire de lui fournir un plan (dont l'essentiel consistait à déterminer quel travail pouvait ou ne pouvait pas être accompli à domicile). Même si la fonctionnaire a dit qu'elle avait fait un suivi en fournissant un plan, aucun plan écrit ne figurait dans le RCD et aucun n'a été déposé en preuve. En contre-interrogatoire, on a demandé à la fonctionnaire si elle avait une preuve documentaire d'un plan, ce à quoi elle a répondu qu'il figurait dans ses courriels ou dans les courriels ministériels ou qu'elle devrait présenter une demande d'accès à l'information. Elle a convenu qu'elle n'avait pas produit un plan détaillé dans le cadre de la production documentaire pour l'audition du présent grief; elle n'a pas non plus mentionné un plan dans le RCD.

[28] M. Biard a dit qu'il avait vu la note du 3 mars, mais qu'elle était vague et qu'il était difficile de déterminer ce que la fonctionnaire pouvait ou ne pouvait pas faire. Il a dit qu'il ne savait pas quelles tâches pouvaient ou ne pouvaient pas être accomplies ou s'il y avait une limite aux types de tâches ou à quoi que ce soit, y compris les heures qu'elle pouvait ou ne pouvait pas travailler. Il a dit qu'il avait demandé à la fonctionnaire de lui fournir un plan de travail, mais qu'elle était réticente à en fournir un.

[29] M. Biard a témoigné que peu après la note du 3 mars et ses échanges avec la fonctionnaire, elle a commencé à relever d'Olivier Caron dans l'unité « AACR », qui était appelée le « secteur de la plateforme ». Lorsqu'on lui a demandé en contre-interrogatoire si elle y travaillait à titre de spécialiste en passation de marchés, la fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Je ne dirai ni oui ni non. » Elle a dit

qu'elle croyait travailler comme une AS-05. M. Biard a déclaré que le secteur de la plateforme effectuait des achats, mais qu'il ne faisait pas la même chose que SPP. Les détails sur les différences ne sont pas pertinents aux questions que je dois trancher. Selon le souvenir de M. Biard, la fonctionnaire travaillait au secteur de la plateforme à son groupe et niveau AS-04. M. Biard a déclaré qu'il se rappelait que la fonctionnaire avait été affectée à une autre section d'AMC dans un poste intérimaire AS-05, mais que c'était pour une courte période et que cela n'avait pas fonctionné. Il a indiqué qu'il n'avait aucun renseignement sur le fait que la fonctionnaire avait demandé de faire du télétravail avec M. Caron au secteur de la plateforme ou au sujet du poste AS-05.

[30] Le lundi le 9 juin 2014, à 6 h 19, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Caron et a déclaré qu'elle était malade et qu'elle ne présenterait pas au bureau. M. Caron lui a répondu par courriel à 7 h 35 et lui a dit : [traduction] « D'accord, faites attention et à bientôt. » Le mardi 10 juin 2014, à 6 h 44, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Caron, déclarant ce qui suit : [traduction] « Je ne serai pas au bureau aujourd'hui, j'ai besoin d'une autre journée pour me rétablir du virus que j'ai attrapé en fin de semaine. Je devrais être de retour au bureau demain. » M. Caron lui a répondu par courriel à 7 h 30 et lui a simplement dit : [traduction] « D'accord ».

[31] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet du courriel du 9 juin 2014 et on lui a fait remarquer qu'elle était en congé de maladie ce jour-là. Sa réponse était la suivante : [traduction] « Oui, j'ai demandé de retourner travailler à SSP ce jour-là. » Aucun document ne fait référence au retour de la fonctionnaire à son poste à SPP ce jour-là. En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a ensuite été interrogée au sujet du courriel du 10 juin 2014 qu'elle avait envoyé, qui faisait référence au rétablissement d'un virus qu'elle avait attrapé en fin de semaine et elle a affirmé ce qui suit : [traduction] « Oui, je ne savais pas ce que j'allais faire. J'ai pris le temps de réfléchir. J'ai pris trois mois de congé pour régler mes problèmes juridiques. »

[32] L'avocate de l'employeur lui a alors fait remarquer qu'elle avait dit qu'elle avait un virus, mais que ce n'était pas le cas, et elle a répondu : [traduction] « Oui, c'était une ruse pour obtenir du temps. » L'avocate lui a alors fait remarquer qu'elle n'en avait pas informé les gestionnaires, ce à quoi la fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Absolument pas; je ne savais pas quoi faire, alors je voulais me rétablir de mon trouble de santé mentale. Qu'en pensez-vous? »

[33] Une note de la Dre Burgess du 12 juin 2014 (la « note du 12 juin ») a été déposée en preuve. Elle se lit simplement comme suit : [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le vendredi 13 juin 2014 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au jeudi 24 juillet 2014. »

[34] Le 30 juin 2014, M. Tonicic a écrit à l'employeur, indiquant qu'il avait communiqué avec la fonctionnaire au sujet de la possibilité de faire du télétravail ou d'être réaffectée à une autre division. L'employeur a répondu et d'autres échanges ont eu lieu; toutefois, il ne semble qu'aucun résultat n'a été obtenu.

[35] Une note de la Dre Burgess du 22 juillet 2014 (la « note du 22 juillet ») a été déposée en preuve. Elle se lit simplement comme suit : [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le mardi 22 juillet 2014 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au dimanche 31 août 2014. »

[36] La fonctionnaire a témoigné qu'elle estimait qu'elle était en mesure de retourner au travail le 5 septembre 2014. Un échange entre M. Tonicic et Mme Désormeaux-Dufour concernant le retour au travail et le télétravail de la fonctionnaire a été déposé en preuve. M. Biard a dit qu'à ce moment-là, la fonctionnaire était en congé depuis quelques mois et que la direction essayait de déterminer comment répondre à ses besoins. Il a indiqué qu'il estimait qu'il n'avait pas les outils nécessaires pour gérer la situation, car son médecin ne lui avait fourni aucun renseignement et que la direction ne savait pas ce en quoi consistait le problème à l'égard duquel des mesures d'adaptation devaient être prises. Il a indiqué qu'il estimait qu'une évaluation par Santé Canada serait utile. Il a décrit la fonctionnaire comme stressée, malheureuse et amère. Il a dit que le travail à domicile était convenable, mais qu'il n'était pas certain qu'il s'agissait d'une mesure d'adaptation ou si la qualité de son travail ou son comportement seraient satisfaisants. Il a indiqué que la direction n'était pas claire quant à savoir s'il s'agissait d'une solution et qu'elle avait besoin d'une certaine orientation.

[37] Le 8 septembre 2014, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Biard (le « courriel du 8 septembre »), qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Veillez excuser mon oubli en communiquant avec les relations de travail trop tard la semaine dernière.

J'avais égaré mon certificat médical et je croyais que mon retour était prévu pour le quatre septembre, j'ai communiqué avec Dejan avant ce que je croyais être mon retour au travail, pour la journée (vendredi) dont j'ai discuté avec ma médecin, avant qu'elle ne prenne un congé.

Étant donné que je ne suis pas autorisée à retourner au travail sans un certificat attestant de ma capacité, je prévois rencontrer ma médecin à son retour (le 15 septembre) et je fournirai tous les documents nécessaires au groupe de santé au travail, comme demandé.

[...]

[38] Lors de son interrogatoire principal, la fonctionnaire a été interrogée au sujet du courriel du 8 septembre. Elle a dit que son médecin était en vacances et qu'elle n'avait pas de note; toutefois, elle a indiqué qu'elle avait rencontré son médecin le 15 septembre 2014 pour prouver qu'elle était apte. En contre-interrogatoire, elle a de nouveau été interrogée au sujet du courriel du 8 septembre et a dit qu'elle avait communiqué avec son représentant syndical et que le certificat auquel elle faisait référence dans le courriel du 8 septembre était une note datée de la fin d'août (2014). À la question de savoir pourquoi elle n'avait pas communiqué avec la direction, elle a laissé entendre qu'elle l'avait fait lorsqu'elle avait communiqué avec M. Caron et qu'elle devrait consulter le document. Lorsqu'on lui a laissé entendre qu'elle n'avait pas fourni ces renseignements dans le cadre du processus de divulgation, elle n'était pas d'accord; toutefois, lorsqu'on lui a fait remarquer que rien dans le RCD n'indiquait une communication avec M. Caron à cet égard, elle était d'accord.

[39] Le RCD ne comportait aucun document indiquant qu'elle avait communiqué avec M. Caron à ce moment-là ni aucune note de la Dre Burgess datée de la fin d'août ou vers cette date.

[40] Une lettre du 12 septembre 2014 et envoyée par les RT à la Dre Burgess (la « demande du 12 septembre ») a été déposée en preuve. Les parties pertinentes de cette lettre indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement du Canada (MAECD) s'engage à soutenir les

employés à préserver leur santé et à se rétablir d'une maladie ou d'une blessure lorsqu'elle survient, et respecte les principes énoncés dans les politiques de l'Association médicale canadienne sur le rôle du médecin dans le soutien aux employés malades ou blessés. Nous nous efforçons de permettre aux employés de demeurer au travail, en répondant à leurs besoins, ou de retourner au travail dès qu'il est approprié de le faire sur le plan médical afin de faciliter leur rétablissement et de maintenir leur lien avec le milieu de travail. En tant que médecin de Mme Michele Remillard, vos observations et vos conseils sont essentiels pour assurer un rétablissement et un retour au travail réussis.

Mme Remillard est en congé de maladie depuis le 22 juillet 2014. D'après la dernière note médicale que nous avons dans son dossier, Mme Remillard a dû s'absenter du travail pour des raisons médicales jusqu'au 31 août 2014. Le 2 septembre 2014, Mme Remillard a informé le Ministère qu'elle serait prête à reprendre ses fonctions le 5 septembre 2014. De plus, elle a indiqué qu'elle fournirait une note médicale à son gestionnaire recommandant qu'elle travaille à domicile ou, subsidiairement, qu'elle relève d'une autre direction que sa direction d'attache (c.-à-d. la Direction de la politique d'attribution des marchés, de la surveillance et des opérations). Toutefois, la direction n'a pas de renseignements sur les capacités fonctionnelles de Mme Remillard à ce moment-ci et n'est pas en mesure d'évaluer adéquatement la demande de mesures d'adaptation de Mme Remillard. Par conséquent, avant de réintégrer Mme Remillard dans le milieu de travail, la direction a demandé à Mme Remillard de fournir des renseignements supplémentaires provenant de son médecin concernant sa capacité de retourner au travail et ses capacités fonctionnelles afin de s'assurer qu'elle est apte à retourner au travail et de déterminer, le cas échéant, les mesures d'adaptation qui pourraient être mises en place pour faciliter son retour tout en lui permettant d'exécuter efficacement les fonctions de son poste.

À cette fin, je vous écris pour vous demander de remplir le formulaire [traduction] « Évaluation des capacités fonctionnelles aux fins du retour au travail » ci-joint. Nous vous demandons de remplir le formulaire en vue de fournir autant de renseignements que nécessaire pour préciser la ou les limitations et restrictions fonctionnelles de Mme Remillard. Nous vous demandons également de préciser la durée de chaque limitation et restriction. Ces renseignements nous permettront, en collaboration avec Mme Remillard, d'établir un plan de mesures d'adaptation raisonnable (p. ex. fonctions modifiées et/ou horaire de travail, retour au travail progressif, adaptation de l'équipement), le cas échéant, et d'assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et positif. Par souci de commodité, je joins également une copie de la description de travail de Mme Remillard qui fournit des renseignements supplémentaires sur les fonctions et les exigences liées à son poste. Si vous constatez des tâches qui, selon vous, ne seraient pas compatibles avec les limitations ou les restrictions médicales de Mme Remillard, veuillez les indiquer dans les

sections B1 et B2 du formulaire [traduction] Évaluation des capacités fonctionnelles aux fins du retour au travail.

Veillez ne pas inclure de renseignements sur le diagnostic ou le traitement (y compris les médicaments). Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir le formulaire (par exemple, référence d'un spécialiste, tests de diagnostic, analyses de laboratoire, etc.) veuillez remplir le formulaire du mieux que vous le pouvez et indiquer quand ces renseignements supplémentaires seront disponibles.

[...]

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

[41] La copie de la demande du 12 septembre déposée en preuve a révélé qu'elle avait été envoyée en copie conforme à la fonctionnaire et à M. Biard et qu'elle avait joint une copie du Formulaire [traduction] « Évaluation des capacités fonctionnelles aux fins du retour au travail » et la description de travail de la fonctionnaire.

[42] Une copie d'une feuille couverture de télécopie de la Dre Burgess aux RT du 2 octobre 2014, qui avait joint six pages du formulaire [traduction] « Évaluation des capacités fonctionnelles aux fins du retour au travail » rempli et signé par la Dre Burgess le 1^{er} octobre 2014 (le « formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre ») a été déposée en preuve. Il semble que la Dre Burgess ait vu la fonctionnaire le 19 septembre 2014. Le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre indiquait que la fonctionnaire pouvait retourner au travail progressivement comme suit :

- 25 heures par semaine pendant 3 semaines;
- 30 heures par semaine pendant 2 semaines;
- 35 heures par semaine pendant 2 semaines;
- le retour aux heures à temps plein après cette période.

[43] Le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre n'indiquait pas non plus de date précise de retour au travail, indiquant plutôt [traduction] « dès que vous serez en mesure de répondre à ses besoins »; toutefois, il ne mentionnait aucune limitation physique. Le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre comporte une section intitulée [traduction] « Autres limitations ». On y trouve une liste de 15 problèmes indiqués qui ont de l'espace à côté pour qu'un médecin puisse écrire quelque chose à leur sujet. En ce qui concerne les problèmes de la vue, de la parole, de l'audition, de la capacité d'assurer une supervision et de l'exposition aux produits chimiques, la Dre Burgess a écrit « S. O. », ce que j'ai interprété comme signifiant [traduction] « sans objet ». À côté des questions identifiées comme étant la mémorisation et l'application

de renseignements, l'attention au détail, la gestion des échéances, l'exercice du jugement, l'exercice d'un comportement approprié, le traitement des clients et les tâches multiples, la Dre Burgess a coché la case. J'en déduis qu'il pourrait y avoir eu un problème à leur sujet, mais aucune précision n'est apportée.

[44] À côté du problème indiqué consistant à traiter avec le public, la Dre Burgess a écrit « S. O. », mais il y a ensuite une flèche, qui indique : [traduction] « sauf qu'elle accepte de traiter avec le public (nombre limité de personnes) conformément à sa description de travail ». À côté du problème indiqué ayant trait à la capacité de faire l'objet d'une supervision, il y a une flèche, qui indique : [traduction] « Elle aimerait avoir un superviseur approprié. » À côté du problème indiqué relatif à l'exposition à l'environnement (p. ex. chaleur, froid, bruit ou odeurs), la Dre Burgess a écrit : [traduction] « Elle a besoin d'un milieu de travail tranquille où elle est seule. »

[45] Dans le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, dans la section intitulée [traduction] « B3 - Traitement », la Dre Burgess a répondu à la question [traduction] « Des appareils fonctionnels ou ergonomiques sont-ils requis en raison du problème », en déclarant : [traduction] « Veuillez fournir un milieu de travail solitaire qui améliorerait sa capacité de concentration. » Dans la section où il est question d'un rendez-vous de suivi prévu avec la fonctionnaire, la Dre Burgess a écrit [traduction] « à un moment donné en octobre ou en novembre ».

[46] Lorsque la fonctionnaire a été interrogée au sujet du formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, elle a désigné le document, et lorsque son représentant lui a demandé ce qui s'était passé après la présentation du document, elle a déclaré qu'elle n'avait pas été autorisée à retourner au travail. Lorsque son représentant lui a demandé la raison qui avait été donnée, elle a dit qu'elle ne s'en souvenait pas. Lorsque son représentant lui a demandé ce qui s'était passé par la suite, elle a répondu ce qui suit :

[Traduction]

Il y a sept ans. Je ne peux pas m'en souvenir. Je voulais retourner au travail. Nous avons continué à participer à la médiation. Je me souviens d'un incident survenu en décembre. Je me souviens d'une lettre concernant la réorganisation. Je me souviens avoir dit que je souhaitais retourner à la passation de marchés. Je me rappelle ne pas avoir un poste. Je me souviens d'une brève réunion de dix minutes.

[47] Une copie du formulaire de consentement concernant le formulaire [traduction] « Évaluation des capacités fonctionnelles aux fins du retour au travail », qui été déposé par la fonctionnaire, a été déposée en preuve. Il avait été signé par la fonctionnaire et la Dre Burgess le 19 septembre 2014 (le « consentement du 19 septembre »). La fonctionnaire a écrit ce qui suit au bas du document : [traduction] « Je N'autorise PAS la diffusion de toute information contenue dans le présent document à John Biard et à Josephine Dahan* ni à aucun superviseur » [le passage en évidence l'est dans l'original].

[48] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet du consentement du 19 septembre où il indiquait que les renseignements ne doivent pas être communiqués. La fonctionnaire a indiqué qu'elle ne voulait pas que ses renseignements personnels soient communiqués à des superviseurs; la communication aux Ressources humaines (RH) était acceptable, mais pas aux gestionnaires ou aux superviseurs, et la raison pour laquelle elle était en congé ne les concernait pas. Lorsque l'avocate de l'employeur a dit à la fonctionnaire que l'employeur devait avoir accès aux renseignements contenus dans le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre pour élaborer un plan de retour au travail, la fonctionnaire a exprimé son désaccord, affirmant que les RT pouvaient le faire, puis elle a déclaré que M. Tonic lui avait posé cette question la semaine avant l'audience et elle a dit qu'elle [traduction] « avait refusé l'accès jusqu'à ce jour ».

[49] Le 9 octobre 2014, à 9 h 12, Mme Désormeaux-Dufour a envoyé un courriel à M. Tonic, affirmant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Avez-vous pu parler à Michèle pour obtenir son consentement afin que nous puissions communiquer à ses gestionnaires les renseignements que nous obtenons de son médecin?

Selon le formulaire médical, Michèle est actuellement apte à retourner au travail. Il est important que Michèle nous donne son consentement le plus tôt possible afin que nous puissions planifier son retour et commencer à élaborer un plan de mesures d'adaptation. Je crois qu'il est également important qu'elle comprenne que si elle refuse de donner son consentement, la direction ne serait pas en mesure de la réintégrer au travail et d'élaborer un plan de mesures d'adaptation approprié. Par

conséquent, elle se retrouverait dans une situation de congé non autorisé.

Je vous saurais gré de nous dire quand nous pouvons nous attendre à recevoir le consentement de Michèle [...]

[...]

[50] M. Tonicic a répondu à Mme Désormeaux-Dufour le même jour, à 9 h 35, en affirmant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai parlé à Michele et elle confirme qu'elle consentira à ce que la **haute** direction obtienne les renseignements médicaux, c'est-à-dire les mandats de M. Baird [sic].*

Elle m'a informé qu'elle avait été informée avant de prendre congé le 11 juin que sa demande de télétravail serait rejetée et qu'elle était donc réticente à communiquer ses renseignements personnels à M. Baird [sic] ou à Mme Dahan.

Cela dit, elle vous a informé qu'elle vous remettra aujourd'hui un autre formulaire de consentement livré en personne.

Son opinion a peut-être changé depuis notre conversation d'hier et, une fois que vous aurez obtenu son deuxième formulaire de consentement, veuillez communiquer avec moi pour discuter de son contenu.

[...]

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

[51] La fonctionnaire a été interrogée au sujet du courriel de Mme Désormeaux-Dufour à M. Tonicic du 9 octobre 2014, et lorsqu'elle a été interrogée au sujet de la section indiquant que la direction n'était pas en mesure de la réintégrer, elle a dit qu'elle n'avait [traduction] « rien à voir avec cette correspondance! »

[52] Un autre formulaire de consentement signé par le fonctionnaire et daté du 9 octobre 2014 (le « consentement du 9 octobre ») a été déposé en preuve. Sur ce formulaire, elle a supprimé la mention de communication de renseignements du formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre à son directeur, à son gestionnaire et à son superviseur et a plutôt écrit [traduction] « (EX-02) DIRECTEUR GÉNÉRAL OU PLUS ÉLEVÉ en **aucune** circonstance à communiquer à mon supérieur hiérarchique immédiat ou avec la Direction » [le passage en évidence l'est dans l'original].

[53] Lorsque le consentement du 9 octobre lui a été montré, la fonctionnaire a dit qu'elle avait accepté de fournir un autre formulaire de consentement, mais qu'elle n'accepterait pas de le payer. En contre-interrogatoire, on lui a fait remarquer qu'elle soutenait que les renseignements ne devaient pas être communiqués à son superviseur et à son directeur immédiats, ce à quoi elle a répondu par l'affirmative; elle a dit qu'elle avait l'impression d'être traitée de façon inappropriée, puis elle a laissé entendre que [traduction] « quelqu'un devrait avoir une éthique » et qu'elle [traduction] « n'était pas à l'aise de fournir des renseignements ».

[54] C'est à ce moment du contre-interrogatoire que la fonctionnaire a été interrogée au sujet du formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, et lorsqu'on lui a demandé s'il provenait de la médecin de la fonctionnaire, elle a répondu par l'affirmative et qu'elle consultait cette médecin régulièrement ainsi que d'autres médecins. Elle n'a identifié aucun autre médecin. Lorsque l'avocate lui a ensuite posé des questions sur la régularité, la fonctionnaire a d'abord dit deux fois par semaine, puis s'est corrigée et a dit toutes les deux semaines. Elle a ensuite mentionné qu'elle avait un dossier qu'elle avait reçu de la médecin la semaine précédant le début de l'audience, qui était derrière elle dans la salle d'où elle témoignait.

[55] À ce stade, l'avocate de l'employeur m'a fait valoir qu'elle avait demandé à la fonctionnaire de divulguer les renseignements médicaux ainsi que le dossier de la Sun Life de la fonctionnaire pour la période de juin 2013 à novembre 2016. La fonctionnaire est immédiatement intervenue et a dit qu'elle avait dit à M. Tonicic : [traduction] « Pas question! » L'avocate de l'employeur a déclaré que le dossier médical de la Dre Burgess concernant la fonctionnaire n'avait jamais été présenté à l'employeur et que, lorsqu'il a présenté la demande, on lui a dit qu'aucun autre renseignement médical ne serait fourni et que les renseignements qu'il avait en sa possession seraient tous les renseignements auxquels il aurait accès.

[56] Au cours de 2014, les dates exactes n'étant pas claires ni particulièrement pertinentes, AMC a entrepris un examen de la façon dont les services d'approvisionnement étaient fournis. M. Biard et M. Varriano ont tous deux témoigné au sujet de cet examen et des changements qui ont suivi. Le processus s'appelait [traduction] l'« Initiative de modernisation de l'approvisionnement » et était parfois appelé le « IMA ».

[57] Sans entrer dans les détails, l'IMA a eu pour effet de changer la façon dont l'approvisionnement était effectué à AMC. Il est ressorti des éléments de preuve que la réorganisation devait avoir lieu au début de 2015 et que, dans le cadre de celle-ci, certaines tâches affectées à certains employés devaient être modifiées. Dans son témoignage, lorsqu'on lui a demandé comment les changements devaient toucher le groupe PG, M. Varriano a déclaré qu'il devait y avoir des changements à grande échelle. Il a dit qu'après avoir consulté les syndicats et les RH, il a été décidé de procéder à un réaménagement des effectifs (RE) et de fournir à tous les PG une garantie d'offre d'emploi raisonnable à leur groupe et niveau dans la nouvelle structure. Les changements qui devaient être apportés à cet égard devaient toucher la fonctionnaire et son poste.

[58] M. Biard a décrit les changements apportés à l'IMA comme éliminer l'approvisionnement effectué par SPP et le transférer au secteur de la plateforme. Il a déclaré que les agents d'approvisionnement de SPP devaient soit demeurer au sein de SPP dans un rôle légèrement différent, soit être mutés au secteur de la plateforme.

[59] Une copie d'une note de service envoyée par courriel par M. Biard à la communauté des PG à AMC, du 16 octobre 2014, a été déposée en preuve. La note de service indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Comme discuté lors de la dernière séance d'information pour les employés responsables de l'approvisionnement et de la gestion du matériel tenue le 1^{er} octobre, nous nous préparons à la réorganisation de la fonction d'approvisionnement du Ministère.

Voici un certain nombre de facteurs qui seront pris en considération lors de l'affectation des employés à de nouveaux postes :

- *les responsabilités et le niveau actuels;*
- *l'expérience et les qualifications;*
- *le profil linguistique;*
- *les besoins opérationnels;*
- *le domaine d'intérêt de l'employé.*

Il s'agit donc d'une occasion pour vous de nous faire part de votre intérêt (faites un choix) parmi les domaines d'expertise énumérés dans le sondage ci-joint.

Veillez noter que la présentation de votre domaine d'intérêt est facultative, car il ne s'agit pas d'un processus de sélection. Les sondages remplis doivent être retournés à [nom caviardé] au plus tard le 23 octobre 2014.

[...]

[60] Des notes manuscrites du 4 novembre 2014, qui portaient sur une réunion tenue ce jour-là (la « réunion du 4 novembre ») pour discuter des limitations fonctionnelles de la fonctionnaire telles qu'elles sont énoncées dans le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, ont été déposées en preuve. Le document indique que la fonctionnaire, M. Tonicic et Catherine Aubin ont assisté à la réunion. Le poste de Mme Aubin n'a pas été divulgué à l'audience. L'avocate de l'employeur a demandé à la fonctionnaire si elle se souvenait de la réunion du 4 novembre, ce à quoi la fonctionnaire a répondu par l'affirmatif. L'avocate lui a ensuite fait remarquer que la réunion avait consisté à discuter des limitations fonctionnelles énoncées dans le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, ce à quoi la fonctionnaire a répondu qu'elle pouvait [traduction] « voir ce qui était écrit ». On a ensuite demandé à la fonctionnaire si elle se souvenait que l'employeur lui avait demandé de mieux comprendre la raison pour laquelle elle ne pouvait pas se présenter au lieu de travail, ce à quoi la fonctionnaire a répondu qu'elle n'avait rien à dire, puis qu'elle ne se souvenait pas, puis qu'elle ne se souvenait pas de la réunion. On a ensuite demandé à la fonctionnaire si elle se souvenait que le représentant de l'employeur lui avait dit que le télétravail était un privilège, mais qu'il pouvait s'agir d'une mesure d'adaptation si elle était justifiée sur le plan médical, ce à quoi la fonctionnaire a répondu : [traduction] « Oui ».

[61] Il est ressorti des éléments de preuve que, le 7 novembre 2014, M. Tonicic a envoyé un courriel à Mme Désormeaux-Dufour, indiquant que M. Biard pouvait avoir accès au formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre et que la fonctionnaire fournirait une autorisation écrite le mercredi (12 novembre 2014).

[62] Le 13 novembre 2014, Mme Désormeaux-Dufour a envoyé un courriel à M. Tonicic au sujet des trop-payés versés à la fonctionnaire. Le courriel indique qu'à ce moment-là, la fonctionnaire disposait de 67,7 heures dans sa banque de congés de maladie. Selon Mme Désormeaux-Dufour, le congé de maladie dont elle disposait couvrirait son congé jusqu'au 15 septembre 2014. Un autre courriel indiquait à M. Tonicic que M. Biard était disposé à accorder à la fonctionnaire le maximum de

25 jours de congé de maladie conformément à la convention collective. Cela signifiait que le congé de maladie anticipé devait être remboursé et que la fonctionnaire n'accumulerait aucun nouveau congé de maladie dans sa banque jusqu'à ce que le congé de maladie anticipé soit remboursé.

[63] Le courriel indiquait en outre que les sommes versées par inadvertance à la fonctionnaire devraient être recouvrées une fois qu'elle serait retournée au travail. Enfin, le courriel indiquait que l'objectif de l'employeur était de ramener la fonctionnaire au travail le plus tôt possible et que l'employeur souhaitait établir un plan de retour au travail le plus tôt possible, et il a fait référence à une réunion avec la fonctionnaire le lendemain et à une tentative de la ramener au travail la semaine suivante.

[64] Le 5 décembre 2014, Mme Désormeaux-Dufour a envoyé un courriel à M. Tonicic et en a envoyé une copie conforme à la fonctionnaire et à M. Biard (le « courriel du 5 décembre »). Le sujet était le [traduction] « Plan de retour au travail [...] » et les parties pertinentes énoncent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

John et moi avons mis au point le plan de retour au travail. Comme vous le savez, SPP procède à une importante réorganisation, les services de passation de marchés ne sont plus assumés par SPP et, par conséquent, tous les PG de la section de John assument maintenant les fonctions de conseillers en passation de marchés jusqu'à ce que la nouvelle structure organisationnelle soit confirmée et que les employés soient confirmés dans les postes qui seront créés dans le cadre de la nouvelle structure organisationnelle. Pour l'instant, Michele sera réintégrée dans son poste au sein de SSP et sera tenue d'exercer les fonctions de conseillère en passation de marchés. John vous fera parvenir une copie de la description de travail de conseiller en passation de marchés lundi pour que vous l'examiniez.

Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un changement important pour Michele. Afin de faciliter cette transition, John commencera par confier un plus petit nombre de tâches à Michele et lui en confiera progressivement d'autres, à mesure que Michele progressera dans son plan de retour au travail. De plus, différentes mesures d'adaptation seront mises en place pour aider Michèle dans son travail, compte tenu des limitations indiquées par son médecin.

J'ai joint le plan de retour au travail proposé pour examen et commentaires. La seule section qui reste à remplir est l'horaire de travail. Nous souhaiterions proposer une réunion le

mardi 9 décembre 2014 ou le mercredi 10 décembre 2014 pour discuter du plan de retour au travail et que Michele se réintègre au milieu de travail le lendemain. Je vous saurais gré de confirmer vos disponibilités respectives pour ces dates.

*En ce qui concerne le statut de congé de Michèle, John serait prêt à payer Michèle son temps le jour où nous nous sommes rencontrés pour discuter du plan de retour au travail avec l'aide de Catherine Aubin et à l'inscrire de nouveau à la liste de paie la semaine suivante pour 25 heures (et les semaines suivantes), comme son médecin l'a recommandé, et jusqu'à ce qu'elle se réintègre au milieu de travail. John ne croit pas qu'il serait approprié de l'inscrire de nouveau à la liste de paie avant cette date pour les raisons que j'ai indiquées dans les courriels antérieurs que je vous ai envoyés. Tel que cela a été indiqué, John serait prêt à avancer à Michele le maximum de 25 jours de congé de maladie prévu par la convention collective afin de réduire au minimum les répercussions financières pour Michele. Toutefois, **John aurait besoin d'une confirmation de Michele selon laquelle elle souhaiterait obtenir une avance des 25 jours de congé de maladie.***

Des mesures seront prises pour consigner la période d'absence de Michele et pour recouvrer les jours qui étaient des trop-payés. John et moi communiquerons avec le Service de la rémunération pour confirmer le nombre de jours à recouvrer et la façon dont le recouvrement sera administré. Nous vous ferons parvenir plus de renseignements à une date ultérieure. Michele pourrait également être admissible à d'autres formes de rémunération (p. ex. l'assurance invalidité ou l'assurance-emploi pour sa période de congé non payé pour raisons médicales) et nous l'encourageons à communiquer avec son conseiller en rémunération pour discuter de ses options.

[...]

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

[65] Une copie du plan de retour au travail (le « plan de retour au travail du 5 décembre ») joint au courriel a été déposée en preuve, dont la partie préliminaire énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Avant son congé pour raisons médicales, Mme Remillard a été temporairement affectée à un poste de conseillère en passation de marchés au sein de la section de l'AACR. Juste avant son départ en congé, Mme Remillard a demandé de retourner à son poste d'attache. Par conséquent, il a été déterminé que Mme Remillard retournerait à son poste d'attache au SPP à son retour de congé. Toutefois, comme SSP fait actuellement l'objet d'une

restructuration importante, il est maintenant principalement responsable de la prestation des services liés aux politiques, à la surveillance et à l'établissement de rapport en matière de passation de marchés, et il ne fournit plus de services de passation de marchés au Ministère. Par conséquent, Mme Remillard n'exercera plus les fonctions d'un spécialiste en passation de marchés (poste actuel), mais elle exercera les fonctions d'un poste de conseillère en passation de marchés où elle soutiendra l'Unité des politiques sur les marchés. Afin de faciliter cette transition et le retour au travail de Mme Remillard, la direction commencera par attribuer des tâches moins complexes et passera progressivement à des tâches plus complexes, selon ses limitations.

Ce plan sera mis en place pour une période de six mois. Il a été élaboré en consultation avec Mme Remillard, M. Dejan Toncic, de l'IPFPC, Mme Catherine Désormeaux-Dufour, de HSSS, M. [sic] le directeur et les superviseurs de M. Remillard et il est fondé sur les limitations fonctionnelles qui ont été indiquées par la médecin de Michele. Les limitations fonctionnelles et les mesures d'adaptation qui seront mises en place pour soutenir l'employée dans le cadre de son plan de retour au travail sont décrites à l'**annexe 1** du présent document.

Afin de s'assurer que les objectifs de retour au travail seront atteints, des réunions régulières seront prévues durant le retour au travail progressif pour discuter des progrès de Mme Remillard. Il est recommandé de tenir des réunions et des discussions non prévues afin de discuter de toute question qui pourrait survenir dans le contexte du retour au travail de Mme Remillard.

[...]

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

[66] Le plan de retour au travail du 5 décembre indiquait les mesures d'adaptation proposées suivantes :

- *Attribuer un plus petit nombre de tâches moins complexes et attribuer progressivement des tâches supplémentaires et plus complexes à Mme Remillard.*
- *Fixer des réunions hebdomadaires pour discuter des difficultés liées au rendement que Mme Remillard pourrait éprouver ou que son superviseur pourrait constater en raison de ses limitations, et continuer d'évaluer les mesures que Mme Remillard pourrait prendre ou que la direction pourrait mettre en place pour l'aider à satisfaire aux exigences de son poste.*
- *Définir des attentes claires quant à la façon dont Mme Remillard doit communiquer ou interagir avec ses superviseurs.*
- *Offrir un encadrement de DRC à Mme Remillard pour l'aider à apprendre comment communiquer efficacement et respectueusement avec son gestionnaire.*

- *Des efforts seront déployés pour placer Mme Remillard dans un endroit plus calme au travail.*
- *Le Ministère fournira des casques d'écoute pour réduire le niveau de bruit dans son lieu de travail.*
- *Au besoin, le Ministère fournira des affiches pour rappeler aux employés de réduire au minimum le bruit dans un milieu de travail ouvert.*
- *Une entente de télétravail provisoire sera mise en place à titre d'essai pour deux jours par semaine. La durée de l'entente de télétravail sera assujettie à la qualité et à la quantité du travail effectuées par Mme Remillard à domicile et peut être résiliée par le directeur en tout temps.*

[67] Le 8 décembre 2014, M. Biard a envoyé par courriel à la fonctionnaire la description de travail mentionnée dans le courriel du 5 décembre.

[68] La fonctionnaire a confirmé en contre-interrogatoire qu'elle avait reçu le courriel du 5 décembre et qu'elle savait qu'elle retournerait travailler à SPP. Malgré le fait que le courriel indiquait que le plan de retour au travail du 5 décembre était joint, lorsqu'on lui a dit qu'il était joint, la fonctionnaire a dit qu'elle n'en avait vu aucun joint au document présenté et qu'elle n'avait pas accepté le fait qu'un tel plan était joint à ce moment-là. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait indiqué qu'il n'était pas joint, la fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Mon père est décédé. Je n'y prêtais pas attention. Je savais que je l'avais reçu, mais je n'y ai pas prêté attention; c'était au bas de ma liste. »

[69] L'avocate de l'employeur a alors dit à la fonctionnaire que M. Biard témoignerait que le plan de retour au travail du 5 décembre était joint au courriel du 5 décembre. La fonctionnaire a affirmé catégoriquement qu'il ne l'était pas et qu'elle devrait voir le courriel. Je fais remarquer qu'à ce stade du contre-interrogatoire, c'était le courriel au sujet duquel la fonctionnaire avait été interrogée et auquel elle avait nié voir joint le plan de retour au travail du 5 décembre. Elle a alors accepté le fait qu'il était joint et, environ une minute plus tard, elle a de nouveau nié catégoriquement qu'il était joint. L'avocate de l'employeur a posé de nouveau la question concernant le fait que le plan de retour au travail du 5 décembre était joint au courriel du 5 décembre et la fonctionnaire a alors répondu qu'il était joint au courriel.

[70] Le lundi 8 décembre 2014, à 8 h 35, Mme Désormeaux-Dufour a envoyé un courriel à M. Tonic pour faire un suivi du courriel du 5 décembre, lui demandant une

réponse de sa part avant la fermeture des bureaux ce jour-là au sujet de fixer une réunion, avec la fonctionnaire, le plus tôt possible, et lui demandant si la fonctionnaire voulait l'avance des 25 jours de congé de maladie. M. Tonicic a envoyé un courriel à Mme Désormeaux-Dufour en réponse à 10 h 28 le même jour, proposant une réunion pour cette journée-là entre 13 h et 14 h ou le lendemain.

[71] Une réunion a été fixée, et elle a eu lieu le 9 décembre 2014, à 13 h (la « réunion du 9 décembre »), pour discuter du retour au travail de la fonctionnaire et du plan de retour au travail du 5 décembre. La fonctionnaire, M. Tonicic, M. Biard et Mme Désormeaux-Dufour y ont assisté. Les notes de la réunion (les « notes de la réunion du 9 décembre) ont été déposées en preuve.

[72] Les notes de la réunion du 9 décembre indiquent qu'après que M. Biard eut fait quelques remarques d'ouverture, et peu de temps après que Mme Désormeaux-Dufour eut commencé à passer en revue le plan de retour au travail du 5 décembre, la fonctionnaire a interrompu, affirmant qu'elle essayait d'être polie, mais que [traduction] « cela » ne fonctionnerait pas. Les notes indiquent qu'elle a dit qu'elle ne pouvait pas relever d'un superviseur subalterne ou travailler dans le bureau. Les notes indiquent également que la fonctionnaire a dit qu'elle obtiendrait une note médicale, au besoin. Les notes indiquent ensuite que la fonctionnaire a quitté la réunion.

[73] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné que la réunion du 9 décembre avait duré sept minutes; elle l'a confirmé en contre-interrogatoire. En interrogatoire principal, lorsqu'on lui a montré les mesures d'adaptation énoncées dans le plan de retour au travail du 5 décembre, elle a d'abord déclaré qu'aucune des mesures d'adaptation n'avait été mise en œuvre; ensuite, elle a dit qu'elle n'avait jamais vu le document. Elle a ensuite déclaré qu'à ce moment-là, elle avait beaucoup de choses à faire. Son représentant lui a ensuite demandé si elle acceptait le plan de mesures d'adaptation, ce à quoi elle a répondu que la conversation à la réunion du 9 décembre était une conversation ridicule et a répété qu'il n'avait jamais été mis en œuvre (faisant référence au plan de retour au travail du 5 décembre).

[74] Lors de son interrogatoire principal et de son contre-interrogatoire, la fonctionnaire a dit qu'elle avait quitté la réunion du 9 décembre et que cette réunion était une perte de temps. Elle a ajouté en contre-interrogatoire que M. Biard aurait pu lui dire ces choses dans un courriel et que c'était une insulte de lui dire cela en

personne. Elle a déclaré qu'elle se souvenait lui avoir dit qu'elle avait des endroits plus importants où elle devait être. Lorsque l'avocate de l'employeur a alors dit à la fonctionnaire que M. Biard témoignerait qu'elle avait refusé le plan de retour au travail du 5 décembre, la fonctionnaire a répondu par le négatif, mais qu'elle avait plutôt quitté la réunion. Elle a ensuite déclaré qu'elle avait accepté l'emploi quatre mois plus tard, mais que cela (soit la réunion du 9 décembre ou le plan de retour au travail du 5 décembre, ou les deux, car cela n'était pas clair dans son témoignage) était insultant.

[75] Lorsque l'avocate de l'employeur a tenté de réorienter la fonctionnaire en lui faisant remarquer qu'elle posait des questions au sujet du plan de retour au travail du 5 décembre, la fonctionnaire a réitéré qu'elle avait quitté la réunion avec dégoût, affirmant qu'elle n'allait pas décider de son avenir financier en quelques secondes et qu'elle avait dit à M. Biard qu'il lui faisait perdre son temps.

[76] Le lundi 15 décembre 2014, M. Biard et la fonctionnaire ont échangé des courriels, qui indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[De M. Biard à la fonctionnaire]

Pour faire suite à notre réunion du 9 décembre, avez-vous été en mesure de rencontrer votre médecin et, dans l'affirmative, avez-vous une idée du moment où nous pouvons nous attendre à recevoir plus de renseignements sur votre situation?

Malheureusement, vos congés de maladie prolongés ont épuisé tous les crédits de congé que vous aviez et vous êtes maintenant dans une situation de déficit important. J'ai le pouvoir de vous avancer un maximum de 25 jours, ce que je suis prêt à faire, comme nous l'avons mentionné à la réunion. Veuillez me faire savoir d'ici le 17 décembre si vous souhaitez accepter cette avance afin que je puisse remplir le formulaire de congés de manière appropriée. Sachez également que nous prenons des mesures pour mettre fin à votre rémunération afin de réduire au minimum un trop payé lors de votre retour au travail. Je vous ferai parvenir le formulaire de congés requis pour la période de juin à décembre 2014 au cours de cette semaine. De plus, la Rémunération vous enverra les formulaires de demande de prestations d'assurance invalidité. J'espère que vous allez bien et n'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard :]

[...]

J'ai rencontré ma médecin la semaine dernière et elle est prête à prendre toutes les mesures nécessaires en ce qui concerne mon congé de maladie et d'invalidité de longue durée, comme je l'ai mentionné, je ne peux tout simplement pas retourner au travail compte tenu des circonstances. En ce qui a trait à la rémunération, je serais très reconnaissante si la direction pouvait attendre que les formulaires de prestations d'invalidité aient été traités et reçus afin de réduire au minimum l'incidence de fardeau financier imprévu et soudain, surtout à l'heure actuelle.

[...]

[77] Le vendredi 19 décembre 2014, M. Biard et la fonctionnaire ont échangé des courriels, dont certains ont été envoyés sous forme de copie conforme à M. Tonicic. Les courriels énonçaient ce qui suit :

[Traduction]

[De M. Biard à la fonctionnaire et à M. Tonicic, à 16 h 17 :]

[...]

Merci de votre suivi. J'aurai besoin d'une note de votre médecin attestant votre absence du travail depuis le 10 décembre 2014 (jour qui a suivi notre discussion du 9 décembre 2014 sur le plan de retour au travail). Jusqu'à ce que je reçoive ces renseignements, je me réserve le droit d'autoriser votre absence du travail. Veuillez indiquer à quel moment vous estimez pouvoir me faire parvenir une note de votre médecin. Pour ce qui est de votre demande de rémunération, des mesures ont déjà été prises, comme je l'ai indiqué dans mon courriel du 15 décembre 2014, afin de cesser votre rémunération en vue de réduire au minimum l'incidence d'un trop-payé sur votre paie au moment de votre retour. Toutefois, il peut y avoir d'autres ressources financières auxquelles vous pourriez être admissible jusqu'à ce que vous receviez une réponse de l'assureur concernant votre demande de prestations d'invalidité, comme l'assurance-emploi. Je vous encourage à communiquer avec votre conseiller en rémunération pour discuter de vos options.

Nous devons également prendre des mesures pour régulariser votre statut de congé pour la période du 11 juin 2014 au 9 décembre 2014. À cette fin, j'ai joint le formulaire Demande de congé et rapport d'absence et j'ai fourni deux options ci-dessous pour faciliter la préparation du formulaire. Je vous demanderais de remplir le formulaire et de consigner votre congé de la manière prescrite ci-dessous et de me le remettre d'ici le 29 décembre. Des mesures administratives seront prises pour récupérer les jours de congés payés en trop à même les paiements futurs lorsque vous serez prête à retourner au travail.

Veillez noter que si vous choisissez de ne pas remplir et me faire parvenir le formulaire comme demandé, cela pourrait potentiellement être considéré comme une forme d'insubordination et entraîner des mesures disciplinaires et/ou administratives. Je préférerais ne pas avoir à prendre cette voie.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard et à M. Tonicic, à 16 h 39 :]

[...]

Je dois consulter Dean au sujet de votre demande de note de ma médecin concernant la couverture de congés de maladie, étant donné mon incapacité à retourner au travail comme j'avais tenté de le faire en septembre.

Je crois que cette couverture des congés sera finalement décidée par un tiers, alors je ne sais pas quoi faire entre-temps, compte tenu du grief que j'ai signé hier. Je vous reviendrai une fois que j'aurais eu la possibilité d'en discuter.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard et à M. Tonicic, à 16 h 42 :]

[...]

Moi encore, pourriez-vous répondre à ma demande de lettre sur le réaménagement des effectifs? Comme je l'ai mentionné, j'ai besoin d'une copie étant donné le changement relatif à mon poste d'attache.

Veillez m'en donner des nouvelles le plus tôt possible.

[...]

[De M. Biard à la fonctionnaire, à 16 h 50 :]

[...]

Je le ferai certainement si et quand elles sont envoyées, mais il n'y a rien jusqu'à maintenant.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard, à 17 h 30 :]

Merci des renseignements. Je ne savais pas que c'était le cas, d'après notre réunion du 9 décembre, je croyais comprendre que mon poste d'attache n'existait plus et je suis toujours confuse à cet égard.

Puis-je utiliser mes congés annuels et tout congé non utilisé accumulé comme mesure provisoire? J'utiliserais volontiers tous les crédits que j'ai accumulés si cela pouvait retarder cette contrainte financière soudaine.

Veillez me le faire savoir. La semaine prochaine est convenable, si vous en avez l'occasion.

[...]

[De M. Biard à la fonctionnaire, à 17 h 43 :]

Je ne vous blâme pas d'être confuse. Votre poste d'attache existe toujours, mais il disparaîtra probablement à la mi-janvier, lorsque la réorganisation officielle devra avoir lieu. Ce que j'essayais d'expliquer, c'est que vous devrez travailler à la Division des politiques et que vous ne jouerez pas le rôle en passation de marchés que vous assumiez auparavant, puisque ce rôle appartient maintenant au secteur de la plateforme.

Je conviens que l'utilisation des congés accumulés serait utile et je vous fournirai ces renseignements lundi matin lorsque j'aurai accès au SGRH pour déterminer le solde de vos congés.

[...]

[78] Le lundi le 22 décembre 2014, à 10 h 06, M. Biard a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour lui dire qu'il lui restait 92 heures de congés annuels et un droit à un congé annuel ponctuel de 37,5 heures pour un total de 129,5 heures ou 17,25 jours. Le même jour, à 10 h 13, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Biard en réponse, lui demandant d'autoriser l'utilisation de ces crédits. Elle a également demandé à utiliser sa journée personnelle et sa journée de bénévolat. La fonctionnaire et M. Biard ont ensuite échangé les courriels suivants :

[Traduction]

[De M. Biard à la fonctionnaire, à 13 h 22 :]

[...]

Vous devez obtenir des conseils sur la meilleure façon de gérer ce problème. Si vous présentez une demande d'AI et qu'elle est acceptée, vous serez payée rétroactivement à la période pendant laquelle vous avez commencé votre CNP pour des raisons médicales. Vous devez être absolument certaine que vous souhaitez utiliser ce congé comme vous le demandez, car vous pourriez recevoir des prestations d'AI pour cette période. Une fois que vous aurez utilisé ces crédits de congés annuels et d'autres types de congés payés, nous ne serons pas en mesure de rembourser ou de rétablir les crédits de vos congés.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard, à 16 h 11 :]

Merci John, c'est ce que je ferai au cours de la nouvelle année.

Entre-temps, j'accepte votre offre pour les 25 jours de congé de maladie anticipés, je suppose que, en fin de compte, cette question sera réglée dans le cadre d'une procédure officielle.

Veillez indiquer la rémunération en conséquence et j'en discuterai avec Dean au cours de la nouvelle année. Je n'ai pas réussi à le joindre.

[...]

[79] Le 5 janvier 2015, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Biard pour l'informer que son médecin remplissait les formulaires d'AI qui avaient été fournis en décembre. Il n'est pas clair si les formulaires ont été fournis à la fonctionnaire en décembre 2014 ou par la fonctionnaire au médecin en décembre 2014. Le courriel indiquait également que la fonctionnaire avait rencontré son médecin immédiatement après la réunion du 9 décembre et qu'elle devait rencontrer son médecin de nouveau le 9 janvier 2015. La fonctionnaire n'a pas témoigné à ce sujet.

[80] Le 7 janvier 2015, M. Toncic a envoyé deux courriels à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour, indiquant d'abord qu'il avait une demande d'AI pour l'employeur et, ensuite, précisant que ce qu'il avait était la partie de la déclaration de l'employeur de la demande d'AI et que la fonctionnaire et son médecin rempliraient leur partie de la demande.

[81] Le 8 janvier 2015, M. Toncic a envoyé un courriel à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour, indiquant que la fonctionnaire ne demandait plus de crédits de congé de maladie anticipés.

[82] Une copie de la demande d'AI et de la « Déclaration de l'employeur » signée par M. Biard et datée du 22 décembre 2014 a été déposée en preuve.

[83] Le 13 janvier 2015, M. Biard a transmis à la fonctionnaire le courriel de M. Varriano du 12 janvier 2015, qui avait été envoyé à un certain nombre de personnes à SPP, y compris la fonctionnaire à son adresse électronique de travail. Le courriel portait sur la réunion publique portant sur l'IMA prévue le 14 janvier 2015 et énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai le plaisir de vous inviter tous à la réunion publique portant sur l'IMA prévue le mercredi 14 janvier 2015 (à compter de 9 h 15)

dans la salle Rendez Vous. Nous avons enfin terminé tous les éléments de la réorganisation très attendue de la fonction de passation de marchés au MAECD. Je ne répéterai pas tout le contexte qui a mené où nous en sommes aujourd'hui, car vous connaissez déjà très bien la situation et nous vous en ferons part dans le cadre de la réunion publique.

Je vous demanderais d'apporter toute autre question ou préoccupation que vous pourriez avoir à ce sujet, car nous aurons le temps de passer aux questions et réponses.

[...]

[84] La fonctionnaire a répondu à l'invitation à la réunion publique, à M. Biard, le 13 janvier 2015, en indiquant qu'elle ne serait pas présente, mais en demandant une copie du document d'information utilisé à cette réunion.

[85] Le 14 janvier 2015, à 11 h 29, M. Biard a envoyé par courriel à la fonctionnaire le document d'information comme elle l'avait demandé. Il a joint une lettre indiquant que son poste avait été déclaré excédentaire et qu'elle recevait une offre d'emploi raisonnable, ainsi qu'une copie de la nouvelle description de travail générique et des coordonnées, si elle avait des questions. La lettre de M. Biard indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai le plaisir de vous offrir, au nom du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement, une mutation à temps plein pour une période indéterminée au poste mentionné à l'annexe ci-jointe, à compter du 14 janvier 2015.

[...]

La présente lettre constitue une offre d'emploi raisonnable conformément à l'annexe sur le réaménagement des effectifs de votre convention collective. Si vous choisissez de refuser cette offre et que vous n'êtes pas en mesure d'obtenir un autre emploi pour une période indéterminée, vous serez mise en disponibilité le 14 juillet 2015. Vous en serez informée 30 jours avant cette date de mise en disponibilité.

[...]

La présente offre d'emploi est conditionnelle à ce que vous signiez l'annexe ci-jointe là où il est indiqué et que vous satisfassiez à toutes les autres exigences énoncées dans la présente trousse. Votre signature atteste que vous comprenez clairement les conditions d'emploi et que vous vous y conformerez.

[...]

[86] Une lettre du 14 janvier 2015, envoyée à la fonctionnaire par M. Varriano, l'informant de l'IMA et d'un RE en cours et indiquant que les postes des employés, y compris le sien, étaient déclarés excédentaires et que de nouveaux postes étaient en cours de création, avec des descriptions de travail génériques, a été déposée en preuve. La lettre indiquait également que la lettre jointe (la lettre de M. Biard du 14 janvier 2015) était une autre lettre que l'employeur considérait comme une offre d'emploi raisonnable et que, dès son acceptation de l'offre, son statut d'employée excédentaire serait terminé; toutefois, si elle n'acceptait pas l'offre et qu'aucun autre emploi n'était trouvé, elle serait mise en disponibilité six mois après la date de la lettre.

[87] Le 2 avril 2015, M. Biard a envoyé un courriel à la fonctionnaire indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je tiens à faire un suivi auprès de vous à l'égard de quelques questions. Lors de notre dernière réunion avec HSS, Catherine Desormeaux-Dufour et IPFPC, Dejan Toncic, vous avez mentionné que vous alliez voir votre médecin et obtenir un certificat médical. Je vous ai envoyé un message de suivi le 19 décembre 2014, vous demandant de me faire parvenir une copie du certificat médical de votre médecin avec une indication sur votre pronostic de retour, mais je n'ai reçu aucun renseignement médical de votre part depuis cette date. Si votre médecin n'est pas en mesure pour le moment de confirmer votre date de retour au travail, nous aurions besoin d'une indication quant à la date à laquelle elle s'attend à réévaluer votre état et nous serions mieux placés pour nous fournir des renseignements supplémentaires sur votre pronostic de retour. Ces renseignements sont nécessaires pour étayer votre congé et pour consigner correctement la période de votre absence dans le système. Par conséquent, je vous demanderais de me faire parvenir ces renseignements d'ici le 17 avril 2015.

En deuxième lieu, je vous ai envoyé deux lettres du 14 janvier 2015 (ci-jointes). La première visait à vous informer que votre poste d'attache avait été déclaré excédentaire et que, par conséquent, vous avez obtenu un statut d'employée excédentaire. La deuxième était une lettre d'offre à un poste PG-04 nouvellement créé à SPP. Cette offre d'emploi est considérée comme une offre d'emploi raisonnable conformément à l'annexe sur le réaménagement des effectifs de votre convention collective.

Je n'ai pas encore reçu de réponse de votre part concernant cette offre d'emploi continu. Je vous demande de confirmer votre

acceptation ou votre refus de l'offre au plus tard le 17 avril 2015. L'omission de répondre à cette date sera considérée comme un refus de votre part. Si vous décidez de refuser l'offre ou si vous ne répondez pas d'ici le 17 avril 2015, vous pourriez être mise en disponibilité comme il est indiqué dans la lettre d'offre.

Enfin, je vous demanderais de m'informer de tout développement concernant votre santé et de m'informer de tout retour possible au travail aussi longtemps à l'avance que possible afin que nous puissions planifier votre retour. Si votre médecin détermine que vous êtes apte à retourner au travail, nous pouvons vous demander de participer à une évaluation d'aptitude au travail avant votre retour afin de confirmer votre aptitude au travail et toute limitation possible qui nécessiterait des mesures d'adaptation.

[...]

[88] Le même jour, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Biard en réponse (et a ajouté M. Tonic à la chaîne), déclarant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je m'excuse de ne pas avoir fourni le certificat médical demandé, mais comme tout avait été fourni à Jean François Landry et à la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie, à cet égard, j'ai pensé que cela était indépendant de votre volonté. Pour clarifier les choses, j'ai informé la Sunlife [sic] que je prévoyais prendre un congé d'un an; ce n'est que mon estimation et seul le temps le dira.

En ce qui concerne l'offre d'emploi, la lettre que vous avez fournie indique que j'ai jusqu'au 14 juillet pour accepter ou refuser le nouveau poste.

Veillez indiquer si cette situation a changé afin que je puisse demeurer employée entre-temps.

Dejan,

Veillez m'indiquer si je suis tenue de fournir à John des documents médicaux ou si cette affaire est maintenant entre la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie, et moi, ainsi que la date limite exacte pour accepter ou refuser le nouvel emploi. John a envoyé la lettre le 14 janvier.

[...]

[89] Le 13 avril 2015, la fonctionnaire a envoyé par courriel une version PDF d'une acceptation de l'offre d'emploi raisonnable à une personne identifiée comme Sylvie, qui était plus tard jointe à un courriel que M. Tonic a envoyé à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour le 16 avril 2015.

[90] Toujours le 16 avril 2015, dans la même chaîne de courriels qui a confirmé l'acceptation de l'offre d'emploi raisonnable par la fonctionnaire, Mme Désormeaux-Dufour a envoyé un courriel à M. Tonic en réponse, lui demandant des renseignements sur un certificat médical. Le même jour, M. Tonic a, à son tour, envoyé un courriel à Mme Désormeaux Dufour en réponse, lui indiquant que la fonctionnaire se conformerait à fournir les renseignements demandés, mais que son prochain rendez-vous chez le médecin était fixé au 3 mai 2015.

C. La période allant de mai 2015 au 29 août 2016

[91] Le 5 mai 2015, M. Biard a envoyé un courriel à la fonctionnaire et elle a répondu. Les courriels énoncent ce qui suit :

[Traduction]

[De M. Biard à la fonctionnaire, à 8 h 50 :]

[...]

J'ai reçu un appel d'Andrea Campbell, de la Sun Life. Mme Campbell m'a informé qu'elle allait vous rencontrer cette semaine pour discuter d'un plan de retour au travail possible. Conformément à ce qui a été demandé, si une date possible de retour au travail a été déterminée par votre médecin et/ou la Sun Life, il est important que vous m'informiez de cette date aussi longtemps à l'avance que possible. Nous avons communiqué à Mme Campbell le plan de retour au travail qui avait été proposé avant votre départ et à la lumière des limitations déterminées par votre médecin, mais Mme Campbell nous informe que le plan de retour au travail qui sera proposé par la Sun Life sera fondé sur les fonctions de votre ancien poste à SSP et non sur les fonctions de votre nouveau poste au sein de la Direction de la politique sur l'attribution des marchés et le matériel en tant que conseillère en passation de marchés.

Cela pose problème, car il est important pour moi de confirmer que vous avez la capacité d'exécuter les nouvelles fonctions qui vous seront confiées, de clarifier vos limitations et de déterminer la façon dont elles peuvent avoir une incidence sur votre capacité d'exécuter certaines tâches associées à ce poste, afin que nous puissions déterminer les mesures d'adaptation qui pourraient être nécessaires à votre retour. Par conséquent, et compte tenu des circonstances dans lesquelles vous avez pris votre congé, je vous demanderais de participer à une évaluation de l'aptitude au travail avec Santé Canada avant votre retour afin d'obtenir des éclaircissements sur ces questions. Il s'agirait également d'une occasion pour nous de confirmer auprès de Santé Canada que le retour au travail proposé avant votre départ répond à vos besoins.

Afin d'éviter tout retard de votre retour au travail, je vous demanderais de discuter de cette demande avec votre représentant syndical, de remplir et de me remettre les formulaires de consentement ci-joints le plus rapidement possible.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard, à 12 h 26 :]

[...]

Je ne suis pas prête à retourner au travail et je ne vois pas mon retour sous votre direction, dans un avenir rapproché.

J'ai rencontré mon médecin hier et je la rencontrerai de nouveau le 20 mai; je vous remettrai alors une note.

Je rencontrerai Andrea demain pour discuter des options de réadaptation.

Je ne crois pas (mais je pourrais me tromper) que je suis physiquement capable de travailler sous votre direction à quelque titre que ce soit.

Toutefois, avec l'aide de mon syndicat et de la Sunlife [sic], Compagnie d'Assurance-Vie, j'espère être en mesure de me réinstaller au sein du MAECD ou d'être mutée.

[...]

[92] Le 7 mai 2015, M. Biard a envoyé un courriel en réponse à la fonctionnaire confirmant qu'il allait attendre pour les renseignements de son médecin et de la Sun Life. Il a également transmis la chaîne de courriels à Mme Désormeaux-Dufour.

[93] M. Biard a témoigné que Mme Désormeaux-Dufour et lui avaient discuté avec Mme Campbell (de la Sun Life) le 30 avril 2015. Cette discussion est indiquée en partie dans un courriel envoyé à M. Biard de Mme Campbell le 12 mai 2015, qui énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Merci encore à vous et à Catherine d'avoir pris le temps de discuter avec moi le 30 avril. J'ai terminé mon entrevue avec Michele Remillard le 6 mai et j'ai examiné son dossier avec le gestionnaire de cas aujourd'hui. Nous estimons tous les deux, avant de poursuivre la planification, que les renseignements médicaux demandés à la mi-avril sont nécessaires. Michele a un rendez-vous avec son médecin le 20 mai, après quoi nous espérons avoir le rapport. Après réception ou examen, nous serons en mesure de déterminer les prochaines étapes. À titre d'information, j'ai répété que vous aviez également besoin du certificat médical

de son médecin pour justifier son congé. Michele a dit qu'elle en obtiendrait un la semaine prochaine.

[...]

[94] Le 21 mai 2015, la fonctionnaire a envoyé à M. Biard et à M. Tonicic une version PDF d'une note médicale de la Dre Burgess du 20 mai 2015 (la « note du 20 mai 2015 »), qui indiquait simplement : [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le vendredi 13 juin 2014 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au vendredi 31 juillet 2015. »

[95] Le 19 juin 2015, Mme Campbell a envoyé un courriel à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour pour les informer qu'elle et le gestionnaire de cas de la fonctionnaire à la Sun Life avaient reçu des renseignements médicaux à jour de la médecin de famille de la fonctionnaire. Le courriel indique qu'aucun échéancier n'a été établi pour le retour au travail de la fonctionnaire. Il n'est pas clair s'il s'agissait de l'évaluation de la Sun Life ou de celle de la médecin de famille de la fonctionnaire. Aucune note médicale n'était jointe au courriel, et le fondement de la déclaration n'est pas clair. M. Biard a témoigné qu'il avait bien reçu ce courriel, mais qu'il n'avait pas non plus vu les renseignements mentionnés dans le courriel de la médecin auxquels Mme Campbell a fait référence.

[96] Le 8 juillet 2015, Suzanne Webonga, de la Sun Life, a envoyé un courriel à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour. Le courriel était un résumé de l'état de la demande de la fonctionnaire et indiquait qu'à ce moment-là, les prestations étaient justifiées jusqu'au 3 janvier 2016. Il indiquait que les renseignements médicaux qui figuraient au dossier à l'époque n'étaient aucune planification de retour au travail, qu'ils feraient un suivi auprès de la fonctionnaire à la fin de juillet (2015) et qu'ils fourniraient une mise à jour écrite à l'employeur le 15 septembre 2015.

[97] Une note de la Dre Burgess du 29 juillet 2015 (la « note du 29 juillet 2015 »), qui indiquait simplement : [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le mercredi 29 juillet 2015 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au vendredi 30 octobre 2015 », a été déposée en preuve.

[98] Le 24 août 2015, Mme Campbell de la Sun Life a envoyé un courriel à M. Biard. Le courriel l'informait que la fonctionnaire avait participé à une évaluation avec un

spécialiste qui s'était achevée la veille. Les renseignements indiquant le type de spécialiste et le type d'évaluation n'ont pas été précisés dans le courriel.

[99] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet du courriel du 24 août 2015 et de la mention d'une évaluation par un spécialiste. La fonctionnaire a dit qu'elle ne se souvenait pas de l'évaluation. Elle a ensuite affirmé qu'elle avait vu de nombreux spécialistes; cependant, elle n'a pas expliqué davantage les types de spécialistes qu'elle avait vus, qui ils étaient, quand elle les avait vus, ni quelque renseignement que ce soit au sujet de ces visites, examens ou consultations. Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire n'a pas été interrogée au sujet des spécialistes ni de leur analyse ou de leurs recommandations médicales, qui auraient visé toute période pendant laquelle elle était en congé et touchait des prestations d'invalidité.

[100] Le 17 septembre 2015, Mme Campbell de la Sun Life a envoyé par courriel une mise à jour sur la fonctionnaire à M. Biard et à Mme Cochrane. Il indiquait qu'un rapport de consultation du 31 août (2015) n'avait pas été reçu. Il n'était pas clair si ce rapport de consultation faisait référence à l'évaluation mentionnée dans sa mise à jour du 24 août 2015 à M. Biard, car aucun autre renseignement n'avait été fourni.

[101] Une chaîne de courriels entre le bureau des RT d'AMC et M. Tonicic, dont le contexte semble être une audience pour le grief de la fonctionnaire relatif aux mesures d'adaptation, a été déposée en preuve. D'après la chaîne de courriels, il semble que l'audition du grief a été tenue le 23 octobre 2015.

[102] Le premier courriel de la chaîne est daté du 23 octobre 2015 et constitue une demande des RT d'obtenir un certificat médical actualisé de la fonctionnaire. Le 2 novembre 2015, M. Tonicic a envoyé un courriel aux RT pour informer que la fonctionnaire consulterait son médecin le 9 novembre 2015 et qu'elle demanderait alors un certificat médical actualisé. Le 17 novembre 2015, les RT ont envoyé un courriel à M. Tonicic pour donner suite à la demande de certificat médical. Selon la réponse de M. Tonicic, le 18 novembre 2015, la fonctionnaire lui avait indiqué qu'elle ne fournirait pas de renseignements supplémentaires, mais qu'elle ne s'opposerait pas à ce que l'employeur écrive directement à son médecin.

[103] Le 8 décembre 2015, Mme Cochrane a envoyé par courriel une mise à jour à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour. Elle a indiqué qu'il s'agissait d'une mise à jour faisant suite à leur mise à jour du 2 octobre 2015. Aucune mise à jour écrite datée du

2 octobre 2015 n'a été fournie à l'audience. Mme Cochrane a également indiqué que la Sun Life pourrait éventuellement demander une autre recommandation à un consultant en janvier 2016. Elle a également indiqué qu'ils avaient reçu des renseignements supplémentaires de la part du médecin de la fonctionnaire; toutefois, ils semblaient être manuscrits et ils étaient difficiles à lire. Le courriel indique également que les prestations d'invalidité de la fonctionnaire continuent d'être approuvées et que la nouvelle date à laquelle les prestations ont été justifiées est le 17 juillet 2016.

[104] Une lettre du 8 décembre 2015 provenant de Mme Cochrane à l'intention de la fonctionnaire, a été déposée en preuve, dont les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Nous vous écrivons au sujet de votre demande de prestations du Régime d'assurance invalidité.

Comme nous l'avons indiqué dans notre lettre datée du 9 mars 2015, des prestations sont actuellement versées au motif que vous êtes totalement incapable d'accomplir toutes les tâches liées à votre profession ou à votre emploi régulier.

À compter du 20 septembre 2016, la définition de l'invalidité totale change. À ce moment-là, afin de continuer d'être admissible aux prestations, votre invalidité doit vous empêcher d'exercer toute profession équivalente à l'égard de laquelle vous êtes ou devenez raisonnablement qualifiée par vos études, votre formation ou votre expérience.

Selon les renseignements que nous avons reçus jusqu'à maintenant, nous ne pouvons pas prévoir si vous serez admissible aux prestations après la date de modification de la définition. Nous continuerons à obtenir des renseignements actualisés et communiquerons notre décision avant la date de modification de la définition.

À l'heure actuelle, nous continuerons à surveiller votre admissibilité aux prestations dans le cadre de la période de l'emploi particulier.

Veillez comprendre que le versement des prestations d'assurance invalidité n'est pas garanti jusqu'à la fin de la période de 24 mois. Des renseignements médicaux périodiques doivent fournir une preuve concluante que vous êtes toujours totalement invalide au point de ne pas pouvoir exercer votre profession ou votre emploi habituel, tel que précisé dans les conditions du Régime.

De temps à autre, la Sun Life peut exiger une mise à jour des renseignements médicaux ou demander que vous soyez examinée par un médecin de notre choix. Nous vous informerons à l'avance si nous avons besoin de plus amples renseignements.

Que vous receviez ou non des prestations pendant toute la période de 24 mois, nous vous encourageons à vous préparer à votre retour éventuel au travail pendant la période où vous êtes protégée par des prestations d'invalidité.

Si vous souhaitez suivre un programme de réadaptation ou retourner à un emploi quelconque, nous pouvons peut-être vous aider. Pour de plus amples renseignements, veuillez nous faire parvenir un aperçu de vos plans.

[...]

[105] Le 1^{er} mars 2016, Mme Campbell a envoyé un courriel à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour, dont la partie pertinente du courriel énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Il y a longtemps que nous n'avons pas communiqué au sujet de Michele Remillard.

J'ai communiqué avec elle et je peux confirmer qu'un facteur important qui influe sur son état de santé global semble avoir été réglé vers la fin de janvier ou le début de février. Par conséquent, nous nous concentrons maintenant sur une stabilité accrue de son état de santé et sur la préparation d'un retour au travail; selon la plus récente mise à jour médicale, probablement au printemps 2016.

Je tiens à vous informer que j'ai demandé aujourd'hui à Michele de subir une évaluation afin d'obtenir des recommandations qui l'aideront à se préparer à son retour au travail au cours des prochains mois. Je m'attends à ce que l'évaluation soit achevée d'ici quelques semaines et à ce que le rapport contenant des recommandations soit présenté peu après. Après avoir obtenu et examiné le rapport, nous déterminerons la meilleure façon de mettre en œuvre le plan de réadaptation de Michele. Je m'attends à ce que cette forme d'intervention aide à clarifier s'il existe des restrictions ou des limitations qui pourraient avoir une incidence sur un retour au travail et qui pourraient devoir être examinées aux fins de mesures d'adaptation. Je ne m'attends pas à ce qu'il y ait des restrictions ou des limitations importantes d'un point de vue physique ou cognitif; toutefois, cela sera confirmé par les fournisseurs de traitement avant de participer à un plan de retour au travail.

[...]

[106] Le 8 mars 2016, Mme Cochrane a envoyé un courriel à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour pour les informer que le consultant en gestion de la santé de la Sun Life avait été invité à participer de nouveau au dossier et que les prestations de la Sun Life versées à la fonctionnaire étaient justifiées jusqu'au 17 juillet 2016. Elle a déclaré que les restrictions de la fonctionnaire demeuraient inchangées et qu'elles étaient généralement déterminées comme étant sa capacité à accomplir des tâches qui nécessitent des exigences cognitives élevées et une concentration prolongée. Elle a déclaré qu'aucun plan de retour au travail n'avait été élaboré à ce moment-là.

[107] Le 5 avril 2016, M. Varriano a envoyé un courriel à M. Toncic; le courriel fait référence aux renseignements fournis à l'employeur directement par la Dre Burgess. Il énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite de l'audition du grief tenue le 23 octobre 2015, nous avons demandé des renseignements de la médecin de Mme Rémillard, la Dre Burgess. Le 11 janvier 2016, nous avons reçu une réponse de la Dre Burgess indiquant que la date de retour au travail serait possiblement au printemps 2016, selon l'évaluation effectuée par ses spécialistes. La Dre Burgess a ajouté que Mme Rémillard :

- n'était pas en mesure d'exercer ses fonctions;*
- n'est pas en mesure de gérer le stress;*
- n'est pas en mesure de travailler des heures supplémentaires.*

Depuis l'audition du grief, j'ai également consulté à l'interne pour tenter de trouver un autre poste pour Mme Rémillard à son niveau d'attache (PG-04). Malheureusement, je n'ai pas réussi à cet égard. Par conséquent, le poste d'attache de Mme Rémillard demeure à SPP. Comme il a été mentionné précédemment, nous ne sommes pas en mesure, à l'heure actuelle, de conclure une entente de télétravail à temps plein pour Mme Rémillard.

Le 31 mars 2016 ou vers cette date, la SunLife a communiqué avec la direction. Elle a indiqué que Mme Rémillard avait réglé des facteurs qui influencent sur son état de santé et qu'elle sera probablement apte à travailler au printemps 2016. John Biard, directeur de SPP, a communiqué avec le représentant de la SunLife pour lui fournir des renseignements sur un éventuel retour au travail.

À ce stade, avant que Mme Rémillard ne puisse retourner au travail, nous lui demandons de fournir un certificat médical de son médecin comportant les renseignements suivants :

- la date proposée du retour au travail;
- ses restrictions ou limitations, le cas échéant (veuillez noter que nous ne demandons pas à ce que la médecin propose des mesures d'adaptation);
- la durée de la période de restrictions ou de limitations, s'il y a lieu.

[...]

[108] Une série de courriels échangés en grande partie entre la fonctionnaire et Mme Campbell, mais parfois avec M. Biard, a été déposée en preuve. Les extraits pertinents de ces courriels sont reproduits ci-dessous :

[Traduction]

[De Mme Campbell à M. Biard, avec copie conforme à la fonctionnaire, le 30 mars 2016, à 11 h 59 :]

[...]

À la suite d'une conversation que j'ai eue avec Michele Remillard ce matin, elle demande une explication écrite de son employeur pour expliquer la raison pour laquelle le travail à domicile est impossible à l'heure actuelle.

J'ai envoyé une copie conforme de ce courriel à Michele et le gestionnaire de cas de la Sun Life afin que nous ayons tous accès aux mêmes renseignements.

[...]

[De M. Biard à Mme Campbell, le 4 avril 2016, à 15 h 20 :]

[...]

J'ai discuté brièvement de cette demande avec mon directeur général et on m'a informé que Michele avait un grief en suspens qui, je présume, me concerne puisque je ne suis pas au courant des détails. Par conséquent, il serait inapproprié que je réponde à cette demande.

[...]

[De Mme Campbell à la fonctionnaire, le 5 avril 2016, à 11 h 49 :]

[...]

J'ai reçu la réponse de votre médecin de famille à ma demande de renseignements; elle a reporté tout commentaire sur les contre-indications en santé mentale à votre retour au travail à la Dre Xxx. Elle a confirmé qu'il n'y a pas de contre-indications physiques pour le travail et elle convient du programme de réentraînement cognitif au travail avec Adeena. Étant donné que la Dre Xxx a reporté au Dr Xxx ses commentaires sur les restrictions et limitations de travail, une nouvelle demande n'est pas nécessaire.

Une fois que vous aurez pris rendez-vous avec la Dre Xxx, elle fournira une réponse; j'ai déjà parlé à un représentant de son bureau et j'ai approuvé les frais pour son rapport.

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Campbell, le 5 avril 2016, à 13 h 42 :]

[...]

Mon médecin et moi avons discuté longuement du refus de l'employeur d'accorder ma demande de travailler à domicile, et c'est pourquoi elle s'en est remise au Dr Xxx, en plus des conseils qu'elle m'a donnés depuis août dernier.

Je ne crois pas que le Dr Xxx devrait avoir ces renseignements non corroborés et insister pour qu'ils soient retirés; cela a une incidence sur le résultat.

J'aurai l'air d'une menteuse si je me rends à son bureau la semaine prochaine pour contester les affirmations que vous avez faites dans cette lettre.

Je vous demande respectueusement de réexaminer votre décision.

[...]

[De Mme Campbell à la fonctionnaire, le 6 avril 2016, à 12 h 21 :]

[...]

Je comprends votre position, mais je ne modifierai pas les renseignements que j'ai fournis dans la lettre adressée à vos médecins. Les conversations sont documentées et jugées corroborées. Votre employeur (John Biard) m'a dit que le travail à domicile n'était pas une option lors de votre retour au travail initial, étant donné que vous allez apprendre un nouveau rôle et que vous avez été absente du bureau pendant une longue période, soit près de deux ans [...]

[...]

[...] je ne recommanderais pas de travailler à domicile pendant au moins la durée du plan de retour au travail. Comme je l'ai mentionné précédemment, on m'a dit que cela pourrait être réexaminé une fois que vous serez de retour à temps plein et que vous et votre gestionnaire serez à l'aise avec votre capacité d'exercer les fonctions de votre nouveau rôle [...]

[...]

Adeena m'a informé que vous commencerez le programme de réentraînement cognitif au travail mardi prochain, soit le 12 avril [...]

[...]

[109] Il ne m'a pas été clairement indiqué si la mention du « Dr Xxx » dans les échanges de courriel était le nom réel du médecin ou si la Sun Life tentait d'anonymiser le nom du médecin.

[110] Le 21 avril 2016, Mme Campbell a envoyé un courriel à M. Biard, dont la partie pertinente du courriel énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je voulais faire le point sur la planification du retour au travail de Michele Remillard.

J'avais demandé à la médecin de famille et au spécialiste de Michele de confirmer toute restriction ou limitation médicale qui pourrait devoir être examinée aux fins de mesures d'adaptation. J'ai demandé ces renseignements le 30 mars. J'ai reçu une réponse de la médecin de famille le 1^{er} avril et une réponse du spécialiste le 12 avril. Voici un résumé des renseignements fournis par ces médecins :

- les deux médecins acceptent le programme de réentraînement au travail auquel Michele participe actuellement (programme de quatre à cinq semaines; qui a été lancé la semaine du 11 avril);

- étant donné que Michele est en congé depuis plus de deux ans, il y a une diminution des capacités cognitives, des capacités de traitement, de la dextérité manuelle, de la concentration et des capacités de prise de décisions; ces diminutions devraient s'améliorer grâce à la participation au programme de réentraînement au travail et à l'exposition aux activités de travail lors de son retour au travail;

- la médecin de famille a reporté au spécialiste les commentaires sur le travail à domicile;

- le spécialiste a confirmé qu'il n'y a aucune contre-indication médicale pour que Michele travaille au bureau; le spécialiste convient qu'une fois que Michele sera de retour au travail à temps plein; peut-être que l'option de travailler à domicile pourra être réexaminée; cela doit être négocié directement avec son employeur;

- le spécialiste a indiqué que Michele peut retourner au travail en mai, une fois qu'elle aura terminé le programme de réentraînement au travail; le spécialiste a recommandé et décrit un plan de huit semaines que je traduirai dans le document de retour au travail de la Sun Life une fois que la date sera confirmée (c.-à-d. la date de début).

- le spécialiste a déterminé les éléments suivants : respect rigoureux du plan de retour progressif au travail sans heures

supplémentaires, une formation au cours des deux premières semaines est proposée afin de réorienter Michele; le spécialiste verra Michele toutes les semaines au cours du processus de retour au travail;

De l'avis de la Sun Life, compte tenu des documents médicaux disponibles, Michele est considérée comme prête à travailler et nous sommes prêts à la soutenir dans le cadre du plan de retour au travail recommandé de huit semaines. Même si les décisions relatives aux prestations relèvent du pouvoir discrétionnaire du gestionnaire de cas (dans le cas présent, Celine Cochrane), je m'attends à ce que Michele ne soit pas admissible aux prestations, au plus tard, après la fin de juillet.

[...]

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

[111] Le 3 mai 2016, Mme Campbell a envoyé un courriel à M. Biard et a indiqué que, selon les renseignements dont elle disposait à ce moment-là, son plan initial consistait à tenir une réunion de retour au travail entre elle, M. Biard, la fonctionnaire et toute autre personne devant être présente et à commencer un plan de retour progressif au travail d'une durée de huit semaines pour la semaine du 6 juin 2016, ce qui fera en sorte que la fonctionnaire retourne à des heures à temps plein au plus tard le 1^{er} août 2016.

[112] Le 1^{er} juin 2016, Mme Campbell a envoyé un courriel à M. Biard pour l'informer que la médecin de famille de la fonctionnaire avait écrit à la Sun Life et avait demandé un retard dans le plan de retour au travail de la fonctionnaire. Elle a indiqué que, même si la fonctionnaire avait terminé le programme de réentraînement au travail, il y avait un domaine qui, selon la Sun Life, devait être abordé pour mieux préparer la fonctionnaire à retourner au travail. Les détails relatifs à cela n'ont pas été précisés dans le courriel. Mme Campbell a déclaré que la fonctionnaire avait été aiguillée vers quelqu'un. Les détails concernant l'identité de cette personne ou ce qu'elle fait n'ont pas été révélés à l'audience et n'ont pas été mentionnés dans le courriel.

Mme Campbell a ensuite déclaré qu'elle s'attendait à ce que le plan de retour au travail devrait commencer la semaine du 25 juillet ou du 1^{er} août 2016. Enfin, Mme Campbell a indiqué que la date limite à laquelle les prestations de la fonctionnaire de la Sun Life prendraient fin était le 19 septembre 2016 et qu'il était peu probable qu'elle soit admissible à des prestations après cette date.

[113] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet du courriel daté du 1^{er} juin 2016 de Mme Campbell à M. Biard, et de la mention d'un nouveau fournisseur (spécialiste). Lorsqu'on lui a montré cela, la fonctionnaire a dit que c'était ce qui était écrit, mais qu'elle ne se souvenait pas des événements.

[114] Deux notes rédigées par la Dre Burgess et datées toutes les deux du 8 juin 2016, ont été déposées en preuve. La première (la « première note du 8 juin 2016 ») indiquait : [traduction] « Cette patiente a été vue le mercredi 8 juin 2016 [...] Michele a besoin d'une entente de télétravail afin de permettre un retour au travail réussi. » La deuxième (la « deuxième note du 8 juin 2016 ») indiquait : [traduction] « Michele tentera un retour progressif au travail, à la fin de juillet, grâce à un programme CWH au titre de renforcement au préalable. » Le sigle « CWH » n'a pas été expliqué. Les documents ont révélé que ces deux notes ont été fournies à la Sun Life le 8 juillet 2016. Lorsque la fonctionnaire a été interrogée à cet égard en contre-interrogatoire, elle a répondu en affirmant ce qui suit : [traduction] « Je suppose que oui. » À la question de savoir s'il existait des éléments de preuve selon lesquels elles avaient été envoyées plus tôt, la fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Je ne peux pas m'en souvenir. » Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'elle n'avait aucun élément de preuve démontrant que la Sun Life avait reçu les notes avant le 8 juillet, la fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Je ne peux pas. »

[115] À ce stade du contre-interrogatoire, il y a eu un échange entre l'avocate de l'employeur et la fonctionnaire au sujet de l'opinion de Mme Campbell selon laquelle elle n'était pas d'accord pour dire que le télétravail était nécessaire pour le plan de retour au travail de la fonctionnaire. Dans cet échange, on a demandé à la fonctionnaire si la Dre Burgess effectuait des évaluations autres que des examens physiques réguliers, ce à quoi la fonctionnaire a répondu que la Dre Burgess était sa médecin généraliste. Elle a ensuite dit qu'elle consultait la Dre Burgess depuis deux ans à ce moment-là et que la Dre Burgess prescrivait des médicaments; toutefois, elle ne considérait pas la Dre Burgess comme une spécialiste. Lorsque l'avocate a dit à la fonctionnaire qu'elle consultait des spécialistes pour un problème de santé précis, la fonctionnaire a refusé de répondre à la question. Lorsque l'avocate a insisté, la fonctionnaire a refusé fermement de répondre.

[116] L'avocate de l'employeur a interrogé de nouveau la fonctionnaire au sujet du courriel qu'elle avait envoyé à Mme Campbell le 5 avril 2016, dans lequel

Mme Campbell affirme que la Dre Burgess [traduction] « [...] a rapporté au Dr Xxx tout commentaire sur [le problème de santé particulier] les contre-indications [...] et a confirmé [qu'] il n'existe aucune contre-indication physique pour le travail [...] ». Elle a ensuite indiqué à la fonctionnaire que son grief relatif aux mesures d'adaptation était fondé sur une invalidité, à laquelle la fonctionnaire a déclaré qu'elle ne répondrait à aucune question concernant sa santé. La fonctionnaire n'a convenu que du fait que les courriels envoyés et reçus indiquaient ce qu'ils indiquaient.

[117] À la question de savoir si elle avait fourni à l'employeur les renseignements provenant des spécialistes et mentionnés dans la correspondance de la Sun Life dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, la fonctionnaire a répondu qu'elle ne le savait pas. L'avocate de l'employeur a attiré l'attention de la fonctionnaire à la première note du 8 juin 2016 et lui a demandé si la Dre Burgess avait fourni d'autres documents médicaux, ce à quoi la fonctionnaire a répondu : [traduction] « Je ne le saurais pas; il me faudrait consulter 170 pages de correspondance pour le confirmer. »

[118] Un échange de courriels en date du 4 juillet 2016, entre Mme Campbell et M. Biard, a été déposé en preuve. L'objet était la date de début prévue du plan de retour au travail de la fonctionnaire et la détermination de la date d'une réunion entre l'employeur, la fonctionnaire et la Sun Life relativement à la mise en œuvre du régime. À ce stade, il était prévu que la première semaine de travail de la fonctionnaire serait le 1^{er} août 2016 et qu'elle se présenterait au travail le mercredi 3 août et le vendredi 5 août, chaque jour pendant quatre heures.

[119] Une réunion préalable au retour au travail a été acceptée pour le 26 juillet 2016.

[120] Une lettre du 19 juillet 2016, provenant de Mme Cochrane à l'intention de la fonctionnaire, a été déposée en preuve, dont les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Vos prestations sont actuellement versées au motif que vous êtes totalement incapable d'accomplir toutes les tâches liées à votre profession ou à votre emploi régulier. À compter du 20 septembre 2016, afin d'être admissible aux prestations continues, vous devez être considérée comme totalement incapable d'exercer toute profession équivalente pour laquelle vous êtes ou devenez raisonnablement qualifiée par vos études, votre formation

ou votre expérience. La disponibilité du travail ne constitue pas une considération.

Vous avez participé à un programme de réadaptation par l'intermédiaire de la Sun Life. Votre spécialiste vous avait autorisé à retourner au travail en mai 2016, mais vous n'êtes pas retournée au travail. Votre médecin traitant vous a maintenant autorisé à retourner au travail en août 2016. Vous commencerez un programme de retour progressif au travail le 3 août 2016, qui prendra fin le 25 septembre 2016. Nous comprenons que votre médecin demande à votre employeur d'organiser le télétravail pendant votre retour au travail. Veuillez noter que, peu importe si votre employeur est en mesure d'organiser le télétravail dans le cadre de votre [traduction] « emploi particulier », vous êtes toujours considéré comme apte sur le plan médical à reprendre votre [traduction] « profession particulière ».

*Afin de tenir compte de vos efforts de réadaptation, nous sommes disposés à continuer à verser vos prestations après la date de modification de la définition, soit jusqu'au 25 septembre 2016. Nous assurerons une communication avec vous par l'entremise de la consultante en gestion de la santé pendant cette période. Les prestations prendront fin le 25 septembre 2016 ou à la date à laquelle vous mettez fin à votre programme de retour au travail, selon la première éventualité. Veuillez noter que même si nous continuons de vous verser des prestations après la date de modification de la définition du 20 septembre 2016, **cela n'est pas considéré comme un aveu de responsabilité et nous ne considérons pas que vous êtes totalement incapable d'exercer une profession.***

Nous tenons à vous informer que nous sommes disposés à examiner tout renseignement médical supplémentaire que vous pourriez souhaiter présenter si vous souhaitez interjeter appel de notre décision [...]

[...]

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

[121] Un courriel du 20 juillet 2016, provenant de Mme Campbell à l'intention de Mme Daoust, a été déposé en preuve, dont les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Merci de confirmer la date du 26 à 10 h 30. En ce qui a trait à vos commentaires concernant la demande de télétravail, je souscris à votre opinion et je maintiens mon opinion antérieure telle que déclarée. Il s'agit d'un sujet que Mme Remillard et son gestionnaire peuvent examiner de façon indépendante et, à mon avis, une fois le plan de retour au travail est terminé.

La note de la médecin n'indiquait pas que cela devait se produire maintenant ou pendant la durée du plan de retour au travail, elle n'indiquait pas qu'elle travaillerait chaque jour, elle ne fournissait pas de détails, à mon avis, qui empêcheraient de procéder à l'application du plan de retour au travail tel qu'il est décrit. Michele est au courant de mon opinion à ce sujet, même si elle n'y souscrit pas, mon opinion demeure inchangée. Il s'agit d'un sujet que l'employeur doit examiner.

[...]

[122] Le 20 juillet 2016, Mme Cochrane a envoyé un courriel à M. Biard et à Mme Daoust contenant une mise à jour sur la fonctionnaire indiquant qu'il n'y avait aucune contre-indication médicale pour que la fonctionnaire entreprenne un programme de retour progressif au travail. Il a également confirmé que le régime de retour progressif au travail commencerait le 3 août et se terminerait le 25 septembre 2016.

[123] Également le 20 juillet 2016, Mme Daoust a fait parvenir à M. Biard et à Mme Bristow une copie du plan de retour au travail proposé de l'employeur, qui était indiqué sur un formulaire préimprimé d'AMC (le « plan de retour au travail d'AMC »). Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Veillez trouver ci-joint le plan de retour au travail proposé aux fins de son retour. J'ai inclus les recommandations de la Sun Life, ainsi que certains renseignements sur le processus de rémunération afin que tout soit clair pour elle dès le départ.

J'aimerais que vous ajoutiez des tâches détaillées que vous prévoyez lui confier pendant les huit semaines de son programme de retour progressif au travail. Veuillez également examiner et adapter toute autre section, au besoin.

La réunion est maintenant prévue le 26 juillet 2016 et la date de retour au travail est le 3 août 2016. La Sun Life m'a répondu par courriel et souscrit à notre position de ne pas permettre le télétravail, au moins pendant la durée du programme de retour au travail.

Un point qui devra être clarifié à la réunion pour éviter tout malentendu plus tard est celui des heures de travail. Outre cela, je suis convaincue que tout le plan englobe tout.

[...]

[124] Les parties pertinentes du plan de retour au travail d'AMC indiquent ce qui suit :

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

[Traduction]

[...]

Le plan est fondé sur les propositions et les recommandations formulées par la consultante en gestion de la santé de la Sun Life.

*L'**annexe 1** du présent document présente les renseignements sur le programme de retour au travail, y compris le calendrier proposé.*

Afin de s'assurer que les objectifs de retour au travail seront réalisés, des réunions régulières seront prévues pendant le retour progressif au travail pour discuter des progrès de Mme Remillard. Il est recommandé de tenir des réunions et des discussions imprévues afin de discuter de toute question qui pourrait survenir dans le contexte du retour au travail de Mme Rémillard.

*Un rapport d'étape sur le plan de retour au travail (**annexe 2**) devrait être rédigé après quatre semaines de retour au travail.*

*Une fois que le plan de retour au travail est terminé (après huit semaines) ou si le plan doit être terminé plus tôt, un rapport de clôture devrait être rédigé (**annexe 3**).*

[...]

SECTION 4 — Mesures d'adaptation à mettre en œuvre :

Limites fonctionnelles déterminées et difficultés liées au rendement

L'équipe de traitement n'a relevé aucune restriction médicale.

Mesures d'adaptation déterminées

- *De brèves réunions hebdomadaires ou points de contact entre Mme Remillard et Mme Bristow afin de fournir des commentaires sur les progrès réalisés et de fournir un soutien supplémentaire et une communication ouverte pendant la transition vers le retour au travail;*
- *L'introduction graduelle de fonctions qui exigent des tâches multiples et qui sont logiques compte tenu du temps que Mme Remillard passe au bureau un jour ou une semaine donnés;*
- *L'introduction graduelle de fonctions qui sont urgentes;*
- *Une période de formation adéquate sur le nouveau rôle et les systèmes administratifs; envisager des possibilités de jumelage;*
- *Un lieu de travail calme comportant peu de distractions afin de maximiser le potentiel de travail;*
- *Une entente de télétravail n'est pas possible pendant la durée du plan de retour au travail.*

[...]

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

[125] Des courriels du 26 juillet 2016 entre Mme Campbell et Mme Daoust ont été déposés en preuve. Le fond des courriels indique qu'ils ont été envoyés après la réunion avant le retour au travail qui a eu lieu plus tôt dans la journée et à laquelle ont participé l'employeur, la fonctionnaire et la Sun Life. Ils indiquent que la réunion ne s'est pas bien déroulée. Dans le courriel de réponse à Mme Campbell, Mme Daoust mentionne avoir laissé un message à l'Unité de gestion des conflits. Un courriel distinct, également envoyé ce jour-là, de Mme Daoust à Ben Gray, de l'Unité de gestion des conflits, indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je vous écris au sujet du retour au travail de l'une de nos employés qui est en congé de maladie depuis quelques années.

Nous l'avons rencontrée ce matin, ainsi que son représentant syndical et son gestionnaire de cas à la SunLife [sic], et il était très clair pour tout le monde à la table qu'il y avait un écart entre le point de vue de l'employée et celui de l'employeur.

Nous avons estimé que ce serait une bonne option de communiquer avec vous afin que vous puissiez participer à une réunion avant le retour de l'employée pour assurer le succès du retour au travail.

[...]

[126] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet des courriels du 26 juillet 2016 et les échanges lui ont été présentés. On lui a demandé si elle avait reconnu le nom de M. Gray et si elle se souvenait d'une réunion tenue le 26 juillet 2016. Elle a dit qu'elle ne contesterait pas le fait qu'ils se sont rencontrés, mais qu'elle ne se souvenait pas d'une rencontre ce jour-là. Elle l'a affirmé trois fois.

[127] L'avocate de l'employeur a interrogé la fonctionnaire au sujet d'un échange de courriels des 18 et 19 août 2016, entre Mme Daoust et M. Tonicic, dont une copie conforme a été envoyée à M. Gray et qui portait sur une séance de médiation qui avait eu lieu la veille concernant le retour au travail de la fonctionnaire. Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'il y avait eu des réunions à l'été 2016 auxquelles participait M. Gray et qui portaient sur ses préoccupations concernant son retour au travail, la fonctionnaire a insisté non seulement sur le fait qu'elle ne se souvenait simplement pas de réunions avec M. Gray, mais également qu'elle ne se souvenait pas de réunions tenues à l'été 2016 et qu'elle ne se souvenait pas de M. Gray.

[128] Une partie de l'échange est constituée d'un courriel du 18 août 2016, à 12 h 09, de Mme Daoust à M. Toncic. Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai rencontré Cindy et John ce matin.

Je leur ai expliqué les éléments essentiels de notre discussion d'hier.

Encore une fois, ils sont tout à fait disposés à l'accueillir de nouveau au bureau et à faciliter son retour au travail. Étant donné que le Ministère n'a aucune indication des restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, il n'autorisera pas le télétravail. Il insiste sur le fait que Michele soit physiquement présente au travail pour exécuter ses tâches pour quelques raisons qui vous ont déjà été expliquées ainsi qu'à Michele, comme la gestion de son rendement, l'encadrement qui devra être effectué pour achever sa formation et le rétablissement des relations avec ses collègues, clients et superviseurs.

Par conséquent, il n'y a aucune raison de retarder davantage le retour au travail de Michele. La direction serait disposée à accueillir Michele au lieu de travail mercredi prochain, soit le 24 août 2016.

[...]

J'informerai Andrea de la Sun Life afin qu'elle puisse examiner de nouveau le calendrier de retour au travail et nous informer du nouveau calendrier, en gardant à l'esprit un retour au travail à temps plein le 26 septembre 2016.

[...]

[129] Le point de friction semble être que la fonctionnaire souhaitait retourner au travail par télétravail, ce que l'employeur n'était pas prêt à envisager à ce moment-là.

[130] La fonctionnaire a confirmé qu'elle avait accepté de retourner au travail le mercredi 24 août 2016.

[131] Une lettre du 23 août 2016, provenant de Mme Cochrane à l'intention de la fonctionnaire, a été déposée en preuve et indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Nous vous écrivons au sujet de vos prestations d'invalidité de longue durée.

Veuillez consulter notre lettre du 19 juillet 2016. Cette lettre concerne les modifications apportées récemment par

Andrea Campbell à votre plan de retour progressif au travail. Cela ne modifie pas la décision concernant la modification de la définition expliquée dans notre lettre du 19 juillet 2016, et la date à temps plein demeure inchangée.

Vous trouverez ci-dessous les modifications apportées à votre plan initial :

Date de début : Le 24 août 2016, Date de fin : Le 26 septembre 2016

Semaine du 22 août : 4 heures par jour le mercredi et le vendredi

Semaine du 29 août : 5 heures par jour le lundi, le mercredi et le vendredi

Semaine du 5 septembre : Lundi est un jour férié, puis 6,5 heures par jour le mardi, le mercredi et le vendredi

Semaine du 12 septembre : 6,5 heures par jour le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi

Semaine du 19 septembre : 7,5 heures par jour le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi

Semaine du 26 septembre : temps plein

*Tel que cela a été indiqué dans notre lettre du 19 juillet 2016, afin de tenir compte de vos efforts de réadaptation, nous sommes disposés à continuer à verser vos prestations après la date de modification de la définition, soit jusqu'au 25 septembre 2016. Les prestations prendront fin le 25 septembre 2016 ou à la date à laquelle vous mettez fin à votre programme de retour au travail, selon la première éventualité, et votre dossier sera fermé. Veuillez noter que même si nous continuons de vous verser des prestations après la date de modification de la définition du 20 septembre 2016, **cela n'est pas considéré comme un aveu de responsabilité et nous ne considérons pas que vous êtes totalement incapable d'exercer une profession.***

[...]

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

[132] Une copie d'un [traduction] « plan de retour progressif au travail » proposé et préparé par la Sun Life (le « plan de retour au travail de la Sun Life ») a été déposée en preuve. Elle contenait les renseignements suivants :

- En ce qui concerne la question de restrictions médicales, elle énonce [traduction] « L'équipe de traitement n'a relevé aucune restriction médicale pour l'instant. »
- En ce qui concerne la question des propositions et des recommandations, elle indique ce qui suit :

- *Des réunions hebdomadaires ou points de contact entre Mme Remillard et son gestionnaire afin de fournir des commentaires sur les progrès réalisés et de fournir un soutien supplémentaire et une communication ouverte pendant la transition vers le retour au travail;*
 - *L'introduction graduelle de fonctions qui exigent des tâches multiples et qui sont logiques compte tenu du temps que Mme Remillard passe au bureau un jour ou une semaine donnés;*
 - *L'introduction graduelle de fonctions qui sont urgentes;*
 - *Une période de formation adéquate sur le nouveau rôle et les systèmes administratifs; envisager des possibilités de jumelage;*
 - *Un lieu de travail calme comportant peu de distractions afin de maximiser le potentiel de travail.*
- La date prévue du début du retour au travail est indiquée être le 24 août 2016, et la date prévue du retour au travail à temps plein est indiquée être le 26 septembre 2016.
 - Le calendrier de retour progressif au travail était présenté comme suit :

[Traduction]

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total des heures
Le 22 août			4		4	8
Le 29 août	5		5		5	15
Le 5 septembre	Jour férié	6,5	6,5		6,5	19,5
Le 12 septembre	6,5	6,5		6,5	6,5	26
Le 19 septembre	7,5	7,5		7,5	7,5	30
Le 26 septembre	Temps plein					37,5

- Les renseignements suivants figurent sous la rubrique « Autres » :
 - *Les congés annuels ne sont pas pris en charge par la Sun Life dans le cadre d'un plan de retour au travail.*

- *Mme Remillard doit organiser ses rendez-vous chez le médecin du mieux qu'elle le peut en dehors des heures de travail prévues; si cela n'est pas possible, la Sun Life soutient qu'elle s'absente du travail pour y assister; la Sun Life couvrira la totalité de la prestation pour les heures manquées jusqu'au 25 septembre 2016.*
- *Jours de maladie : si Mme Remillard tombe malade au cours du processus de retour progressif au travail, la Sun Life couvrira la totalité de la prestation pour les heures perdues; des notes médicales ne seront pas exigées par la Sun Life, à moins que la maladie nécessite un congé prolongé ou compromette le succès du plan; l'exigence de l'employeur en matière de notes médicales peut différer de celle de la Sun Life.*
- *On ne s'attend pas à ce que Mme Remillard rattrape les heures perdues pour se présenter à des rendez-vous ou au titre de congés de maladie, le cas échéant; la recommandation est de suivre le plan, tel qu'il est décrit.*

[...]

- Les renseignements suivants figurent sous la mention « Suivi » :
 - *La consultante en gestion de la santé (CGS), Andrea Campbell, fera un suivi auprès de Mme Remillard et de son gestionnaire toutes les deux semaines pendant le processus de retour progressif au travail afin de s'assurer que le plan demeure sur la bonne voie et de régler les problèmes ou préoccupations qui pourraient survenir.*
 - *Mme Remillard et son gestionnaire sont invités à communiquer immédiatement avec Mme Campbell si des préoccupations surviennent avant les points de contact.*

[133] L'avocate de l'employeur a montré à la fonctionnaire la lettre de la Sun Life du 23 août 2016 et a laissé entendre que le plan de retour au travail avait été modifié. La fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Je ne m'en souviens pas, mais je conviens qu'elle a eu lieu parce que je n'en ai aucun souvenir. » Elle a convenu qu'elle avait accepté le régime de retour au travail de la Sun Life et que ce plan s'appliquait à son retour au travail en 2016. Elle a également convenu que le calendrier qui y était prévu était correct.

[134] Le 23 août 2016, à 9 h 07, Mme Bristow a envoyé un courriel à la fonctionnaire comportant la liste des jours où elle devait travailler selon le plan de retour au travail de la Sun Life et lui a demandé de lui indiquer quelles étaient ses heures de travail préférées chaque jour. À 12 h 41, la fonctionnaire a envoyé un courriel de réponse à Mme Bristow et a déclaré qu'elle avait tiré son nerf sciatique et qu'elle doutait qu'elle soit en mesure de se présenter au travail cette semaine-là.

[135] La fonctionnaire a confirmé qu'elle avait accepté de retourner au travail le lundi 29 août 2016. Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'elle n'avait pas effectué toutes les heures qui lui avaient été attribuées dans le cadre du plan de retour au travail de la Sun Life, ce qui représentait un total de 98,5, et qu'elle n'avait en fait travaillé que 28,5 heures, elle a dit [traduction] « c'est probablement exact ». À cet égard, un tableau créé par Mme Bristow (et indiqué par Mme Bristow lorsqu'elle a témoigné) qui enregistrait toutes les présences et les absences de la fonctionnaire à compter de la date de son véritable retour au travail le 29 août 2016 jusqu'au 14 novembre 2016 (le « tableau de congés ») a été présenté à la fonctionnaire. Il contient des renseignements dactylographiés et manuscrits.

[136] Un échange de courriels du 29 et du 30 août 2016 entre la fonctionnaire et Mme Daoust, dont une copie conforme de certains a été envoyée à M. Biard, a été déposé en preuve. La ligne d'objet comportait la mention [traduction] « Formulaires médicaux » et les parties pertinentes des courriels indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à Mme Daoust, le 29 août, à 6 h 11 :]

[...]

L'IPFPC a accepté de payer pour un formulaire médical révisé plus robuste qui décrit mes limitations et restrictions déterminées par mon spécialiste.

[...]

[De Mme Daoust à la fonctionnaire, le 29 août, à 10 h 41 :]

[...]

Si je comprends bien votre courriel, vous acceptez que nous envoyions une lettre à votre spécialiste lui demandant d'indiquer ou d'expliquer les restrictions médicales et les limitations fonctionnelles qui nécessitent des mesures d'adaptation. Ai-je raison?

Dans l'affirmative, veuillez trouver ci-joint le formulaire de consentement aux fins de votre signature. Je rédigerai également la lettre qui sera adressée à votre spécialiste. Une fois mise au point, vous recevrez une copie de cette lettre.

Si j'ai mal compris votre courriel, veuillez m'en informer et je m'adapterai en conséquence.

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Daoust, le 29 août, à 14 h 52 :]

[...]

Oui, vous avez raison, mais la lettre devrait être envoyée à ma médecin généraliste, la Dre Tracy Burgess, qui collabore avec mon spécialiste.

Je signerai et numérisera l'autorisation requise une fois que je me serai rétablie.

[...]

[De Mme Daoust à la fonctionnaire, le 30 août, à 8 h 51 :]

[...]

Afin de maximiser le résultat de cette communication avec votre spécialiste de la santé, j'estime qu'il serait plus avantageux d'obtenir les renseignements directement de votre spécialiste. Il est également possible d'envoyer une lettre à vos deux médecins.

Les spécialistes sont généralement mieux placés pour fournir des conseils utiles sur les limitations ou restrictions liées aux problèmes de santé relevant de leur domaine d'expertise.

J'ai également envoyé une copie conforme à Dejan, parce qu'il pourrait avoir des opinions sur le sujet, surtout puisqu'ils paient l'expertise médicale.

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Daoust, le 30 août, à 9 h 06 :]

Veillez faire parvenir tous les documents nécessaires directement à la Dre Burgess, qui pourra les envoyer au spécialiste. Je tiens à préciser que je considère ces renseignements comme privés et confidentiels et que je ne suis pas disposée à les communiquer à John Biard.

Je vous serais reconnaissante si toute correspondance adressée à ma médecin personnelle est copiée et envoyée à ma nouvelle adresse suivante [...]

[...]

D. La période de septembre à novembre 2016

[137] Le 2 septembre 2016, M. Biard et la fonctionnaire ont échangé des courriels, dont les parties pertinentes indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

[De M. Biard à la fonctionnaire, à 16 h 11 :]

[...]

Chantal m'a informé que vous ne prévoyez travailler que les mercredi et vendredi prochains puisque lundi est un jour férié. Le plan de retour au travail préparé par la Sun Life indique trois

jours de 6,5 heures la semaine prochaine. Puisque vous n'avez travaillé que des jours de quatre heures cette semaine, avez-vous l'intention de modifier le plan?

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard, à 16 h 29 :]

Mon représentant syndical indique que la direction a accepté de prolonger le régime en raison du retard causé par la médiation.

Je prévois travailler cinq heures par jour la semaine prochaine, comme prévu. La seule différence, c'est que je vais arriver à 8 h.

[...]

[De la fonctionnaire à M. Biard, à 16 h 33 :]

Je refuse d'être pénalisée davantage en raison du retard de la DIRECTION (et non de la mienne) et du refus de se conformer aux restrictions prescrites.

[...]

[138] Ces courriels ont été présentés à la fonctionnaire en contre-interrogatoire, et à la question de savoir si elle se souvenait d'avoir dit à la direction qu'elle ne travaillerait que deux jours la semaine du 5 septembre 2016, alors que le plan de retour au travail de la Sun Life prévoyait qu'elle travaillerait trois jours, elle a indiqué qu'elle ne s'en souvenait pas, même si elle doutait qu'elle ait dit cela. Elle a par la suite reconnu qu'elle avait perdu beaucoup d'heures et qu'elle n'avait pas respecté les heures prévues dans le plan de retour au travail de la Sun Life. Lorsqu'on lui a dit que l'employeur avait essayé de respecter le calendrier, elle en a convenu.

[139] Un échange de courriels du 9 septembre 2016, qui a été commencé entre la fonctionnaire et Mme Bristow et comprenait plus tard M. Biard, Mme Campbell et M. Tonicic, a été déposé en preuve. Voici les courriels pertinents :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à Mme Bristow, à 10 h 11]

[...]

[Je] serai au bureau pendant cinq heures aujourd'hui, ainsi que la semaine prochaine. Je suis le calendrier initial approuvé par mon fournisseur de soins de santé, tel qu'il a été discuté lors de la réunion du 26 juillet avec John Biard, Roselyn Daoust, Andrea Campbell et Dejan Tonicic.

Soyons clairs : je n'ai jamais accepté de modifier le calendrier, j'étais prête à me présenter au travail le 4 août, mais mon représentant syndical m'a conseillé de ne pas le faire afin de participer à la médiation.

Je pensais que je vous avais envoyé une copie conforme de cette correspondance envoyée à John plus tôt cette semaine. Je m'excuse de toute confusion.

[...]

[De Mme Bristow à la fonctionnaire et à Mme Campbell, avec copie conforme à M. Biard et à M. Tonicic, à 11 h 15 :]

[...]

Andrea - Pourriez-vous fournir des conseils sur le calendrier de retour progressif au travail, conformément au document du 22 août? À titre d'information, Michele a été au bureau pendant quatre heures le lundi 29 août et quatre heures le vendredi 2 septembre. Michele est également au bureau aujourd'hui et, comme il est indiqué ci-dessous, elle a l'intention d'y être pendant un total de cinq heures.

Michele - Voici les dates et les durées prévues respectives par jour, conformément au document de retour progressif au travail du 22 août communiqué par la Sun Life. Selon mon courriel du 23 août, j'ai toujours besoin de votre réponse quant aux heures auxquelles vous vous attendez à vous présenter pour le reste du calendrier progressif, ainsi que vos heures de travail à temps plein et votre pause-repas que vous préférez à compter du 26 septembre à l'avenir à temps plein. J'ai joint ce courriel original au présent courriel aux fins de votre réponse.

[L'annexe intégrée est celle du plan de retour au travail de la Sun Life.]

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Bristow et à Mme Campbell, avec copies conformes à M. Biard et à M. Tonicic, à 11 h 36 :]

[...]

Pour clarifier ma position, je n'ai jamais accepté le calendrier indiqué ci-dessous, et mon fournisseur de soins de santé non plus.

Je respecte le calendrier initial, tel qu'il a été approuvé par mon fournisseur de soins de santé, par toutes les personnes présentes à la réunion du 26 juillet.

[...]

[De Mme Campbell à la fonctionnaire, avec copies conformes à Mme Bristow, à Mme Cochrane, à M. Biard et à M. Tonicic, à 14 h 57 :]

[...]

Le plan de retour au travail révisé du 22 août a été envoyé à la médecin de famille de Michele le même jour, de sorte qu'elles

étaient au courant des modifications apportées au plan de retour au travail initial. À ce jour, la Sun Life n'a reçu aucune communication de la médecin indiquant des contre-indications médicales au plan révisé.

Il a été clairement indiqué que la date de fin du plan de retour au travail et des prestations d'invalidité de la Sun Life ne changera pas. Elle demeure le 25 septembre 2016. Par conséquent, quel que soit le plan auquel Michele choisit de participer, il est prévu qu'elle retournera au travail à temps plein le 26 septembre 2016. Si l'employeur choisit de prendre une mesure d'adaptation visant à réduire les heures au-delà de cette date, il s'agira de son choix et ce choix sera effectué de manière indépendante de la Sun Life.

[...]

[140] Le grief relatif aux congés allègue que la fonctionnaire s'est vu refuser un horaire de travail mobile et un congé payé en vertu de plusieurs droits prévus dans la convention collective.

[141] La fonctionnaire était ce qu'on appelle une travailleuse de jour à temps plein qui travaillait du lundi au vendredi 7,5 heures par jour, pour un total hebdomadaire de 37,5 heures par semaine.

[142] En ce qui concerne les horaires mobiles, l'article 8 de la convention collective est intitulé « Durée du travail », et ses clauses qui peuvent être pertinentes à la présente décision sont les suivantes :

[...]

...

8.04 Sauf indication contraire dans les paragraphes 8.05, 8.06 et 8.07,

8.04 Except as provided for in clauses 8.05, 8.06 and 8.07:

a) la semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi;

(a) the normal work week shall be Monday to Friday inclusive;

b) l'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas;

(b) an employee shall be granted two (2) consecutive days of rest during each seven (7) day period unless operational requirements do not so permit;

c) la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;

(c) the scheduled work week shall be thirty-seven decimal five (37.5) hours;

d) la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures;

(d) the scheduled work day shall be seven decimal five (7.5) consecutive hours, exclusive of a meal period, between the hours of 7:00 a.m. and 6:00 p.m.;

et

And

e) sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'Employeur, l'employé-e a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre six (6) heures et dix-huit (18) heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

(e) subject to operational requirements as determined from time to time by the Employer, an employee shall have the right to select and request flexible hours between 6 a.m. and 6 p.m. and such request shall not be unreasonably denied.

[...]

...

[143] Un échange de courriels du 21 au 28 septembre entre la fonctionnaire et Mme Bristow, et auquel M. Biard, M. Toncic et Mme Daoust ont parfois été ajoutés, a été déposé en preuve. L'objet des courriels inclut la présence de la fonctionnaire au travail et les demandes de congé et les réponses aux demandes de plusieurs types de congé. Voici l'échange, qui comprend également une référence à un horaire de travail mobile :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à Mme Bristow, le 21 septembre, à 15 h 01 :]

Merci Cindy, mais je devrai, au besoin, utiliser les congés dont je dispose pour lundi et mardi prochains.

J'espère que la direction acceptera ma demande d'horaire de travail mobile, conformément à la réponse de ma médecin à la lettre de Roslyn.

Jusqu'à ce qu'une telle décision soit prise, je ne peux pas m'engager à respecter un horaire. Entre-temps, veuillez supposer que mes heures sont conformes aux vôtres, soit celles prévues dans l'entente antérieure conclue avant votre départ pour un congé de maternité à l'automne 2014.

[...]

[De Mme Bristow à la fonctionnaire, le 22 septembre, à 7 h 45 :]

Je n'ai été informée d'aucune recommandation de médecin concernant des heures mobiles et il ne s'agit pas d'une discussion concernant l'année 2014.

Puisque vous n'avez pas indiqué les heures, je désigne donc de 8 h à 16 h, avec une pause-repas de 30 minutes de 12 h à 12 h 30. Si ces heures ne vous conviennent pas, vous pouvez alors proposer d'autres heures en fonction des paramètres établis dans la convention collective.

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Bristow, le 22 septembre, à 8 h 02 :]

Je vais travailler les mêmes heures que vous, je crois qu'elles sont de 7 h 30 à 15 h 30.

Veillez confirmer. Merci.

J'ai rencontré ma médecin la semaine dernière pour discuter de la lettre de Roslyn.

Comme vous le savez, je conteste la décision de la direction de ne pas prendre de mesures d'adaptation à l'égard des demandes de mesures d'adaptation antérieures et continues.

[...]

[De Mme Bristow à la fonctionnaire, le 22 septembre, à 9 h 14 :]

D'accord, je vais indiquer de 7 h 30 à 15 h 30, avec une pause-repas de 30 minutes, merci.

[...]

[144] Le 11 octobre 2016, la fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Bristow, à Mme Daoust et à M. Tonicic, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai rencontré ma médecin plus tôt aujourd'hui pour mettre au point la demande d'horaire de travail mobile et elle m'a envoyé subir des examens médicaux que je dois achever cet après-midi.

Roselyne devrait recevoir ma demande médicale de mesures d'adaptation sous forme d'horaire mobile aujourd'hui ou demain.

[...]

[145] Le 13 octobre 2016, la fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Daoust et une copie conforme à M. Tonicic, à M. Biard et à Mme Bristow. La partie pertinente du

courriel indique ce qui suit : [traduction] « Pouvez-vous nous dire si vous avez reçu la réponse à la lettre que vous avez envoyée à ma médecin le mois dernier? »

[146] Un courriel du 18 octobre 2016, à 8 h 20, de la fonctionnaire à Mme Daoust, indiquant que la réponse et la demande de mesures d'adaptation avaient été envoyées par télécopieur la semaine précédente, soit le 12 octobre 2016, a été déposé en preuve. Un courriel de réponse du même jour envoyé à 8 h 30 de Mme Daoust à la fonctionnaire, indiquant qu'elle n'avait reçu rien et qu'elle avait communiqué avec le bureau de la Dre Burgess et qu'elle avait discuté avec une personne qui a dit qu'elle en discuterait avec la Dre Burgess et qu'elle demanderait à la médecin d'envoyer à nouveau la lettre par télécopieur. Un autre courriel de Mme Daoust à la fonctionnaire à 8 h 55 indiquant qu'ils avaient reçu la lettre a été déposé en preuve.

[147] Un formulaire de renseignements médicaux manuscrit qui semble avoir été signé par la Dre Burgess le 12 octobre 2016 (la « note du 12 octobre 2016 ») a été déposé en preuve. Voici les renseignements pertinents contenus dans ce formulaire :

[Traduction]

[Remarque : le texte en caractères gras est l'énoncé ou la question sur le formulaire. Le texte qui n'est pas en gras, est ce qu'a affirmé la Dre Burgess.]

Mme Remillard est-elle apte à retourner au travail? Oui.

Date de retour au travail (s'il y a lieu) dès que ces mesures d'adaptation sont en place

Commentaires :

Michele est atteinte d'une maladie chronique (avec exacerbation aiguë occasionnelle). Ce problème de santé a une incidence sur sa capacité de travailler et nécessite un traitement, ce qui a une incidence sur son horaire de travail. Par exemple, pour les rendez-vous et les éventuels congés médicaux. Il est difficile de prévoir quand ces épisodes pourraient se produire et quel traitement particulier est nécessaire à ce moment-là.

Quelle est la nature du problème de santé de Mme Remillard?

Long terme.

Est-elle en mesure d'exercer ses fonctions?

Elle est en mesure d'exercer ses fonctions, mais elle a besoin de mesures d'adaptation souples particulières qui exigent une souplesse.

Limitations

Oui.

Dans l'affirmative, pourriez-vous fournir des renseignements sur les limitations et indiquer si elles sont de nature permanente ou temporaire?

Comme d'autres traitements sont déterminés au fil du temps dans le cadre d'évaluations médicales, je recommande ce qui suit :

- 1. Accorder des heures ou des horaires de travail mobiles.*
- 2. Déménager son bureau dans une zone à faible circulation.*
- 3. Confier des travaux et des responsabilités qui permettent à Michele de travailler à domicile, au besoin ou sur demande.*

Traitements

Si Mme Remillard suit actuellement des traitements, pourriez-vous indiquer s'ils pourraient avoir une incidence sur son horaire de travail?

Oui.

Durée : En cours.

Nombre de rendez-vous chaque semaine : variable - jusqu'à quatre fois par semaine, deux fois par mois, avec une fréquence parfois accrue lors des exacerbations.

[...]

[148] Une note de la Dre Burgess du 27 octobre 201 qui indique [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le lundi 24 octobre 2016 » a été déposée en preuve.

E. Problèmes d'assiduité et de congé de la fonctionnaire de septembre à novembre 2016

[149] Toutes les dates concernant les allégations relatives aux congés, telles qu'elles sont énoncées dans le grief relatif aux congés sont en 2016, la période pertinente étant entre la date du retour au travail de la fonctionnaire, soit le lundi 29 août, et la date à laquelle elle a été mutée à l'extérieur d'AMC, soit peu après le 11 novembre et avant le 1^{er} décembre.

[150] Les articles 14 à 17 de la convention collective énoncent les différents types de congés qu'un employé peut demander et que l'employeur peut autoriser. Voici les clauses qui peuvent être pertinentes à la présente décision :

ARTICLE 14

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

[...]

ARTICLE 14

LEAVE — GENERAL

...

14.03 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

14.03 An employee shall not be granted two (2) different types of leave with pay in respect of the same period of time.

14.04 L'employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

14.04 An Employee is not entitled to leave with pay during periods the employee is on leave without pay or under suspension.

[...]

...

ARTICLE 16

ARTICLE 16

CONGÉ DE MALADIE

SICK LEAVE

16.01 Crédits

16.01 Credits

L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

An employee shall earn sick leave credits at the rate of nine decimal three seven five (9.375) hours for each calendar month for which the employee receives pay for at least seventy-five (75) hours.

16.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

16.02 An employee shall be granted sick leave with pay when the employee is unable to perform the employee's duties because of illness or injury provided that:

a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

(a) the employee satisfies the Employer of this condition in such a manner and at such a time as may be determined by the Employer,

et

and

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

(b) the employee has the necessary sick leave credits.

16.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaire aux exigences de l'alinéa 16.02a) ci-dessus.

16.03 Unless otherwise informed by the Employer, a statement signed by the employee stating that because of illness or injury the employee was unable to perform the employee's duties shall, when delivered to the Employer be considered as meeting the requirements of paragraph 16.02(a) above.

[...]

...

16.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

16.05 Where an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provision of clause 16.02 above, sick leave with pay may, at the discretion of the Employer, be granted to an employee for a period of up to one hundred eighty-seven decimal five (187.5) hours, subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned and, in the event of termination of employment for other than death or lay-off, the recovery of the advance from any monies owed the employee.

[...]

...

ARTICLE 17

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

17.01 Validation

17.01 Validation

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

In respect to applications for leave made pursuant to this Article, the employee may be required to provide satisfactory validation of the circumstances necessitating such requests.

[...]

...

17.12 Congé payé pour obligations familiales

17.12 Leave With Pay for Family-Related Responsibilities

a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants du conjoint légal ou de fait), du père et de la mère (y compris le

(a) For the purpose of this clause, family is defined as spouse (or common-law partner resident with the employee), children (including foster children, children of legal or common-law partner), parents (including stepparents or foster parents), or any relative

père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est des plus longue durée;

(iii) jours de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.

c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas 17.12b)(i), (ii) et (iii) ne

permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.

(b) The Employer shall grant leave with pay under the following circumstances:

(i) an employee is expected to make every reasonable effort to schedule medical or dental appointments for family members to minimize or preclude his absence from work; however, when alternate arrangements are not possible an employee shall be granted leave for a medical or dental appointment when the family member is incapable of attending the appointment by himself, or for appointments with appropriate authorities in schools or adoption agencies. An employee requesting leave under this provision must notify his supervisor of the appointment as far in advance as possible;

(ii) to provide for the immediate and temporary care of a sick or elderly member of the employee's family and to provide an employee with time to make alternate care arrangements where the illness is of a longer duration;

(iii) leave with pay for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee's child.

(c) The total leave with pay which may be granted under subparagraphs 17.12(b)(i), (ii) and (iii) shall not exceed five (5) days in a fiscal year.

doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.

d) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.12c) peuvent être utilisées pour :

(i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

17.13 Congé pour bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible

(d) Seven decimal five (7.5) hours out of the thirty-seven decimal five (37.5) hours stipulated in paragraph 17.12(c) above may be used:

(i) to attend school functions, if the supervisor was notified of the functions as far in advance as possible;

(ii) to provide for the employee's child in the case of an unforeseeable closure of the school or daycare facility;

(iii) to attend an appointment with a legal or paralegal representative for non-employment related matters, or with a financial or other professional representative, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible.

17.13 Volunteer Leave

Subject to operational requirements as determined by the Employer and with an advance notice of at least five (5) working days, the employee shall be granted, in each fiscal year, seven decimal five (7.5) hours of leave with pay to work as a volunteer for a charitable or community organisation or activity, other than for activities related to the Government of Canada Workplace Charitable Campaign.

The leave will be scheduled at a time convenient both to the employee and the Employer. Nevertheless, the Employer shall make every reasonable effort to

pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

grant the leave at such time as the employee may request.

17.14 Congé payé pour comparution

17.14 Court Leave With Pay

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

The Employer shall grant leave with pay to an employee for the period of time the employee is required:

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

(a) to be available for jury selection;

b) de faire partie d'un jury;

(b) to serve on a jury;

ou

or

c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

(c) by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding held:

(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation,

(i) in or under the authority of a court of justice;

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

(ii) before a court, judge, justice, magistrate or coroner;

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

(iii) before the Senate or House of Commons of Canada or a committee of the Senate or House of Commons otherwise than in the performance of the duties of the employee's position;

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,

(iv) before a legislative council, legislative assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it;

ou

or

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

(v) before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

[...]

...

17.21 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

a) L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

(i) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchant de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

(ii) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

b) Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

[...]

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

17.21 Leave With or Without Pay for Other Reasons

(a) At its discretion, the Employer may grant:

(i) leave with pay when circumstances not directly attributable to the employee prevent his reporting for duty; such leave shall not be unreasonably withheld;

(ii) leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement.

(b) Personal Leave

Subject to operational requirements as determined by the Employer and with an advance notice of at least five (5) working days, the employee shall be granted, in each fiscal year, seven decimal five (7.5) hours of leave with pay for reasons of a personal nature.

The leave will be scheduled at a time convenient both to the employee and the Employer. Nevertheless, the Employer shall make every reasonable effort to grant the leave at such time as the employee may request.

...

[151] L'article 30 de la convention collective s'intitule « Congé pour les questions concernant les relations de travail ». Même s'il ne figure pas dans la section de la convention collective portant sur les congés, il prévoit un congé pour un employé lorsque celui-ci participe à des questions concernant les relations de travail, tel qu'il est indiqué dans cet article. Il énonce ce qui suit :

30.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a ou 186(1)b, du sous-alinéa 186(2)a(i), de l'alinéa 186(2)b, de l'article 187, de l'alinéa 188a ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, à la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte au nom de l'Institut, si la plainte est déposée par ce dernier.

30.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

30.01 Public Service Labour Relations Board Hearings

Complaints made to the Public Service Labour Relations Board pursuant to subsection 190(1) of the Public Service Labour Relations Act (PSLRA)

Where operational requirements permit, in cases of complaints made to the Public Service Labour Relations Board pursuant to section 190(1) of the PSLRA alleging a breach of sections 157, 186(1)(a), 186(1)(b), 186(2)(a)(i), 186(2)(b), 187, 188(a) or 189(1) of the PSLRA, the Employer will grant leave with pay:

(a) to an employee who makes a complaint on his own behalf before the Public Service Labour Relations Board,

and

(b) to an employee who acts on behalf of an employee making a complaint, or who acts on behalf of the Institute making a complaint.

30.02 Applications for Certification, Representations and Interventions With Respect to Applications for Certification

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay:

(a) to an employee who represents the Institute in an application for certification or in an intervention,

and

b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

(b) to an employee who makes personal representations with respect to a certification.

30.03 Employé cité comme témoin

30.03 Employee Called as a Witness

L'Employeur accorde un congé payé :

The Employer will grant leave with pay:

a) à l'employé cite comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

(a) to an employee called as a witness by the Public Service Labour Relations Board,

et

and

b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employés cite comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

(b) where operational requirements permit, to an employee called as a witness by an employee or the Institute.

30.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, ou d'une commission d'intérêt public et lors d'un mode substitutif de Règlement des différends

30.04 Arbitration Board, Public Interest Commission Hearings and Alternative Dispute Resolution Process

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Institut devant une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to an employee representing the Institute before an Arbitration Board, Public Interest Commission or an Alternative Dispute Resolution Process.

30.05 Employé cité comme témoin

30.05 Employee Called as a Witness

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Institut.

The Employer will grant leave with pay to an employee called as a witness by an Arbitration Board, Public Interest Commission or an Alternative Dispute Resolution Process and, where operational requirements permit, leave with pay to an employee called as a witness by the Institute.

30.06 Arbitrage des griefs

30.06 Adjudication

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to an employee who is:

a) à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief,

(a) a party to an adjudication,

ou

or

b) au représentant d'un employé constitué partie dans une cause de ce genre,

(b) the representative of an employee who is a party to an adjudication,

ou

or

c) à un témoin cite par un employé constitué partie dans une cause de ce genre.

(c) a witness called by an employee who is a party to an adjudication.

30.07 Réunions se tenant dans le cadre de la procédure de Règlement des griefs

30.07 Meetings During the Grievance Process

Employé qui présente un grief

Employee Presenting Grievance

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à un employé :

Where operational requirements permit, the Employer will grant to an employee:

a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;

(a) where the Employer originates a meeting with the employee who has presented the grievance, leave with pay when the meeting is held in the headquarters area of such employee and on duty status when the meeting is held outside the headquarters area of such employee;

et

and

b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;

(b) where an employee who has presented a grievance seeks to meet with the Employer, leave with pay to the employee when the meeting is held in the headquarters area of such employee and leave without pay when the meeting is held outside the headquarters area of such employee;

et

and

c) lorsque plus d'un employé a présenté un grief pour la même raison et que tous les plaignants sont

(c) when mutually agreed by the parties, in cases where more than one employee has grieved on the

représentés par l'Institut, si toutes les parties y consentent, on tiendra une seule réunion pour étudier simultanément tous les griefs.

30.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

30.09 Enquête concernant un grief

Lorsqu'un employé a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

30.10 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

30.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

same subject and all grievors are represented by the Institute that one meeting will serve the interests of all grievors.

30.08 Employee Who Acts as Representative

Where an employee wishes to represent at a meeting with the Employer, an employee who has presented a grievance, the Employer will, where operational requirements permit, grant leave with pay to the representative when the meeting is held in the headquarters area of such employee and leave without pay when the meeting is held outside the headquarters area of such employee.

30.09 Grievance Investigations

Where an employee has asked or is obliged to be represented by the Institute in relation to the presentation of a grievance and an employee acting on behalf of the Institute wishes to discuss the grievance with that employee, the employee and the representative of the employee will, where operational requirements permit, be given reasonable leave with pay for this purpose when the discussion takes place in the headquarters area of such employee and leave without pay when it takes place outside the headquarters area of such employee.

30.10 Contract Negotiations Meetings

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to an employee for the purpose of attending contract negotiations meetings on behalf of the Institute.

30.11 Preparatory Contract Negotiations Meetings

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to an employee to attend preparatory contract negotiations meetings.

30.12 Réunions entre l'Institut et la direction

30.12 Meetings Between the Institute and Management

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to an employee to attend meetings with management on behalf of the Institute.

[...]

...

30.14 Cours de formation des représentants

30.14 Employee Representatives' Training Courses

a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés représentants par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'un représentant.

(a) Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to employees appointed as Employee Representatives by the Institute, to undertake training sponsored by the Institute related to the duties of an Employee Representative.

b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé aux employés nommés représentants par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'Employeur et les employés, parrainées par l'Employeur.

(b) Where operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to employees appointed as Employee Representatives by the Institute, to attend training sessions concerning Employer-employee relations sponsored by the Employer.

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

[152] Le congé est demandé, approuvé et consigné dans un système de gestion des ressources humaines (SGRH) électronique informatisé. En général, la façon dont le système fonctionne est qu'il charge les données dans les banques de congés de chaque employé, lorsqu'il commence à travailler en fonction des conditions d'emploi de chaque employé, y compris le congé que chaque employé acquière ou auquel il a droit en vertu de la convention collective qui peut les régir. Les demandes de congé sont soumises et approuvées par voie électronique, et le système déduit le congé au fur et à

mesure de son utilisation. Les banques de congés sont mises à jour à la fois lorsque les congés sont utilisés et lorsqu'ils sont acquis.

[153] Chaque type de congé est assorti d'un code distinct. Voici les types de congés et les codes de congé associés au congé qui sont pertinents aux fins du présent grief :

Types de congé	Code de congé associé
Congés annuels	110
Congé de maladie avec certificat médical	220
Congé payé pour comparution	610
Congé pour activités syndicales	640
Congé pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste	698

[154] Le SGRH peut générer des rapports. Un dossier des congés de la fonctionnaire pour la période entre septembre et novembre 2016 (le « dossier de congés ») a été déposé en preuve.

[155] Le tableau de congés a également été déposé en preuve.

[156] Le plan de retour au travail de la Sun Life visait la période du 29 août au 23 septembre 2016. Pendant cette période, et dans le cadre de ce plan, la fonctionnaire devait travailler 98,5 heures sur une période de 16 jours ouvrables. Les heures normales à temps plein au cours de cette période totalisaient 142,50. Il est ressorti des éléments de preuve qu'elle a travaillé 28,5 heures.

[157] Entre le 26 septembre et le 13 novembre 2016, il y a eu 33 jours ouvrables à temps plein, ce qui représente 247,5 heures de travail à temps plein. Selon le tableau de congés, la fonctionnaire était en fait au travail pendant 125,25 heures, soit un peu moins de 51 % des heures de travail à temps plein qu'elle aurait dû avoir travaillé.

[158] Le tableau de congés indique en outre que la fonctionnaire n'a consacré que 9 des 33 jours ouvrables à temps plein à une journée complète de 7,5 heures. Les 24 autres jours, la fonctionnaire a utilisé une forme de congé.

[159] Le dossier de congés indiquait 44 inscriptions totales entre le 21 septembre et le 25 novembre, dont toutes avaient été approuvées ou refusées par Mme Bristow. Des 44 demandes de congé, 9 ont été refusées.

[160] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire a dit que chaque fois qu'elle demandait un congé pour se présenter à un rendez-vous, Mme Bristow le refusait parce que la fonctionnaire ne lui avait pas donné un préavis de cinq jours. Le reste du témoignage de la fonctionnaire portant sur son congé est assez difficile à suivre. Elle a mentionné qu'elle n'avait pas de code de congé pour se rendre aux rendez-vous chez le médecin, puis elle a dit qu'elle avait présenté une demande, mais qu'on lui avait refusé un congé pour comparution. À la question de savoir si un congé avait été accordé, elle a répondu qu'il y avait beaucoup d'échanges de communications et que l'employeur avait approuvé le congé. Elle a ensuite déclaré que l'employeur avait affirmé avoir approuvé un certain nombre de congés, mais qu'elle n'avait aucune donnée à cet égard. Elle a ensuite affirmé qu'elle n'avait jamais été payée, puis elle a dit : [traduction] « Je n'ai pas reçu un sou! » Lorsque son représentant lui a demandé si elle avait été rémunérée pour ces jours (il n'était pas clair s'il s'agissait de jours particuliers ou de tous les jours pour lesquels elle avait demandé un congé), la fonctionnaire a dit qu'elle n'avait jamais été en mesure d'effectuer un rapprochement.

[161] Au cours du contre-interrogatoire de la fonctionnaire, elle a été interrogée au sujet du dossier de congés, et on lui a laissé entendre que le syndicat avait convenu que les congés en litige dans le présent grief étaient les demandes de congé qui avaient été refusées, ce à quoi la fonctionnaire a dit qu'elle ne pouvait pas convenir que les énoncés étaient exacts. Lorsque l'avocate de l'employeur lui a laissé entendre qu'elle n'avait fourni rien d'autre, elle a déclaré qu'elle avait fourni une feuille de calcul Excel. Aucune feuille de calcul Excel ne figurait dans la RCD, et aucune n'a été produite à l'audience par la fonctionnaire.

[162] Cela a donné lieu à une discussion à huis clos pour déterminer s'il y avait un moyen de savoir quel congé, selon la fonctionnaire, avait été refusé et qu'elle contestait. Au cours de la discussion à huis clos, il a été confirmé entre le syndicat et

l'employeur que les dates en question étaient celles des congés dont le refus figure dans le dossier de congés. Par la suite, la fonctionnaire a dû examiner les congés que l'employeur et le syndicat avaient convenus être en litige et elle a confirmé son acquiescement. Voici les congés qui étaient en litige à l'audience et qui, selon la fonctionnaire, n'ont pas été accordés :

Date du congé refusé	Type de congé refusé	Code de congé	Nombre d'heures
Le 21 septembre	Congé pour comparution	610	7,5
Le 26 septembre	Médical ou dentaire	698	3,0
Le 27 septembre	Congé pour comparution	610	7,5
Le 27 septembre	Médical ou dentaire	698	7,5
Le 11 octobre	Médical ou dentaire	698	3,75
Le 17 octobre	Médical ou dentaire	698	2,0
Le 4 novembre	Congé de maladie avec certificat médical	220	3,75
Le 9 novembre	Congé pour comparution	610	7,5
Les 24 et 25 novembre	Congés pour activités syndicales	640	15,0
Total :			57,50

1. Congé pour comparution, les 21 et 27 septembre et le 9 novembre : 22,5 heures, code 610

[163] Trois des demandes de congé refusées étaient des congés pour comparution, pour un total de 22,5 heures les 21 et 27 septembre et le 9 novembre.

[164] Les seuls éléments de preuve dont je suis saisi et selon lesquels la fonctionnaire a participé à des instances judiciaires étaient ses propres instances en droit de la famille concernant son mari. L'avocate de l'employeur a interrogé la fonctionnaire au sujet d'un courriel qu'elle a envoyé à Mme Bristow en date du 31 octobre, à 13 h 39, et dans lequel la fonctionnaire informe Mme Bristow qu'elle a un rendez-vous juridique le jeudi auquel elle doit se présenter. Lorsque l'avocate lui a montré le courriel, la fonctionnaire ne souscrivait pas à ce qui se trouvait dans le courriel, plus particulièrement qu'elle avait dit à Mme Bristow qu'elle avait un rendez-vous lié à une question juridique. Elle s'est mise à argumenter avec l'avocate.

[165] L'avocate a ensuite interrogé la fonctionnaire au sujet d'une copie d'un « avis de requête » pour une comparution devant le tribunal dans l'instance entre elle et son mari, qui était fixée à 14 h le 9 novembre. Elle a convenu qu'elle devait comparaître devant le tribunal à cette date. L'avocate de l'employeur lui a alors fait remarquer qu'il s'agissait d'une conférence de cas dans son affaire familiale, à laquelle la fonctionnaire a ensuite déclaré qu'elle ne savait pas. Elle a ensuite indiqué qu'elle devrait réellement voir l'approbation de la Cour. Elle a ensuite affirmé que son mari la poursuivait devant le tribunal relativement à toute question énoncée dans les documents de requête à trois reprises.

[166] Lorsque l'avocate de l'employeur a fait remarquer à la fonctionnaire qu'elle n'avait jamais reçu de citation à comparaître ou d'assignation à témoigner, la fonctionnaire a dit qu'elle n'était pas d'accord et que le document indiquait qu'elle devait participer. Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'elle était la défenderesse dans le cadre de cette instance, la fonctionnaire en a convenu. L'avocate a ensuite souligné qu'elle avait obtenu un congé annuel de 7,5 heures pour cette journée-là; elle en a convenu.

[167] La fonctionnaire a été interrogée au sujet du refus de congé pour comparution le 21 septembre et des documents indiquant que cette date figurait au cours de la période du plan de retour au travail de la Sun Life et qu'elle ne devait pas travailler ce jour-là lui ont été présentés. La fonctionnaire avait d'abord répondu qu'elle n'aurait pas dû présenter cette demande de congé. Elle a ensuite dit que le document qui indiquait qu'elle n'était pas censée travailler était le dossier de Mme Bristow et qu'il [traduction] « aurait pu s'agir d'une coquille ». Elle a ensuite dit qu'elle aurait pu planifier de prendre un congé ce jour-là et présenter la demande de congé. Elle a aussi

dit que l'employeur l'avait peut-être laissée faire le changement. La fonctionnaire ne faisait manifestement que deviner ce qui aurait pu se produire.

2. Congé pour activités syndicales, les 24 et 25 novembre : 15 heures, code 640

[168] L'avocate de l'employeur a fait remarquer à la fonctionnaire qu'elle n'avait présenté aucun élément de preuve selon lequel elle avait rencontré son représentant syndical ces jours-là et à ces heures-là. La fonctionnaire était d'accord, mais elle a ensuite déclaré qu'elle souhaitait être une déléguée syndicale et assister à une conférence.

[169] Un courriel du 7 novembre provenant du syndicat à l'intention de la fonctionnaire confirmant que sa demande de devenir une déléguée syndicale avait été approuvée et que la prochaine étape du processus consistait à satisfaire aux exigences de formation de base des délégués syndicaux a été déposé en preuve. Il n'y a aucune référence à la date à laquelle cette formation a été donnée.

[170] Lorsque l'avocate lui a fait remarquer qu'elle n'avait présenté aucun élément de preuve de formation pour les jours en question, la fonctionnaire était d'accord, déclarant qu'elle n'en avait pas fourni. Aucun élément de preuve documentaire n'a été présenté pour démontrer qu'une formation de délégué syndical avait été offerte ces jours-là ou que la fonctionnaire était inscrite pour y assister.

3. Congé pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, le 17 octobre : 2 heures, code 698

[171] En ce qui concerne le refus d'accorder un congé de deux heures pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste le 17 octobre, l'avocate de l'employeur a interrogé la fonctionnaire au sujet d'un courriel du 17 octobre, à 9 h 09, qu'elle a envoyé à Mme Bristow et qui indiquait simplement ceci : [traduction] « Je ne serais pas au bureau aujourd'hui. J'ai une situation familiale urgente dont je dois m'occuper. Je présenterai donc une demande en conséquence demain. » La fonctionnaire a admis que c'était ce qu'indiquait le courriel. Le dossier de congés, qui révélait que la fonctionnaire avait obtenu un congé de trois heures pour des raisons familiales pour cette journée-là a été ensuite montré à la fonctionnaire.

4. Congé de maladie avec certificat médical, le 4 novembre : 2 heures, code 220

[172] La fonctionnaire n'a pas témoigné au sujet de cette date dans le cadre de son interrogatoire principal. Le tableau de congés révèle que la fonctionnaire a envoyé un courriel le 31 octobre 2016 au sujet d'un rendez-vous chez le dentiste auquel elle devait assister ce jour-là à 9 h 20, et que le congé avait été approuvé. Le courriel du lundi 31 octobre 2016 dans lequel la fonctionnaire a informé Mme Bristow [traduction] « À titre d'information [...] j'ai un rendez-vous chez le dentiste ce vendredi » a été déposé en preuve. Le tableau de congés indique ensuite qu'un appel téléphonique a été reçu indiquant que la fonctionnaire avait téléphoné et déclaré qu'elle était au palais de justice et qu'elle n'était pas retournée au bureau.

[173] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet de cette date et, à l'origine, elle n'était pas d'accord pour dire qu'elle n'avait pas été rémunérée pour un congé à cette date. Elle a par la suite reconnu avoir reçu une rémunération pour cette journée.

III. Résumé de l'argumentation**A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[174] La fonctionnaire a soutenu que les griefs relatifs aux mesures d'adaptation et aux congés devraient être accueillis. En ce qui concerne le grief dans lequel il est allégué que l'employeur l'a mutée sans son consentement, la fonctionnaire demande une déclaration.

[175] La fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Adga Group Consultants Inc. v. Lane*, 2008 CanLII 39605; *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3; *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 RCS 489; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970 (« *Central Okanagan* »); *Chopra c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 9; *Emard c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 66; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43; *Ontario Human Rights Commission v. Impact Interiors Inc.*, 1998 CanLII 17685; *Lane v. ADGA Group Consultants Inc.*, 2007 HRTTO 34; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536.

B. Pour l'employeur

[176] L'employeur fait valoir que les griefs devraient être rejetés.

[177] L'employeur m'a renvoyé à ce qui suit : *Central Okanagan*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6); *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61; *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30; *Bodnar c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 71; *Dorn c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2017 CRTEFP 61; *Douglas c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 51; *Harris c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2020 CRTESPF 55; *Leclair c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 97; *Tarek-Kaminker c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2021 CRTESPF 120; *Taticek c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2015 CRTEFP 12; *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290; *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTEFP 55.

IV. Motifs

[178] Avant d'aborder les détails de chaque grief, je trancherai d'abord de la question de la crédibilité de la fonctionnaire.

A. Crédibilité

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

[Traduction]

[...]

Si l'acceptation de la crédibilité d'un témoin par un juge de première instance dépendait uniquement de son opinion quant à l'apparence de sincérité de chaque personne qui se présente à la barre des témoins, on se retrouverait avec un résultat purement arbitraire, et l'administration de la justice dépendrait des talents d'acteur des témoins. Réflexion faite, il devient presque évident que l'apparence de sincérité n'est qu'un des éléments qui entrent en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'apprécier la crédibilité d'un témoin. Les possibilités qu'avait le témoin d'être au courant des faits, sa capacité d'observation, son jugement, sa mémoire, son aptitude à décrire avec précision ce qu'il a vu et entendu contribuent, de concert avec d'autres facteurs, à créer ce qu'on appelle la crédibilité [...] Par son attitude, un témoin peut créer une

impression très défavorable quant à sa sincérité, alors que les circonstances permettent de conclure de façon indubitable qu'il dit la vérité. Je ne songe pas ici aux cas somme toute assez peu fréquents où l'on surprend le témoin en train de dire un mensonge maladroit.

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

[...]

[180] Pour les motifs énoncés dans la présente section, il est difficile d'accepter une grande partie du témoignage de la fonctionnaire sans une quelconque corroboration orale ou documentaire d'une autre source.

[181] Le témoignage de la fonctionnaire était souvent incohérent et contradictoire, et parfois, elle a été prise en flagrant délit de mensonge. Malgré les faits contraires, son témoignage suivait un récit qui pouvait changer et qui changerait pour convenir à l'atteinte des objectifs des griefs. Ce qui est devenu évident au cours de son témoignage, c'est que ce qu'elle cherchait vraiment, c'était la capacité de faire du télétravail.

[182] Au cours de l'audience, malgré le fait qu'on lui posait des questions précises qui étaient pertinentes aux questions soulevées à l'audience, elle répondait souvent en faisant des déclarations qui ne répondaient pas à la question qui lui avait été posée. Lorsqu'on a insisté, habituellement en contre-interrogatoire, cela engendrait une réponse selon laquelle elle ne se souvenait pas de ce qui s'était passé ou qu'elle avait d'autres choses dans sa vie qui étaient plus importantes et qu'elle devait gérer.

[183] La fonctionnaire a expressément menti au sujet de sa maladie au début de juin 2014. Dans un courriel du 9 juin 2014, la fonctionnaire a dit à son superviseur de l'époque qu'elle était malade et qu'elle ne se présenterait pas au bureau. Le lendemain, elle lui a envoyé un autre courriel, lui disant qu'elle ne serait pas en ce jour-là parce qu'elle avait besoin d'une autre journée pour [traduction] « se rétablir d'un virus »

qu'elle avait attrapé au cours de la fin de semaine précédente. Cette déclaration indique clairement une sorte de maladie physique qu'elle venait tout juste d'attraper – un virus, un rhume ou une grippe qui a nécessité quelques jours pour s'en rétablir. Peu après, la note du 12 juin a été donnée par la Dre Burgess qui indiquait qu'elle était totalement invalide à compter du 13 juin. La note du 22 juillet a ensuite prolongé cette période d'invalidité totale jusqu'au 31 août 2014.

[184] En contre-interrogatoire, en réponse à des questions concernant les courriels des 9 et 10 juin 2014 concernant le fait qu'elle était malade en raison d'un virus, elle a déclaré ce qui suit : [traduction] « J'ai pris trois mois de congé pour régler mes problèmes juridiques. » Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'elle n'avait pas un virus, elle a admis avoir menti en affirmant [traduction] « Oui, c'était une ruse pour obtenir du temps. » Puis, la fonctionnaire a fait une déclaration à l'avocate de l'employeur, modifiant sa déclaration en laissant entendre qu'elle avait un problème de santé mentale et a jouté l'expression [traduction] « Qu'en pensez-vous? » laissant entendre qu'elle avait maintenant corrigé suffisamment sa réponse pour correspondre à l'ensemble des faits qui convenait au récit portant sur l'invalidité, malgré les réponses qu'elle avait donné quelques minutes auparavant laissant entendre que le congé était une ruse et qu'il a été pris pour régler ses problèmes juridiques liés à ses questions personnelles en droit de la famille.

[185] La fonctionnaire a-t-elle menti à son employeur au sujet de sa santé? Mentait-elle à sa médecin? Mentait-elle aux deux? Les renseignements qu'elle a fournis soulèvent la question de savoir ce qui se passait réellement avec la fonctionnaire à ce moment-là en ce qui concerne sa santé et si ce qu'elle disait à l'employeur ou à sa médecin à ce moment-là était vrai.

[186] À l'automne 2014, l'employeur a demandé à la Dre Burgess si la fonctionnaire était apte à retourner au travail et, dans l'affirmative, quelles étaient ses limitations et ses restrictions. Cela lui permettait, en premier lieu, de déterminer si elle pouvait effectivement retourner au travail et, en deuxième lieu, si elle le pouvait, quelles mesures d'adaptation, le cas échéant, pourraient être nécessaires. La Dre Burgess a rempli le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre. Pendant une certaine période suivant sa présentation à l'employeur, la fonctionnaire a fermement refusé de permettre à son superviseur immédiat et à M. Biard de voir ce que contenait le document. Dans ses courriels de l'époque et pendant son témoignage, elle a laissé

entendre qu'elle ne voulait pas que ses renseignements personnels soient communiqués; pourtant, rien dans le document ne divulguait des renseignements personnels. Il n'a divulgué aucun diagnostic ni aucun pronostic. En fait, il est difficile de prétendre qu'il énonce même des limitations ou des restrictions; il laisse entendre en grande partie ce que la Dre Burgess considère comme des mesures d'adaptation appropriées.

[187] Ce qui est également troublant, c'est que Mme Désormeaux-Dufour et M. Tonic se sont envoyés des courriels le 9 octobre 2014 pour tenter de résoudre ce refus de la fonctionnaire concernant le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, et lorsqu'une question lui a été posée au sujet des courriels et de l'incapacité de la direction à la réintégrer dans le lieu de travail sans que ses superviseurs soient au courant des renseignements, elle a déclaré qu'elle n'avait [traduction] « rien à voir avec la correspondance ». Cela contredit directement ce que M. Tonic a dit dans son courriel à l'intention de Mme Désormeaux-Dufour, où, à la première ligne, il a écrit ce qui suit : [traduction] « J'ai parlé à Michele et elle confirme qu'elle consentira à ce que la haute direction obtienne les renseignements médicaux, c'est-à-dire les mandats de M. Baird [sic]. » La déclaration dans le courriel de M. Tonic concorde avec les événements qui se sont produits le même jour, c'est-à-dire que la fonctionnaire a signé un nouveau formulaire de consentement, soit le consentement du 9 octobre. Le consentement du 9 octobre a été présenté à la fonctionnaire et elle a confirmé qu'elle avait accepté de le donner.

[188] Une réunion a ensuite été tenue entre la fonctionnaire, son représentant et des représentants de l'employeur pour discuter du formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre et du retour au travail possible de la fonctionnaire; il s'agissait de la réunion du 4 novembre. Au cours d'un bref échange entre la fonctionnaire et l'avocate de l'employeur pendant son contre-interrogatoire, la fonctionnaire a reconnu se souvenir de la réunion, mais ensuite, lorsque des questions lui ont été posées au sujet des renseignements sur la réunion, elle a déclaré qu'elle ne se souvenait pas des discussions, puis elle a dit qu'elle ne se souvenait pas de la réunion. L'avocat a ensuite demandé à la fonctionnaire si elle se souvenait que l'employeur lui avait dit à la réunion que le télétravail était un privilège, et la fonctionnaire a admis s'en souvenir à la réunion.

[189] Une autre réunion portant sur le retour au travail était prévue – soit la réunion du 9 décembre. Juste avant, l'employeur a envoyé à la fonctionnaire le courriel du 5 décembre auquel était joint le plan de retour au travail du 5 décembre. Ce courriel a été suivi par un courriel envoyé le 8 décembre 2014 dans lequel M. Biard a transmis une copie d'une nouvelle description de travail qui a été mentionnée dans le courriel du 5 décembre. Dans son interrogatoire principal, lorsque des questions concernant la réunion du 9 décembre lui ont été posées, la fonctionnaire a indiqué qu'aucune des mesures d'adaptation n'avait été mise en œuvre. Elle a ensuite dit qu'elle n'avait jamais vu le plan de retour au travail du 5 décembre. Ensuite, à la question de savoir si elle souscrivait au plan, elle a déclaré qu'il s'agissait d'une conversation ridicule et a répété qu'il n'avait jamais été mis en œuvre.

[190] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a refusé d'accepter le fait que le plan de retour au travail du 5 décembre était joint au courriel du 5 décembre au moment de son envoi. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait dit à l'employeur que c'était le cas lorsqu'elle a reçu le courriel, elle a répondu ce qui suit : [traduction] « Mon père est décédé. Je n'y prêtais pas attention. Je savais que je l'avais reçu, mais je n'y ai pas prêté attention; c'était au bas de ma liste. » Lorsque l'avocate de l'employeur lui a dit que M. Biard témoignerait que le plan de retour au travail du 5 décembre était joint au courriel du 5 décembre, la fonctionnaire a alors déclaré catégoriquement qu'il ne l'était pas, mais elle a ensuite affirmé qu'elle devait voir le courriel. Cela n'avait aucun sens, car le courriel était sous ses yeux lorsqu'elle a fait cette affirmation. La fonctionnaire a ensuite convenu que le plan de retour au travail du 5 décembre était joint au courriel du 5 décembre et a ensuite déclaré de nouveau qu'il ne l'était pas. Lorsque l'avocate de l'employeur lui a posé la question de nouveau, elle a de nouveau modifié sa réponse, convenant qu'il était joint au courriel.

[191] Tout le témoignage de la fonctionnaire au sujet du courriel du 5 décembre, du plan de retour au travail du 5 décembre et de la réunion du 9 décembre, tant au cours de son interrogatoire principal qu'au cours de son contre-interrogatoire, était déconcertant. En premier lieu, elle a constamment changé d'avis quant à savoir si elle avait vu le plan de retour au travail du 5 décembre; lors de son interrogatoire principal, elle a dit qu'elle ne l'avait pas vu, mais en contre-interrogatoire, ses réponses changeaient constamment : elle l'avait vu et elle ne l'avait pas vu. Sa déclaration selon laquelle le plan de retour au travail du 5 décembre n'avait jamais été mis en œuvre était déconcertante; l'insinuation dans son témoignage était que, pour une raison ou

une autre, c'était la faute de l'employeur si le plan n'avait pas été mis en œuvre, malgré le fait qu'elle ait quitté la réunion quelques minutes après le début de celle-ci et qu'elle ait ensuite été en congé d'invalidité de longue durée et qu'elle n'ait pas retourné au travail pendant les 20 mois et plus suivants.

[192] Le but de fournir le plan de retour au travail du 5 décembre et de la réunion du 9 décembre était de déterminer s'il était possible de le mettre en œuvre afin que la fonctionnaire puisse retourner au travail; pourtant, elle a quitté la réunion après seulement sept minutes et après avoir interrompu les représentants de l'employeur pendant qu'ils parlaient. Elle a dit que la réunion était une perte de temps, qu'elle n'allait pas prendre de décision sur tout son avenir et qu'elle avait d'autres endroits, plus importants encore, où être.

[193] La façon dont elle a témoigné au sujet de tout ce processus de retour au travail laissait entendre que, d'une façon ou d'une autre, l'employeur était responsable du fait que le plan n'avait pas été mis en œuvre. Ce n'est tout simplement pas vrai puisque c'est la fonctionnaire qui a quitté la réunion et qui n'est pas retournée au travail pendant plus de 20 mois. Ce qui rend les réponses de la fonctionnaire aux questions qui lui ont été posées sur cette question plus farfelue, c'est que le plan de retour au travail du 5 décembre semble avoir été largement fondé sur les propositions de sa propre médecin (Dre Burgess) énoncées dans le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre.

[194] Pendant son contre-interrogatoire concernant le grief relatif aux congés, la fonctionnaire a été interrogée au sujet d'une demande qu'elle a présentée pour un congé pour comparution de sept heures et demie le 21 septembre 2016. Il s'agissait d'un jour qui faisait partie de la période du plan de retour au travail de la Sun Life et d'un jour où elle n'était pas censée être au travail. Lorsque cela lui a été signalé, elle a d'abord dit qu'elle n'aurait pas dû présenter la demande de congé, puis elle a laissé entendre que le document qui indiquait qu'elle n'était pas censée travailler ce jour-là était celui de Mme Bristow, puis elle a déclaré qu'elle aurait pu prévoir prendre congé et présenter la demande de congé, puis elle a déclaré que l'employeur l'avait peut-être laissée modifier la journée où elle était censée travailler. Il était évident que la fonctionnaire n'avait aucune idée réelle de ce qui s'était passé et qu'elle avait choisi de simplement présenter des possibilités lorsqu'elles lui sont venues à l'idée dans un exposé circonstancié.

[195] Dans son interrogatoire principal, lorsqu'elle a été interrogée au sujet du grief relatif aux congés, la fonctionnaire a affirmé que chaque fois qu'elle demandait un congé pour se présenter à un rendez-vous, Mme Bristow le refusait parce que la fonctionnaire ne lui avait pas donné un préavis de cinq jours. Cela n'est tout simplement pas vrai. Le dossier de congés révèle que, pendant la période en litige, soit du 29 août au 25 novembre, l'employeur a approuvé 35 demandes de congé pour la fonctionnaire et en a refusé 9.

[196] Un examen des dispositions de la convention collective relatives aux congés révèle que seulement deux dispositions relatives aux congés exigent qu'un employé donne un préavis. Il s'agit des indemnités de congé annuel pour un jour de congé personnel et un jour de congé de bénévolat. Pour ces deux types de congés seulement, l'employé est tenu de donner un préavis de cinq jours. Je souligne qu'aucun des congés en litige, qu'ils aient été approuvés ou refusés, n'était un jour de congé personnel ou un jour de congé de bénévolat.

[197] Juste avant la fin de l'interrogatoire principal de la fonctionnaire, l'avocate de l'employeur l'a interrompue et lui a demandé d'indiquer l'onglet précis du RCD que la fonctionnaire lisait. La fonctionnaire a répondu qu'elle ne lisait pas à partir d'un onglet; elle a ensuite déclaré qu'elle ne lisait à partir d'aucun document. Lorsque l'avocate de l'employeur a insisté à ce sujet à maintes reprises, elle l'a carrément nié. Il m'était manifestement évident qu'elle lisait à partir de ce qui semblait être un iPad ou une tablette, car je pouvais voir qu'elle lisait à partir de ce qui semblait être un iPad ou une tablette quelconque. Lorsque je lui ai fait remarquer cela, elle a admis qu'en fait, elle regardait des courriels sur sa tablette.

[198] Compte tenu des conclusions et des faits susmentionnés, je conclus que la fonctionnaire a mis en doute sa crédibilité et qu'il m'est difficile d'accepter des éléments de preuve non corroborés de sa part. Conformément à ma citation précédente de *Faryna*, je conclus que la mémoire de la fonctionnaire était, et elle-même l'a admis dans son témoignage à certains moments, peu fiable. De plus, sa capacité de raconter clairement ce qui s'était passé n'était pas non plus fiable. Son récit ne concorde pas en grande partie avec les probabilités révélées par la preuve documentaire et le témoignage clair d'autres personnes.

B. Dossiers de la Commission 566-02-13810 et 13812 – les allégations d'un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

[199] La fonctionnaire s'est adressée à la Commission pour demander une réparation fondée sur une allégation selon laquelle l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard au point de subir une contrainte excessive et en temps opportun. Cette obligation est fondée sur l'allégation de la fonctionnaire selon laquelle elle souffrait d'une incapacité. Le fardeau initial de la preuve incombait à la fonctionnaire et reposait principalement sur les faits.

[200] Dans ses arguments, la fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard aux trois moments suivants parce qu'il avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard :

- la période de mars à septembre 2014;
- la période de septembre à décembre 2014;
- lorsqu'elle est retournée au travail en août 2016.

[201] Par souci de clarté, j'aborderai chacune de ces périodes de manière distincte, à savoir :

- La période de mars à septembre 2014 comprendra la période entre le 3 mars 2014 et le 29 août 2014 (la « période de mars à août 2014 »).
- La période de septembre à décembre 2014 comprendra la période allant du 2 septembre 2014 (le premier jour ouvrable après le 31 août 2014) jusqu'à la fin de décembre 2014 (la « période de septembre à décembre 2014 »).
- La période pendant laquelle elle est retournée au travail comprendra le 29 août 2016, jusqu'à son départ d'AMC, vers la mi-novembre ou la fin de novembre 2016 (la « période d'août à novembre 2016 »).

[202] Dans *Diks c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 3, la Commission a affirmé que le critère applicable dans les cas de discrimination en milieu de travail est le suivant :

[...]

76 Afin de montrer qu'un employeur a fait preuve de discrimination, le fonctionnaire doit d'abord établir une preuve prima facie de l'existence de discrimination. La preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la fonctionnaire, en l'absence de réplique de l'employeur intimé (voir Commission ontarienne

des droits de la personne c. Simpsons-Sears, [1985] 2 R.C.S. 536, au paragraphe 28 (« O'Malley »)).

77 Un employeur faisant face à une preuve prima facie peut éviter une conclusion défavorable en déposant des éléments de preuve d'une explication raisonnable qui démontre que ses actions n'étaient pas, en fait, discriminatoires ou en établissant un moyen de défense prévu par la loi qui justifie la discrimination (A.B. c. Eazy Express Inc., 2014 TCDP 35, au paragraphe 13).

[...]

[203] Tel que cela est établi dans *Stewart*, pour établir l'existence d'une discrimination *prima facie*, un fonctionnaire s'estimant lésé doit démontrer qu'il possède une caractéristique protégée contre la discrimination, qu'il a subi un effet préjudiciable quelconque et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable. La preuve de l'intention discriminatoire n'est pas requise pour démontrer l'existence d'une discrimination *prima facie*.

[204] Dans des cas comme ceux-ci, où un employé déclare avoir été victime de discrimination en raison d'une invalidité, il ne suffit pas qu'un fonctionnaire s'estimant lésé déclare simplement avoir une invalidité. De nombreuses personnes sont atteintes d'une invalidité qui ne touche pas leur capacité à exercer leurs fonctions et responsabilités au travail. La fonctionnaire devait établir une preuve *prima facie* de discrimination en démontrant non seulement qu'elle possède une caractéristique protégée, mais également qu'en raison de cette caractéristique, elle a subi un traitement préjudiciable; bref, il doit y avoir un lien entre les deux.

[205] Si un fonctionnaire s'estimant lésé établit une preuve *prima facie*, les prochaines questions posées sont de savoir si l'employeur peut prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé et, dans l'affirmative, l'a-t-il fait? La Cour suprême du Canada a déclaré ce qui suit dans *Central Okanagan* aux pages 994 et 995 :

La recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties. Outre l'employeur et le syndicat, le plaignant a également l'obligation d'aider à en arriver à un compromis convenable. La participation du plaignant à la recherche d'un compromis a été reconnue par notre Cour dans l'arrêt O'Malley. Le juge McIntyre y affirme, à la p. 555 :

Cependant, lorsque ces mesures ne permettent pas d'atteindre complètement le but souhaité, le plaignant, en l'absence de concessions de sa propre part, comme

l'acceptation en l'espèce d'un emploi à temps partiel, doit sacrifier soit ses principes religieux, soit son emploi.

Pour faciliter la recherche d'un compromis, le plaignant doit lui aussi faire sa part. À la recherche d'un compromis raisonnable s'ajoute l'obligation de faciliter la recherche d'un tel compromis. Ainsi, pour déterminer si l'obligation d'accommodement a été remplie, il faut examiner la conduite du plaignant.

Cela ne signifie pas qu'en plus de porter à l'attention de l'employeur les faits relatifs à la discrimination, le plaignant est tenu de proposer une solution. Bien que le plaignant puisse être en mesure de faire des suggestions, l'employeur est celui qui est le mieux placé pour déterminer la façon dont il est possible de composer avec le plaignant sans s'ingérer indûment dans l'exploitation de son entreprise. Lorsque l'employeur fait une proposition qui est raisonnable [page 995] et qui, si elle était mise en [œ]uvre, remplirait l'obligation d'accommodement, le plaignant est tenu d'en faciliter la mise en [œ]uvre. Si l'omission du plaignant de prendre des mesures raisonnables est à l'origine de l'échec de la proposition, la plainte sera rejetée. L'autre aspect de cette obligation est le devoir d'accepter une mesure d'accommodement raisonnable. C'est cet aspect que le juge McIntyre a mentionné dans l'arrêt O'Malley. Le plaignant ne peut s'attendre à une solution parfaite. S'il y a rejet d'une proposition qui serait raisonnable compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur s'est acquitté de son obligation.

[206] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la fonctionnaire n'a pas établi une preuve *prima facie*.

[207] Les arguments de la fonctionnaire sont fondés sur le motif de distinction illicite de l'invalidité. La fonctionnaire n'a pas divulgué son invalidité à son employeur au fur et à mesure que les choses se sont déroulées en 2014; elle ne l'a pas non plus fait pendant le reste de son mandat à AMC. Je n'ai ni entendu ni vu d'éléments de preuve permettant de déterminer l'invalidité de la fonctionnaire. Je ne sais pas exactement quelle était ou est cette invalidité, car elle n'a jamais été divulguée.

[208] Cela ne veut pas dire que la fonctionnaire n'est pas atteinte d'une invalidité ou que l'invalidité ne lui a pas imposé de restrictions ou de limitations. Toutefois, les audiences comme celles-ci, qui portent sur des allégations de discrimination, sont en grande partie décidées en fonction des faits qui ont mené au litige au point où les parties ont besoin de l'intervention d'un tiers. Il est extrêmement difficile de tirer des conclusions de fait lorsque des éléments de preuve sont retenus.

[209] Lorsque la question dont est saisie la Commission repose en grande partie sur des éléments de preuve propres à la santé, un professionnel de la santé qui participe au traitement de cette personne, plus particulièrement un médecin personnel qui participe aux soins de santé de cette personne pendant une période prolongée, est souvent un témoin clé et peut éclairer considérablement les questions en litige. Je vais m'écarter du sujet pour un moment en vue de discuter du rôle des professionnels de la santé dans ces types de cas.

[210] Il n'est pas rare qu'un employé produise une note d'un professionnel de la santé comme un médecin de famille (p. ex. la note du 3 mars) qui, de prime abord, semble dicter une mesure d'adaptation que le médecin propose. Il ne s'agit pas du rôle du professionnel de la santé. Le professionnel de la santé, souvent le médecin de famille ou le médecin personnel traitant d'un employé, joue un rôle dans le processus; ce n'est pas son rôle de dicter à l'employeur les mesures qu'il doit prendre pour répondre aux besoins d'un employé.

[211] Lorsqu'une personne consulte un médecin, c'est généralement parce qu'elle a un problème de santé quelconque, qu'il soit physique ou mental. Le médecin est là pour aider la personne à améliorer sa santé. Ils diagnostiquent ce qu'ils croient être le problème et fournissent à la personne ce qu'ils croient être la meilleure solution en fonction de leur évaluation de la plainte ou des plaintes qui leur sont présentées. Parfois, la solution est simple, comme la prescription d'un médicament; d'autres fois, pas tellement, et parfois, il peut y avoir une myriade d'options - parfois, il y a des recommandations pour des tests de dépistage et parfois, il y a des recommandations vers des spécialistes.

[212] Lorsque nous avons des maladies complexes, ceux qui peuvent relever de la caractéristique protégée de l'invalidité, en vertu des lois sur les droits de la personne, le rôle du professionnel de la santé demeure lié au traitement de la santé de l'employé. L'évaluation d'une maladie, qui cause des limitations et des restrictions quant aux capacités d'une personne, est souvent essentielle pour déterminer le plan d'action de l'employeur, de l'employé et du syndicat dans le processus tripartite dont a discuté la Cour suprême du Canada dans *Central Okanagan*.

[213] L'exemple le plus simple et le plus banal pourrait être celui d'un employé qui travaille dans un entrepôt et qui est souvent tenu, dans le cadre de ses fonctions et

responsabilités, de soulever et de déplacer une foule d'objets de formes, de tailles et de poids différents. Cet employé souffre d'une grave fracture d'un os ou d'os dans le bras et est dans un plâtre pendant une longue période. Une fois le plâtre enlevé, il a besoin de physiothérapie pour ramener le bras à la force régulière de travail. Le médecin de l'employé fournit à l'employeur des renseignements sur les restrictions et les limites relatives à l'utilisation du bras, et c'est à partir des renseignements que l'employeur, l'employé et le syndicat élaborent un plan d'adaptation pour l'employé.

[214] La Dre Burgess a été désignée par la fonctionnaire comme sa médecin. Elle a fourni une série de notes allant de mars 2014 jusqu'en octobre 2016. Elle n'a pas témoigné et aucune de ses notes cliniques ni aucun de ses dossiers n'ont été déposés en preuve. Peu importe ce qu'elle pensait, ainsi que son évaluation de l'état de santé de la fonctionnaire, des restrictions ou des limitations causées par des problèmes de santé, qui auraient figuré dans les notes et les dossiers, n'ont pas été communiquées à la Commission pour l'aider à évaluer le grief et les questions qu'elle devait trancher.

[215] Il convient également de noter que ce n'était pas faute d'avoir essayé de la part de l'employeur. On a demandé à la fonctionnaire, dans le cadre du processus d'audience, de produire ces renseignements. Elle a refusé. En effet, au cours de son témoignage, elle a fermement refusé de parler de son invalidité et a confirmé qu'elle avait ses dossiers médicaux en sa possession et a en fait déclaré, pendant son témoignage, qu'ils étaient placés juste derrière elle. Il était clair qu'il existait une preuve documentaire qui était pertinente aux questions que j'ai dû trancher à l'audience. Toutefois, la fonctionnaire n'était pas prête à la produire. De plus, la fonctionnaire a insisté sur le fait qu'elle n'allait répondre à aucune question concernant sa santé. Cela rend donc extrêmement difficile, voire impossible, d'évaluer les questions juridiques lorsque des faits pertinents existent, mais n'ont pas été présentés.

1. La période de mars à août 2014

[216] Au cours de cette période, la fonctionnaire a fourni à l'employeur les trois notes suivantes : la note du 3 mars, qui énonce que [traduction] « Michele a besoin de mesures d'adaptation pour faire du télétravail pour des raisons médicales pendant une période d'essai de trois mois qui sera réévalué en mai 2014 »; la note du 12 juin, qui énonce que [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le vendredi 13 juin 2014 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au jeudi 24 juillet 2014 »; la note

du 22 juillet, qui énonce que [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le mardi 22 juillet 2014 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au dimanche 31 août 2014 ».

[217] Aucune de ces notes n'a fourni d'indication à la Commission quant à la nature de l'invalidité de la fonctionnaire ou quant à toute limitation ou restriction. Deux d'entre elles (les notes du 12 juin et du 22 juillet) énoncent que la fonctionnaire est totalement invalide et elles visent toute la période du 13 juin au 31 août 2014.

[218] Le 13 juin 2014 était un vendredi. Cette période (de mars à septembre) est donc tronquée, étant donné qu'elle était totalement invalide pendant cette période, selon la Dre Burgess, et par [traduction] « totalement invalide », j'interprète comme signifiant complètement incapable de travailler.

[219] Je tronquerais davantage cette période pour éliminer toute la semaine du 9 juin 2014, puisqu'il n'y a absolument aucun élément de preuve indiquant que du lundi 9 juin au 13 juin 2014, il y a eu discrimination fondée sur une invalidité. Les éléments de preuve ont révélé que la fonctionnaire a envoyé un courriel à son superviseur le lundi de cette semaine-là, soit le 9 juin, indiquant simplement qu'elle était malade. Le mardi 10 juin 2014, elle a envoyé un deuxième courriel indiquant qu'elle était toujours malade et qu'elle avait un virus qu'elle avait attrapé au cours de la fin de semaine. Il n'y a aucun élément de preuve indiquant que la fonctionnaire ait été au travail du tout pendant la semaine du 9 juin, le dernier jour où elle a été au travail étant le vendredi 6 juin 2014. Comme je l'ai déjà indiqué dans la section précédente portant sur la question de la crédibilité, nous savons que la fonctionnaire était en congé et qu'elle a fait plusieurs déclarations contradictoires concernant la raison de son absence.

[220] La période de mars à août 2014 ne comprend donc que la période du 3 mars au 6 juin 2014.

[221] La note du 3 mars indique que la fonctionnaire doit, pour des raisons médicales, être autorisée à faire du télétravail. Si la Dre Burgess avait témoigné, elle aurait pu faire la lumière sur la nature de la maladie ou de l'invalidité de la fonctionnaire, ainsi que sur les limitations et les restrictions quant à la raison pour laquelle elle estimait qu'en mars 2014, la fonctionnaire devait faire du télétravail. Elle ne l'a pas fait, alors nous ne le savons pas. La fonctionnaire a refusé de produire ses dossiers médicaux. Ils auraient peut-être pu éclairer la situation, mais sans ces dossiers, nous n'avons aucun

renseignement. La fonctionnaire elle-même ne l'a pas indiqué, alors je n'ai rien d'autre que la note du 3 mars.

[222] Les seuls autres éléments de preuve pertinents pour répondre aux allégations de la fonctionnaire selon lesquelles l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard pendant cette période (de mars à juin 2014) étaient les témoignages de la fonctionnaire et de M. Biard. M. Biard a témoigné qu'il avait reçu la note du 3 mars, qu'il estimait qu'elle était vague et qu'il était difficile de déterminer les tâches que la fonctionnaire pouvait ou ne pouvait pas accomplir. Il a dit qu'il avait demandé à la fonctionnaire de lui fournir un plan de travail, mais qu'elle était réticente à en fournir un. Une chaîne de courriels faisant référence à une réunion entre la fonctionnaire et M. Biard et à la demande de M. Biard d'obtenir un plan a été déposée en preuve. La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait fait un suivi auprès de M. Biard, affirmant qu'elle avait fourni un plan. Le RCD ne comportait aucun plan écrit et la fonctionnaire n'a produit aucun plan. Rien dans ce témoignage ou dans les courriels mentionnés n'a fourni des renseignements permettant d'établir l'existence d'une invalidité ou d'un effet préjudiciable dans le milieu de travail ayant un lien avec l'invalidité.

[223] Bref, la note vague du 3 mars constitue le seul élément de preuve que la fonctionnaire a présenté pour établir une preuve *prima facie* de discrimination. Il n'y a rien d'autre. Selon ces renseignements très limités, je conclus que la fonctionnaire n'a donc pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a une caractéristique protégée et qu'il y avait un lien entre cette caractéristique et un effet préjudiciable dans son milieu de travail. Par conséquent, elle n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination, et cette partie de son allégation de discrimination et cette partie du grief relatif aux mesures d'adaptation sont rejetées.

2. La période de septembre à décembre 2014

[224] En septembre 2014, la fonctionnaire a souhaité retourner au travail. Compte tenu de sa longue absence (un peu moins de trois mois), l'employeur souhaitait obtenir l'assurance qu'elle pouvait le faire. La fonctionnaire a dit qu'elle avait obtenu une note de la Dre Burgess à la fin d'août 2014 indiquant qu'elle était apte à retourner au travail. Aucune note datée d'août 2014 signée par la Dre Burgess n'a été déposée en preuve devant moi.

[225] L'employeur a écrit à la Dre Burgess le 12 septembre (la demande du 12 septembre) pour lui demander de remplir un formulaire de retour au travail. Le 2 octobre, la Dre Burgess a fourni le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre. Selon le formulaire, elle avait vu la fonctionnaire le 19 septembre. Le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre indiquait que la fonctionnaire pouvait retourner au travail progressivement sur une période de sept semaines. Dans la section du formulaire où la date à laquelle la fonctionnaire pouvait retourner au travail, la Dre Burgess a écrit [traduction] « dès que vous serez en mesure de répondre à ses besoins ». Le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre n'indiquait aucune invalidité.

[226] Les renseignements relatifs à la santé fournis à l'employeur directement par un médecin après le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre et avant que la fonctionnaire ne retourne au travail le 29 août 2016, sont sous la forme de quatre notes de la Dre Burgess : soit la note du 20 mai 2015, la note du 29 juillet 2015, la première note du 8 juin 2016 et la deuxième note du 8 juin 2016, ainsi qu'une réponse à laquelle il est fait référence dans un courriel du 5 avril 2016, dans lequel M. Varriano fait référence à une réponse de la Dre Burgess en date du 11 janvier 2016. La seule note pertinente pour cette période (de septembre à décembre 2014) est celle du 20 mai 2015. Voici la totalité de la note : [traduction] « Cette patiente était totalement invalide le vendredi 13 juin 2014 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au vendredi 31 juillet 2015. »

[227] Une série de rapports de l'assureur d'invalidité de l'employeur, la Sun Life, a également été déposée en preuve. Selon les documents de la Sun Life, elle avait accepté la demande de prestations d'invalidité de la fonctionnaire et elle avait accepté et conclu qu'elle était effectivement totalement incapable d'occuper tout emploi (pas seulement le sien) en date du 13 juin 2014.

[228] La fonctionnaire n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination. Les notes du 12 juin et du 22 juillet visent la période entre le 13 juin et le 31 août 2014 et indiquent que la fonctionnaire était totalement invalide à l'époque. Après avoir été en congé pendant presque trois mois au complet, la fonctionnaire a dit qu'elle était en mesure de retourner au travail. Elle a dit qu'elle avait une note datée d'août 2014. Aucune note n'a été déposée en preuve. Autre que la fonctionnaire affirmant qu'elle avait une note, il n'existe aucune preuve documentaire d'une telle note.

[229] La preuve documentaire visant cette période comporte deux volets. En premier lieu, il y a le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre. Il n'est pas indiqué que la fonctionnaire est invalide et il est vague en ce qui concerne les détails des restrictions et des limitations, et il indique que la Dre Burgess croit que l'employeur devrait prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire au milieu de travail. Il indique également que la fonctionnaire peut retourner au travail.

[230] Toutefois, la Dre Burgess a également rédigé la note du 20 mai 2015. Elle contredit le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, car elle indique que la fonctionnaire était totalement invalide pendant toute la période du 13 juin 2014 jusqu'au 31 juillet 2015. Cela vise une période de 13,5 mois et, surtout, la période visée dans la présente section, soit de septembre à décembre 2014. La note du 20 mai 2015 est corroborée par les documents de la Sun Life et par le témoignage de la fonctionnaire, qui a affirmé avoir reçu des prestations d'invalidité avec effet rétroactif au 13 juin 2014.

[231] Selon ce qui précède, je conclus que la fonctionnaire n'a donc pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a une caractéristique protégée qui nécessite que l'employeur prenne une mesure d'adaptation et qu'il existe un lien entre cette caractéristique et un effet préjudiciable dans son milieu de travail. Par conséquent, elle n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination et cette partie de son allégation de discrimination et cette partie du grief relatif aux mesures d'adaptation sont rejetées.

3. La période d'août à novembre 2016

[232] Le 29 août 2016, la fonctionnaire est retournée au travail après une absence sous forme de congé d'invalidité de longue durée entre le 13 juin 2014 et le 26 août 2016. Elle a continué de toucher des prestations d'invalidité pendant la période où elle participait au plan de retour au travail de la Sun Life, soit du 29 août jusqu'au 26 septembre 2016.

[233] Cette période (d'août à novembre 2016) est bien après le dépôt du grief initial (le grief relatif aux mesures d'adaptation), alléguant que l'employeur avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard. Non seulement cela, mais également, c'est après que la fonctionnaire s'est absentée du travail pendant une longue période en raison d'une incapacité totale de travailler. Je ne suis pas disposé à

accepter que le grief relatif aux mesures d'adaptation, déposé quelque 20 mois auparavant (dossier de la Commission 566-02-13810), prolonge et vise cette période. Je ne crois pas non plus que le grief déposé le 1^{er} novembre 2016 (le grief relatif aux congés) et portant le numéro de dossier de la Commission 566-02-13811, est libellé de telle sorte qu'il pourrait être interprété comme laissant entendre que l'employeur a fait preuve de discrimination à son égard et n'a pas pris de mesures d'adaptation à son égard en vertu de l'article 43 de la convention collective.

[234] Le grief relatif aux mesures d'adaptation, déposé le 18 décembre 2014 (dossier de la Commission 566-02-13810) l'indiquait expressément dans sa première phrase : [traduction] « Je dépose un grief contre le fait que l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à mon égard [...] ». Dans le grief relatif aux congés, déposé le 1^{er} novembre 2016 (dossier de la Commission 566-02-13811), la fonctionnaire n'a pas dit qu'elle contestait le manquement de l'employeur à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard ou que cela constituait de la discrimination à son égard; elle a dit qu'elle contestait l'omission de l'employeur de lui fournir un horaire de travail mobile. Le terme « mobile » est utilisé dans la clause 8.04 de la convention collective en ce qui a trait à la durée du travail.

[235] Malgré cette différence manifeste, j'examinerai l'allégation contenue dans le grief du 1^{er} novembre 2016 (dossier de la Commission 566-02-13811) et la considérerai comme un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et que l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de la fonctionnaire au cours de cette période.

[236] La preuve documentaire des professionnels de la santé pendant cette période correspond à la note du 12 octobre 2016 de la Dre Burgess. Cette note, même si elle ne révèle pas une invalidité particulière, indique que la fonctionnaire est atteinte d'une maladie chronique qui présente des exacerbations aiguës occasionnelles. Elle indique ensuite que le problème de santé a une incidence sur sa capacité de travailler, ce qui touche à son tour son horaire de travail. La note précise qu'il s'agit d'un problème de santé de longue durée.

[237] Toutefois, la note du 12 octobre 2016 ne peut être prise en vase clos. Une quantité considérable de documents a été déposée en preuve qui traitait de l'état de

santé de la fonctionnaire pendant la période précédant son retour au travail et qui est clairement pertinente.

[238] D'abord et avant tout, il est évident que la fonctionnaire consultait des spécialistes pendant la période où elle touchait des prestations d'invalidité de la Sun Life. Dans un courriel du 24 août 2015, la Sun Life a informé M. Biard que la fonctionnaire avait participé à une évaluation avec un spécialiste. Aucun renseignement sur l'évaluation, sur l'identité du spécialiste ou ses résultats n'a été communiqué à l'audience. La fonctionnaire a été contre-interrogée à cet égard et a dit qu'elle ne se souvenait pas de l'évaluation, mais qu'elle avait consulté de nombreux spécialistes. Elle n'a fourni aucun détail sur les spécialistes qu'elle avait consultés. Il n'y avait aucun renseignement sur l'identité des spécialistes, leur spécialité, ni sur les traitements ou les plans de traitement entrepris. Bref, je sais qu'il y avait des spécialistes qui s'occupaient d'elle pendant cette période d'invalidité de longue durée, mais vraiment rien d'autre.

[239] Dans un courriel du 8 mars 2016, la Sun Life a donné une mise à jour à l'employeur, l'informant que les restrictions de la fonctionnaire demeuraient inchangées et elle a indiqué ces restrictions comme [traduction] « [incapable] d'accomplir des tâches qui nécessitent des exigences cognitives élevées et une concentration prolongée ».

[240] Le 5 avril 2016, M. Varriano a envoyé un courriel à M. Tonicic faisant référence aux renseignements fournis à l'employeur directement par la Dre Burgess qui indiquaient que la fonctionnaire ne pouvait pas exercer ses fonctions et qu'elle ne pouvait pas gérer le stress. M. Varriano a dit à M. Tonicic que l'employeur comprenait qu'une date de retour au travail était probablement au printemps et qu'avant le retour au travail de la fonctionnaire, l'employeur voulait un certificat médical comportant une date de retour au travail proposée qui énonçait les restrictions et limitations et la durée des restrictions et limitations, le cas échéant.

[241] Au cours de cette même période, soit le 30 mars et le 6 avril 2016, un échange de courriels a eu lieu entre M. Biard, Mme Campbell de la Sun Life et la fonctionnaire. L'échange est très révélateur. Il est clair que la fonctionnaire veut faire du télétravail ou travailler à domicile à son retour au travail. Dans un courriel du 5 avril, Mme Campbell informe la fonctionnaire qu'elle avait reçu une réponse de la Dre Burgess (la demande

de renseignements de la Sun Life) et que, dans cette réponse, la Dre Burgess avait reporté tout commentaire sur une contre-indication particulière d'un problème de santé concernant le retour au travail de la fonctionnaire au Dr Xxx. Il indique ensuite que la fonctionnaire consultera le Dr Xxx.

[242] Dans un courriel du 21 avril 2016, Mme Campbell fournit une mise à jour à M. Biard. Elle lui dit qu'elle avait demandé une confirmation des restrictions médicales de la médecin de famille de la fonctionnaire (la Dre Burgess) et du spécialiste (non nommé). Elle déclare que le spécialiste a confirmé qu'il n'y avait aucune contre-indication médicale à ce que la fonctionnaire retourne au travail au bureau.

[243] Dans un courriel du 1^{er} juin 2016, Mme Campbell a informé l'employeur que la Dre Burgess avait écrit à la Sun Life et avait demandé un retard dans le plan de retour au travail. Les renseignements particuliers quant à la raison pour laquelle le retard était nécessaire n'ont pas été divulgués; il a en fait indiqué que la fonctionnaire avait été aiguillée vers quelqu'un. Rien d'autre n'est fourni. Lorsque la fonctionnaire a été interrogée à ce sujet, elle a dit qu'elle ne s'en souvenait pas.

[244] La première note du 8 juin 2016 indique que la fonctionnaire a besoin d'une entente de télétravail afin de permettre un retour au travail réussi. Elle ne fait état d'aucune invalidité ni d'aucune restriction ou limitation. La deuxième note du 8 juin 2016 ne fait état non plus d'aucune invalidité ni d'aucune restriction ou limitation. En contre-interrogatoire, après avoir été montré les deux notes du 8 juin, on a demandé à la fonctionnaire si la Dre Burgess effectuait une évaluation autre qu'un examen physique régulier. Elle a ensuite répondu qu'elle consultait la Dre Burgess depuis deux ans et que la Dre Burgess était sa médecin généraliste et prescrivait des médicaments, qu'elle ne considérait pas la Dre Burgess comme une spécialiste. Lorsqu'on a fait remarquer à la fonctionnaire qu'elle consultait des spécialistes [pour un problème de santé précis], la fonctionnaire a dit qu'elle ne répondrait pas à la question et, malgré le fait qu'on ait insisté sur ce fait, elle a fermement refusé de répondre à la question. Lorsque l'avocate a interrogé la fonctionnaire au sujet du courriel du 5 avril de la Sun Life, dans lequel Mme Campbell affirme que la Dre Burgess a reporté tout commentaire sur le [problème de santé précis] au Dr Xxx, la fonctionnaire a dit qu'elle ne répondrait à aucune question sur sa santé.

[245] Lorsque juin est passé à juillet et juillet est passé à août, il semblait avoir un retard dans le retour au travail de la fonctionnaire. Le retard ne semble pas être de la part de l'employeur. Une réunion sur le retour au travail a eu lieu le 26 juillet 2016. La correspondance par courriel qui a suivi était vague, mais d'après ce dont je pouvais comprendre des renseignements limités qui ont été fournis, il semble que le point d'accrochage était la question du télétravail ou le fait de permettre à la fonctionnaire de travailler à domicile à son retour au travail. Un courriel des RT d'AMC à l'intention de M. Tonic indique que M. Biard et Mme Bristow sont tout à fait disposés à accueillir la fonctionnaire au bureau et à faciliter son retour au travail, puis énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] Étant donné que le Ministère n'a aucune indication des restrictions médicales ou des limitations fonctionnelles, il n'autorisera pas le télétravail. Il insiste sur le fait que Michele soit physiquement présente au travail pour exécuter ses fonctions pour quelques raisons qui vous ont déjà été expliquées ainsi qu'à Michele, comme la gestion de son rendement, l'encadrement qui devra être effectué pour achever sa formation et le rétablissement des relations avec ses collègues, clients et superviseurs.

[...]

[246] Le plan de retour au travail de la Sun Life énonce que [traduction] « [l]'équipe de traitement n'a relevé aucune restriction médicale pour l'instant ».

[247] Le matin de son premier jour de retour au travail, soit le 29 août, la fonctionnaire a envoyé un courriel aux RT d'AMC et leur a dit que son syndicat payera pour [traduction] « [...] un formulaire médical révisé plus robuste qui décrit mes limitations et restrictions déterminées par mon spécialiste ». L'échange de courriels qui a suivi a indiqué que les RT comprenaient que l'employeur enverrait une lettre au spécialiste de la fonctionnaire lui demandant d'indiquer ou d'expliquer les restrictions médicales et fonctionnelles nécessitant des mesures d'adaptation, et ils ont envoyé à la fonctionnaire un formulaire de consentement aux fins de signature. La fonctionnaire a répondu que l'employeur avait raison dans son évaluation, mais qu'il devrait adresser la lettre à la Dre Burgess, qui, selon elle, collaborait avec son spécialiste. Les RT ont répondu à la fonctionnaire en indiquant qu'ils estimaient qu'il serait préférable d'obtenir les renseignements directement du spécialiste. La fonctionnaire a dit aux RT d'écrire à la Dre Burgess et que cette dernière l'enverrait au spécialiste.

[248] Aucun rapport ni aucune note de quelque nature que ce soit ne provenait d'un spécialiste. Ce qui semble avoir été le résultat de l'échange entre la fonctionnaire et les RT d'AMC à la fin d'août 2016 est la note du 12 octobre 2016 de la Dre Burgess.

[249] Après une absence de 26 mois, la fonctionnaire est retournée au travail dans une capacité très limitée. Son assureur d'invalidité a mis sur pied un plan de retour au travail qui devait initialement viser une période de 5 semaines à compter du 22 août 2016, pour un total de 98,5 heures. Cette période a été raccourcie parce que la fonctionnaire avait subi un problème de santé la semaine du 22 août. La fonctionnaire a donc commencé une semaine plus tard, mais elle devait encore travailler 98,5 heures, même s'il s'agissait d'une période de 4 semaines, et non de 5 semaines. La fonctionnaire n'a jamais travaillé toutes les heures au cours de la période de retour au travail de 4 semaines; elle n'a travaillé que 28,5 heures, soit environ le tiers de ce qui était déjà une période raccourcie.

[250] En date du 26 septembre 2016, la fonctionnaire avait été autorisée par la Sun Life, d'après la preuve documentaire présentée par les spécialistes médicaux qui géraient l'invalidité quelconque qui avait fait en sorte qu'elle soit en congé pendant une période prolongée, et il semblerait par la Dre Burgess à travailler à temps plein, c'est-à-dire 37,5 heures par semaine, sans aucune limitation ou restriction ou mesure d'adaptation.

[251] Selon les éléments de preuve produits dans les documents, il est clair qu'il existe une certaine forme de problème de santé concernant la fonctionnaire, et il semble que ce problème a été évalué, traité et documenté tout au long de la période allant au moins de mars 2014 jusqu'à un certain moment à l'été 2016. Aucun des renseignements n'a été communiqué à l'employeur dans le cadre du processus de production de l'audience, malgré le fait que l'employeur ait demandé une telle production, et aucun des renseignements n'a été produit pour l'audience. La fonctionnaire a affirmé catégoriquement dans son témoignage qu'elle ne produirait aucun de ces renseignements et qu'elle ne consentirait pas non plus à les communiquer ou à répondre à des questions à leur sujet. Je soupçonne qu'il y aurait des réponses dans ces documents qui auraient aidé la formation de la Commission à évaluer ce qui se passait et la situation.

[252] La Dre Burgess était la médecin personnelle de la fonctionnaire, et il est clair qu'elle voyait et traitait la fonctionnaire depuis mars 2014. Ses notes cliniques, ses dossiers et son témoignage auraient pu faire la lumière sur ce qui se passait exactement.

[253] Selon les éléments de preuve limités dont nous disposons, la Dre Burgess a déclaré que la fonctionnaire était totalement invalide du 14 juin jusqu'à la fin d'août 2014. Selon le témoignage de la fonctionnaire, la fonctionnaire a reçu une note de la Dre Burgess indiquant qu'elle était apte à travailler au début de septembre 2014. Cette note, si elle existe, n'a pas été produite. De plus, la Dre Burgess a produit le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre indiquant que la fonctionnaire pouvait retourner au travail à ce moment-là, mais elle a aussi produit la note du 20 mai 2015 indiquant que la fonctionnaire était totalement invalide pendant toute la période qui aurait visé le 13 juin 2014 au 31 juillet 2015. La fonctionnaire était-elle apte au travail ou totalement invalide? Selon les documents limités que la fonctionnaire autoriserait à produire, elle était apte et invalide en même temps.

[254] De plus, dans un courriel envoyé le 1^{er} mars 2016, Mme Campbell de la Sun Life a dit à M. Biard et à Mme Désormeaux-Dufour qu'un [traduction] « [...] facteur important qui influe sur son état de santé global semble avoir été réglé vers la fin de janvier ou le début de février [2016] » et qu'en ce qui concerne le retour au travail de la fonctionnaire, elle a affirmé ce qui suit : [traduction] « Je ne m'attends pas à ce qu'il y ait des restrictions ou des limitations importantes d'un point de vue physique ou cognitif; toutefois, cela sera confirmé par les fournisseurs de traitement avant de participer à un plan de retour au travail. »

[255] De plus, selon les documents produits à partir des dossiers de la Sun Life, la Dre Burgess a reporté toute opinion sur le problème de santé précis de la fonctionnaire et son effet sur son retour au travail subséquent aux spécialistes (plus précisément au Dr Xxx) qui étaient impliqués avec la fonctionnaire. Cela a été énoncé dans un courriel du 5 avril 2016, à 11 h 49, de Mme Campbell de la Sun Life à la fonctionnaire. La fonctionnaire a répondu le même jour à 13 h 42, et sa première phrase était la suivante : [traduction] « Ma médecin et moi avons discuté longuement du refus de l'employeur d'accéder à ma demande de travailler à domicile, et c'est pourquoi elle s'en est remise au Dr Xxx [...] »

[256] Selon la preuve documentaire limitée disponible, toute maladie de la fonctionnaire qui causait ou contribuait de façon importante à son invalidité totale semblait s'être réglée au moins en janvier ou au début de février 2016. De plus, selon la preuve documentaire, il n'y avait probablement pas, et il n'y en avait pas, de limitations, de restrictions ou de mesures d'adaptation qui ont été déterminées par un professionnel de la santé ayant participé au traitement de la fonctionnaire et à la planification de son retour au travail. Pourtant, soudainement, après une absence prolongée du travail, ainsi que le traitement et l'évaluation, la Dre Burgess a rédigé de façon inattendue la note du 12 octobre 2016 qui énonce que la fonctionnaire a [traduction] « [...] une maladie chronique (avec exacerbation aiguë occasionnelle) [...] » qui [traduction] « [...] a une incidence sur sa capacité de travailler et nécessite un traitement, ce qui a une incidence sur son horaire de travail [et peut nécessiter] des rendez-vous et des éventuels congés médicaux ». Elle indique également que la nature de son état de santé est à long terme. Quel état? Pourquoi cet état est-il soudainement devenu chronique en octobre, alors que quelques mois auparavant, rien n'indiquait qu'il l'était?

[257] De plus, les renseignements très limités sur l'assiduité de la fonctionnaire à son retour au travail indiquaient qu'elle était en congé pour s'occuper de plusieurs choses différentes qui ne semblaient pas se rapporter à une quelconque maladie continue, y compris des comparutions devant le tribunal, des réunions avec son syndicat et des réunions et rendez-vous pour ses enfants.

[258] Je suis également préoccupé par le fait que la fonctionnaire a induit l'employeur en erreur au sujet de ce processus impliquant la Dre Burgess et de ce qu'il est advenu de la note du 12 octobre 2016. Dans son échange de courriels des 29 et 30 août 2016, la fonctionnaire a dit ce qui suit à Mme Daoust (RT D'AMCC) : [traduction] « L'IPFPC a accepté de payer pour un formulaire médical révisé plus robuste qui décrit mes limitations et restrictions déterminées par mon spécialiste. » La Dre Burgess n'a pas été identifiée comme une spécialiste. La fonctionnaire a été contre-interrogée sur ce point et elle l'a confirmé. En effet, les éléments de preuve ont révélé que la fonctionnaire avait probablement consulté plusieurs spécialistes, dont elle n'a choisi de révéler l'existence ni à l'employeur ni à l'audience.

[259] Lorsqu'il a été informé que la fonctionnaire allait consulter un spécialiste, l'employeur a fourni le formulaire de consentement pour le spécialiste, et la

fonctionnaire a alors dit à l'employeur, dans un courriel, que le consentement devrait être donné à la Dre Burgess, qui, selon elle, [traduction] « collabore avec [son] spécialiste ». L'employeur contesté et a proposé qu'il serait préférable d'obtenir les renseignements directement du spécialiste, en affirmant que [traduction] « Les spécialistes sont généralement mieux placés pour fournir des conseils utiles sur les limitations ou restrictions liées aux problèmes de santé relevant de leur domaine d'expertise ». La fonctionnaire a répondu à Mme Daoust, lui disant de [traduction] « [...] faire parvenir tous les documents nécessaires directement à la Dre Burgess, qui pourra les envoyer au spécialiste ».

[260] Je n'ai aucun doute que, compte tenu du comportement trompeur antérieur de la fonctionnaire, il ne s'agissait là encore que d'une tromperie de sa part qui laissait entendre que, pour une raison ou une autre, un spécialiste l'évaluerait et fournirait des renseignements. Il n'y a aucun élément de preuve qu'un spécialiste a été impliqué à ce moment-là et, en fait, il ressort clairement des faits que c'était la Dre Burgess qui a rédigé la note du 12 octobre 2016.

[261] Il incombait à la fonctionnaire de présenter des éléments de preuve qui, selon la prépondérance des probabilités, satisfont aux critères énoncés dans la jurisprudence selon lesquels elle a une caractéristique protégée par la clause de « Élimination de la discrimination » de la convention collective et que cette caractéristique a eu d'une façon ou d'une autre un effet préjudiciable sur elle au travail. Au cours de l'audience, il était manifestement évident qu'une preuve médicale abondante était disponible et qu'elle était fort probablement pertinente et probante à l'égard des questions que la Commission devait trancher. Ces éléments de preuve n'ont pas été présentés à l'audience par la fonctionnaire. La fonctionnaire a expressément déclaré à l'audience qu'elle avait les dossiers médicaux de la Dre Burgess derrière elle lorsqu'elle a témoigné et qu'elle a refusé de les produire. En outre, à la question de savoir si des renseignements concernant les spécialistes identifiés dans la correspondance de la Sun Life seraient fournis, la fonctionnaire a expressément déclaré qu'elle ne savait pas. Lorsqu'on a insisté sur ce fait en contre-interrogatoire au sujet de la communication d'autres renseignements par la Dre Burgess, elle a déclaré qu'elle devra [traduction] « examiner 170 pages de correspondance ». Enfin, lorsqu'elle a été contre-interrogée par l'avocate de l'employeur au sujet de la période à la fin du printemps et au début de l'été 2016, et plus particulièrement s'il existait des contre-indications concernant son retour au travail et plus particulièrement son retour au travail au bureau, ainsi que la

position de la Sun Life selon laquelle le télétravail n'était pas nécessaire pour son retour au travail, la fonctionnaire a affirmé qu'elle ne répondrait à aucune question concernant sa santé.

[262] Les éléments de preuve dont je suis saisi relativement à cette période sont très contradictoires, ce qui est uniquement attribuable au fait que la fonctionnaire a refusé de produire une preuve médicale qui était uniquement sous son contrôle pour produire. La preuve documentaire qui a été produite pour la période du printemps et de l'été 2016, comprenant en grande partie des courriels de l'assureur d'invalidité, révèle que la fonctionnaire avait consulté ou consultait au moins un spécialiste en plus de la Dre Burgess. Dans son témoignage, la fonctionnaire a admis avoir consulté plus d'un spécialiste. La preuve documentaire dont je dispose laisse entendre qu'au moins un spécialiste médical et la Dre Burgess se sont entendus sur un plan d'action et sur des limitations et des restrictions, dont aucune n'a été déterminée et dont le télétravail n'était pas étayé.

[263] Le 29 août 2016, à 6 h 11, face à ce qui semble être une évaluation approfondie sur une longue période, avant même qu'elle ne retourne au travail pour sa première journée, la fonctionnaire a écrit aux RT d'AMC et a déclaré que l'IPFPC paierait pour un [traduction] « [...] formulaire médical révisé plus robuste qui décrit [...] limitations et restrictions [...] ». Ce qui est apparu quelque huit semaines plus tard est la note du 12 octobre 2016 de la Dre Burgess. Cette note contredisait directement ce qui semblait être l'entente antérieure de la Dre Burgess concernant le retour au travail du fonctionnaire. Il ne s'agissait pas de la première contradiction de la Dre Burgess au sujet de la santé et de la capacité de travailler de la fonctionnaire.

[264] Selon les éléments de preuve présentés dans les documents et les contradictions énoncées dans les documents concernant la Dre Burgess, la fonctionnaire ne s'est pas acquittée de son fardeau de me convaincre, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle était atteinte d'une invalidité qui touchait son travail ou qui avait un effet préjudiciable sur son travail. Par conséquent, je ne peux pas conclure que l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard, car elle n'a pas établi qu'elle avait une invalidité et que celle-ci nécessitait la prise de quelque mesure d'adaptation que ce soit.

Les propres actions de la fonctionnaire ont causé l'échec du processus de mesures d'adaptation au moment où le grief (dossier de la Commission 566-02-13810) a été déposé en décembre 2014

[265] Comme la Cour suprême l'a énoncé dans *Central Okanagan*, trouver une mesure d'adaptation appropriée est un processus tripartite; l'employeur, le syndicat et l'employé (dans le présent cas, la fonctionnaire) jouent tous un rôle important. Les faits révèlent que, même si l'employeur et le syndicat semblaient tous deux faire leur part, la fonctionnaire, en tant qu'employée, ne faisait pas la sienne.

[266] La fonctionnaire n'a pas consenti à fournir des renseignements provenant de l'un ou l'autre des médecins qui la traitaient malgré le fait que l'employeur ait présenté cette demande et malgré le fait que le prétendu manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a pour origine une invalidité. Il est impossible pour la fonctionnaire de s'acquitter de son fardeau de la preuve si elle n'est pas prête à divulguer ce qu'est ou ce qu'était l'invalidité, et si elle ne dispose que de peu de renseignements, voire aucun, provenant d'un professionnel de la santé établissant les limitations et les restrictions.

[267] Après que la fonctionnaire a demandé et obtenu des prestations d'invalidité intégrales, qui étaient rétroactives au 13 juin 2014, la Sun Life a régulièrement informé l'employeur par courriel de l'état de la fonctionnaire. Dans un certain nombre de ces rapports, qui indiquaient que la fonctionnaire était totalement invalide et incapable d'accomplir quelque travail que ce soit, il était indiqué que les restrictions et les limitations n'étaient pas physiques, mais cognitives.

[268] Je n'ai pas eu l'avantage de voir des preuves médicales d'une importance quelconque ou d'entendre le témoignage d'un professionnel médical. Il ressort clairement, encore une fois, du témoignage de la fonctionnaire et des documents qui ont été admis en preuve, que la fonctionnaire consultait sa médecin de famille et des spécialistes.

[269] Les renseignements fournis par la fonctionnaire et provenant de sa médecin traitante, soit la Dre Burgess, étaient peu nombreux et, au mieux, contradictoires. La Dre Burgess a signé la note du 3 mars, qui indique simplement que la fonctionnaire doit obtenir des mesures d'adaptation, pour des raisons médicales, aux fins du télétravail. Même si les médecins et les médecins de famille jouent souvent un rôle déterminant dans le processus de mesures d'adaptation, leur rôle consiste à

déterminer les limitations. Parfois, leur rôle peut être élargi, en fonction de la situation. La note du 3 mars ne précise aucune limitation que la médecin indique comme un problème pour la fonctionnaire. Il n'y a pas non plus d'indication d'une restriction. Je n'ai ni entendu ni vu d'éléments de preuve permettant de déterminer ce sur quoi le télétravail est fondé.

[270] La fonctionnaire a envoyé un courriel indiquant qu'elle était malade le lundi 9 juin 2014, puis de nouveau le lendemain, indiquant ce jour-là qu'elle avait de la difficulté à se rétablir d'un [traduction] « virus » qu'elle avait attrapé au cours de la fin de semaine. Il s'agissait d'un mensonge. La fonctionnaire a déclaré qu'elle ne savait pas quoi faire et qu'elle avait pris trois mois de congé pour régler ses problèmes juridiques. Le commentaire selon lequel elle a pris trois mois de congé pour régler ses problèmes juridiques concernait les trois mois pendant lesquels elle était en congé après avoir produit la note du 12 juin et qui englobent la période qui était également énoncée dans la note du 22 juillet – essentiellement juin, juillet et août 2014.

[271] Selon le propre témoignage de la fonctionnaire, elle avait obtenu une note de la Dre Burgess à la fin d'août 2014 indiquant qu'elle était apte à retourner au travail. Aucune telle note n'a été déposée en preuve. Étant donné que la Dre Burgess n'a pas témoigné et que la fonctionnaire n'a pas produit à l'audience les documents médicaux qu'elle a dit avoir en sa possession pendant l'audience et qui étaient derrière elle pendant son témoignage, je ne suis pas convaincu qu'une telle note existait. Malgré l'absence de note de sa médecin, l'employeur a envoyé la demande du 12 septembre. La demande du 12 septembre décrivait ce que l'employeur cherchait, indiquant qu'il ne cherchait pas de renseignements sur le diagnostic ou le traitement, mais plutôt sur les limitations ou les restrictions de la fonctionnaire. La Dre Burgess a reçu le formulaire et une copie de la description de travail de la fonctionnaire et on lui a demandé de préciser les fonctions de la fonctionnaire qui pourraient ne pas être compatibles avec les limitations ou les restrictions que la médecin avait déterminées.

[272] Une copie du formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre a été déposée en preuve. Même s'il a été fourni aux RH ou aux RT d'AMC le 2 octobre 2014 ou vers cette date, la fonctionnaire avait refusé de permettre que les renseignements qu'il contenait soient communiqués à ses gestionnaires et superviseurs. Dans son témoignage devant moi, la fonctionnaire a déclaré qu'elle avait refusé de les communiquer parce qu'elle ne voulait pas qu'ils connaissent ses renseignements médicaux. Cela constitue une preuve

manifeste du fait que c'est la fonctionnaire qui n'a pas coopéré à la procédure multipartite établie par la Cour suprême du Canada dans *Central Okanagan*.

[273] La fonctionnaire a fini par consentir à ce que M. Biard et quiconque devait la superviser à son retour au travail puissent consulter le formulaire de retour au travail du 1^{er} octobre, lequel leur a permis d'élaborer le plan de retour au travail et de coordonner avec son représentant syndical une réunion au sujet de son retour au travail. Le 5 décembre, le plan de retour au travail du 5 décembre a été envoyé à la fonctionnaire dans le courriel du 5 décembre et une réunion a été prévue le 9 décembre 2014. Selon les témoignages de M. Biard et de la fonctionnaire, qui étaient tous deux présents à la réunion, celle-ci a été très brève. La fonctionnaire a dit qu'elle a duré environ sept minutes. De son propre aveu, la fonctionnaire a interrompu Mme Désormeaux-Dufour lorsqu'elle a examiné le plan de retour au travail du 5 décembre aux fins de la réunion, et la fonctionnaire a dit qu'elle avait dit à tout le monde à la réunion que le plan ne fonctionnerait pas, qu'elle avait dit à M. Biard qu'il aurait pu envoyer les renseignements par courriel, et que la réunion était une perte de temps et une insulte. M. Biard et la fonctionnaire ont tous deux confirmé dans leur témoignage qu'elle avait quitté la réunion. Cela est également confirmé dans les notes prises lors de la réunion.

[274] Lorsqu'on lui a fait remarquer en contre-interrogatoire qu'elle avait refusé le plan de retour au travail du 5 décembre, la fonctionnaire a répondu par le négatif, mais qu'elle avait plutôt quitté la réunion. Aucun élément de preuve n'indique que la fonctionnaire a accepté le plan de retour au travail du 5 décembre; ni elle ni son syndicat n'ont proposé de modifications. Il ressort des éléments de preuve que, dans un courriel le lundi 15 décembre 2014, la fonctionnaire a dit à M. Biard qu'elle avait vu sa médecin la semaine précédente. Étant donné que la réunion du 9 décembre avait eu lieu le lundi précédent, je suppose que si elle avait effectivement eu lieu, elle a eu lieu à un moment donné entre la réunion du 9 décembre et le vendredi 13 décembre 2014. Il n'y a pas de note ou de rapport de la médecin de famille de la fonctionnaire, la Dre Burgess, ou de tout autre médecin daté à peu près à ce moment-là ou en décembre 2014. En effet, la note suivante de la Dre Burgess est celle du 20 mai 2015 qui indiquait simplement que la fonctionnaire était totalement invalide le vendredi 13 juin 2014 et, selon la note, la Dre Burgess estimait que cela se poursuivrait jusqu'au vendredi 31 juillet 2015. Enfin, il était fallacieux de la part de la fonctionnaire de laisser entendre qu'après avoir dit ce qu'elle avait fait lors de la réunion du

9 décembre, tout en interrompant la discussion préliminaire sur la question des mesures d'adaptation et en quittant la réunion avant qu'une discussion ait lieu, c'était autre chose que de refuser le plan de retour au travail du 5 décembre.

[275] Selon les propres déclarations et actions de la fonctionnaire, l'échec du processus de mesures d'adaptation semble être attribuable à sa propre action ou inaction. Très peu de renseignements ont été fournis par la fonctionnaire ou fournis en temps opportun. En fin de compte, lorsque l'employeur a reçu les renseignements qui lui ont permis d'élaborer le plan de retour au travail du 5 décembre, la fonctionnaire a mis fin à la réunion et n'est pas retournée au travail ni n'a fourni de solution de rechange. Il est ressorti des éléments de preuve qu'elle avait demandé des prestations d'invalidité de longue durée et que ces prestations ont été approuvées et appliquées rétroactivement au 13 juin 2014.

La fonctionnaire n'aurait pu faire l'objet d'aucune mesure d'adaptation parce qu'elle était totalement invalide

[276] Cela vise la période allant du 6 juin 2014 au 29 août 2016.

[277] Même si j'ai déjà expliqué la raison pour laquelle le grief a été rejeté en raison de ses propres actions ou de son inaction dans les sections précédentes, il devrait également être rejeté simplement parce que, selon la médecin de la fonctionnaire, et comme l'a accepté l'assureur d'invalidité de l'employeur, la fonctionnaire était totalement invalide du 14 juin 2014 jusqu'à son retour au travail le 29 août 2016.

[278] Il est ressorti des éléments de preuve dont je suis saisi que, pendant presque toute la période au cours de laquelle la fonctionnaire a dit avoir été victime de discrimination et n'avoir pas fait l'objet de mesures d'adaptation au travail, elle était totalement incapable d'effectuer tout type de travail, et encore moins son propre travail. Elle ne pouvait pas travailler; il n'y avait donc pas de mesure d'adaptation. Elle a demandé et a obtenu des prestations d'invalidité.

[279] J'ai inclus la période entre le vendredi 6 juin et le samedi 14 juin 2014, en raison des éléments de preuve selon lesquels la fonctionnaire a appelé pour dire qu'elle était malade les deux premiers jours de la semaine et a ensuite fourni une preuve contradictoire et trompeuse au sujet de ce qui se passait à ce moment-là. La fonctionnaire semble s'être absentée du travail cette semaine-là en congé de maladie, bien qu'elle ait pu mentir à ce sujet. Peut-être que son invalidité totale couvrait cette

période également, puisqu'elle était absente cette semaine-là (du 9 au 13 juin 2014) et qu'elle n'est pas retournée au travail avant le 29 août 2016. Compte tenu des faits dont je dispose à cet égard, je conclus qu'elle n'était pas du tout apte à travailler cette semaine-là et que, par conséquent, elle n'aurait pas pu faire l'objet de mesures d'adaptation.

C. Dossier de la Commission 566-02-13811 – le grief alléguant une mutation sans consentement

[280] Le 9 janvier 2015, la fonctionnaire a déposé ce que j'ai désigné le grief relatif à la mutation.

[281] Ce grief est rejeté pour les deux raisons suivantes :

- 1) lorsqu'elle a déposé le grief le 9 janvier 2015, la fonctionnaire n'avait pas été mutée;
- 2) lorsque la fonctionnaire a été mutée, elle y a consenti.

[282] Il ressort des éléments de preuve qu'à un moment donné en 2014, l'AMC a entrepris l'IMA. L'IMA est une réorganisation de la manière dont l'AMC entreprend la passation de marchés. Selon les éléments de preuve, il s'agissait d'une réorganisation importante, elle concernait des consultations avec le syndicat et qu'un RE avait eu lieu. Il ne s'agissait pas d'un cas où un employé, la fonctionnaire, avait été muté. L'ensemble du processus et de la partie d'approvisionnement de l'organisation a changé.

[283] Un RE est un processus qui est négocié par les parties, et une annexe complète de la convention collective y est consacrée. Elle énonce les fonctions et les responsabilités des parties à la convention collective ainsi que ce que les employés doivent faire dans le cadre du processus.

[284] Je n'ai entendu aucun témoignage laissant entendre que les dispositions sur le RE de la convention collective n'ont pas été appliquées ou n'ont pas été respectées.

[285] En bref, lorsque la fonctionnaire a déposé le grief, le processus de RE était en cours et elle n'avait pas été mutée.

[286] En fait, éventuellement, le 14 janvier 2015, la fonctionnaire s'est vu offrir un nouveau poste à son même groupe et niveau et dans la même unité. La fonctionnaire a accepté l'offre le 13 avril 2015. Rien n'indique que l'acceptation de la fonctionnaire n'était pas volontaire ou que son consentement était en quelque sorte vicié par la

contrainte ou un manque de compétence. Absolument rien ne laisse entendre que la fonctionnaire a été mutée sans son consentement.

D. Dossier de la Commission 566-02-13812 – le grief alléguant le refus d’un horaire de travail mobile et de certaines demandes de congé

Refus allégué d’un horaire de travail mobile

[287] Le libellé de ce grief laisse entendre que la fonctionnaire cherchait une certaine souplesse pour effectuer ses heures de travail pendant la journée de travail; toutefois, d’après le faible nombre d’éléments de preuve que j’ai entendus et vus, il semblerait que ce qui est réellement proposé est que la fonctionnaire avait droit à un horaire de travail mobile en raison d’une invalidité; autrement dit, que l’horaire de travail mobile constituait une mesure d’adaptation à laquelle elle avait droit.

[288] Ce que la fonctionnaire demandait exactement à cet égard n’est pas clair. Le libellé du présent grief est clairement différent du libellé du grief relatif aux mesures d’adaptation, dans lequel la fonctionnaire indique clairement qu’elle conteste le fait que l’employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d’adaptation à son égard jusqu’au point de subir une contrainte excessive, contrairement à la clause d’élimination de la discrimination de la convention collective.

[289] Dans ses arguments, la fonctionnaire n’a pas mentionné l’horaire de travail mobile; toutefois, dans ses arguments, elle a allégué qu’elle s’était vu refuser des mesures d’adaptation pendant la période où l’employeur n’avait pas pris de mesures d’adaptation à son égard. Comme j’ai déjà tranché l’argument ou l’allégation selon lequel le refus d’un horaire de travail mobile constituait un manquement à l’obligation de prendre des mesures d’adaptation, la présente section ne portera que sur un horaire de travail mobile, tel qu’il est énoncé à l’article 8 de la convention collective.

[290] L’article 8 de la convention collective s’intitule « Durée du travail ». La clause 8.04 précise quelles sont les heures normales de travail 7,5 par jour et 37,5 par semaine, du lundi au vendredi. La clause 8.04d) énonce que les 7,5 heures prévues par jour doivent être travaillées entre 7 h et 18 h et la clause 8.04e) énonce que sous réserve des nécessités du service, l’employé-e a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre 6 h et 18 h pour travailler sa journée de travail de 7,5 heures et que cette demande n’est pas refusée sans motif raisonnable.

[291] Il n'y a aucun élément de preuve indiquant que la fonctionnaire s'est vu refuser un horaire de travail mobile comme le prévoit la clause 8.04e) de la convention collective. Les éléments de preuve qui ont été présentés laissent entendre qu'elle semblait travailler les heures qu'elle avait demandées dans cette allégation. Dans le cadre d'un échange de courriels entre la fonctionnaire et Mme Bristow le 22 septembre 2016, Mme Bristow a demandé à la fonctionnaire quelles heures elle voulait travailler, lui disant que si elle ne proposait pas d'heures, Mme Bristow désignerait les heures de 8 h à 16 h avec une pause-repas d'une demi-heure entre midi et 12 h 30. La fonctionnaire a proposé de travailler de 7 h 30 à 15 h 30, ce que Mme Bristow a accepté.

[292] Rien n'indique que l'horaire mobile demandé par la fonctionnaire n'a pas été honoré par l'employeur. Par conséquent, le grief, dans la mesure où il se rapporte possiblement à la violation de la clause 8.04e) de la convention collective, est rejeté.

Refus allégué de certaines demandes de congé

[293] Les parties ont convenu que neuf demandes de congé étaient en litige à l'audience et que, selon la fonctionnaire, elles auraient dû être accordées en vertu de la convention collective, comme suit :

- un congé de maladie en vertu de l'article 16 totalisant 3,75 heures le 4 novembre;
- trois congés pour comparution en vertu de la clause 17.14, totalisant 22,5 heures les 21 et 27 septembre et le 9 novembre;
- trois congés pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en vertu de la clause 17.21, totalisant 16,25 heures les 26 et 27 septembre et le 9 novembre;
- deux congés pour les questions concernant les relations de travail en vertu de l'article 30, totalisant 15 heures les 24 et 25 novembre.

[294] Comme il a été mentionné précédemment dans la présente décision, en matière de prétendues violations de la convention collective, le fardeau de la preuve incombe au syndicat et au fonctionnaire s'estimant lésé. Dans le cas de ces allégations, la fonctionnaire devait établir, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle avait droit au congé demandé et que celui-ci avait été refusé par l'employeur. Je traiterai de chacune des demandes de congé en fonction du type de congé demandé.

A. Refus allégué d'un congé de maladie (article 16 de la convention collective) 3,75 heures pour le 4 novembre

[295] Un employé a droit à un congé de maladie payé en vertu de la convention collective s'il convainc l'employeur qu'il était légitimement malade et s'il dispose de crédits de congé de maladie dans sa banque de congés pour utiliser.

[296] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire n'a fourni à l'audience aucun élément de preuve selon lequel elle était malade le 4 novembre. En effet, le dossier de congés a révélé que le 4 novembre, la fonctionnaire s'est vu accorder 4,0 heures de congé pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

[297] Le tableau de congés compilé par Mme Bristow indiquait que la fonctionnaire avait déjà demandé un congé pour le matin du 4 novembre pour un rendez-vous chez le dentiste, pour lequel quatre heures de congé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste avaient été approuvées. Il indiquait également que la fonctionnaire n'était pas du tout présente ce jour-là et qu'à 12 h 06, Mme Bristow a reçu un appel téléphonique qui indiquait que la fonctionnaire lui avait dit qu'elle était au palais de justice et qu'elle pourrait ne pas y être présente ce jour-là. Le tableau de congés indiquait en outre qu'en fait, la fonctionnaire n'était pas du tout au travail le 4 novembre.

[298] Mme Bristow a témoigné au sujet des faits contenus dans le dossier de congés et dans le tableau de congés pour le 4 novembre. Il ne ressort aucunement de la preuve que la fonctionnaire était malade le 4 novembre.

[299] Comme il n'y avait aucune preuve que la fonctionnaire était malade le 4 novembre, et que la seule preuve dont je dispose était qu'elle était à un rendez-vous chez le dentiste le matin et au palais de justice l'après-midi, elle n'a pas droit à aucun congé de maladie en vertu de la convention collective, et cette demande est rejetée.

B. Refus allégué de congés pour comparution (clause 17.14 de la convention collective) 22,5 heures pour les 21 et 27 septembre et le 9 novembre

[300] Il est ressorti de la preuve que la fonctionnaire participait à un litige matrimonial avec son époux. Il est également ressorti de la preuve que les trois demandes de congé pour comparution concernaient toutes ce litige, dans lequel elle était partie à l'instance.

[301] La clause 17.14 de la convention collective prévoit un congé payé pour un employé s'il doit être disponible pour la sélection d'un jury, s'il doit faire partie d'un

jury ou s'il doit assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

- devant une cour de justice ou sur son autorisation;
- devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
- devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités;
- devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
- devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

[302] La jurisprudence de la Commission et de ses prédécesseurs, ainsi que du milieu général du droit du travail a établi de longue date que l'intention des parties à une convention collective doit être déterminée à partir de l'instrument écrit. Les auteurs Brown et Beatty (« Brown et Beatty »), au paragraphe 4:2100 de *Canadian Labour Arbitration*, 5^e éd., énoncent ce principe et affirment que la fonction des tribunaux ou des tribunaux administratifs, comme le nôtre, est de déterminer ce que les parties entendent par les mots qu'elles ont utilisés et de déclarer le sens de ce qui est écrit dans l'instrument, et non de ce qui était censé avoir été écrit. Par conséquent, lorsqu'il faut déterminer l'intention des parties, la présomption cardinale est qu'elles sont censées avoir voulu dire ce qu'elles ont dit et que le sens de la convention collective doit être déterminé en fonction de ses dispositions expresses.

[303] Le paragraphe 4:2120 de Brown et Beatty prévoit qu'il faut présumer que tous les mots utilisés étaient censés avoir un sens.

[304] La disposition relative au congé pour comparution est très précise. Elle n'englobe pas toutes les comparutions devant un tribunal ou toutes les exigences de comparution devant un tribunal possibles. Elle vise l'obligation d'assister pour la sélection d'un jury ou de faire partie d'un jury ou d'assister sur assignation ou sur citation comme témoin.

[305] Si nous comparons cela au libellé de l'article 30, intitulé « Congé pour les questions concernant les relations de travail », cet article englobe non seulement la présence en tant que témoin, mais aussi la présence en tant que plaignant, agissant au nom d'un plaignant, ou représentant du syndicat dans différentes procédures, ainsi que lorsque l'employé est partie à une procédure ou à un arbitrage, comme celui-ci, en

tant que fonctionnaire s'estimant lésé ou agissant en tant que représentant d'un fonctionnaire s'estimant lésé.

[306] Il ressort clairement du simple libellé de la convention collective que les parties ont prévu des congés beaucoup plus étendus pour les employés en vertu des clauses relatives aux congés pour les questions concernant les relations de travail, y compris si un employé était une partie à une procédure telle que l'arbitrage d'un grief ou une plainte ou même représentait un autre employé dans une telle procédure. Les dispositions relatives aux congés pour comparution ne prévoient pas un congé pour une personne qui est une partie. Si les parties à la convention collective avaient choisi de le faire, elles auraient pu ajouter ces dispositions, comme elles l'ont fait lorsqu'un employé avait droit à un congé en vertu de la clause sur les congés pour les questions concernant les relations de travail. Elles ne l'ont pas fait.

[307] Par conséquent, pour avoir droit à un congé en vertu des dispositions relatives au congé pour comparution de l'article 17 de la convention collective, la fonctionnaire devait établir qu'elle devait assister pour la sélection d'un jury, qu'elle devait faire partie d'un jury ou qu'elle devait assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure. La fonctionnaire n'a présenté aucun tel élément de preuve. La seule preuve documentaire concernant l'une ou l'autre des présences aux dates en litige était une copie d'une partie d'un document de demande pour une procédure devant le tribunal de la famille dans laquelle la fonctionnaire est identifiée comme la défenderesse. Le seul autre élément de preuve est que les comparutions devant le tribunal concernaient les procédures en cours entre elle et son époux à l'époque, auxquelles elle était partie. Étant donné que ces éléments de preuve ne satisfont pas aux dispositions de la convention collective pour accorder un congé pour comparution en vertu de l'article 17, cette partie du grief est rejetée.

C. Refus allégué de congés pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste (clause 17.21 de la convention collective) 16,25 heures pour les 26 et 27 septembre et le 9 novembre

[308] Selon le témoignage de Mme Bristow, pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, l'employé devait présenter le congé en vertu du code 698. Elle a ajouté que selon la directive qu'ils (les gestionnaires d'AMC) avaient reçue du CT, ils devaient utiliser ce code pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de routine. Elle a

dit que si une personne est malade et qu'elle souhaite consulter un médecin parce qu'elle est malade, elle doit utiliser le congé de maladie.

[309] Même si personne n'a témoigné à ce sujet, je présume que le congé est prévu comme un congé payé en vertu de la clause 17.21a)(ii), en vertu de laquelle l'employeur a le pouvoir d'accorder un congé payé ou non payé, à sa discrétion, à des fins autres que celles précisées dans la convention collective.

[310] Il y a trois dates où ce congé a été refusé par Mme Bristow : les 26 et 27 septembre et le 9 novembre. Je trancherai chacune individuellement.

Le 26 septembre

[311] Je n'ai ni entendu ni vu quoi que ce soit de la part de la fonctionnaire selon lequel le congé pour cette journée avait trait à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Le courriel du 21 septembre, dans lequel la fonctionnaire informe simplement Mme Bristow qu'elle a un rendez-vous le matin du lundi 26 septembre, a été déposé en preuve. Le courriel n'indiquait pas l'objet du rendez-vous.

[312] Mme Bristow a témoigné que la fonctionnaire était en retard de trois heures ce jour-là et a dit que le congé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste n'était pas le congé approprié pour cette journée-là.

[313] Tel que je l'ai indiqué au début de mes motifs pour le présent grief en particulier, le fardeau de la preuve incombait à la fonctionnaire et au syndicat et ils devaient me convaincre, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur avait violé la convention collective. Compte tenu du faible nombre d'éléments de preuve fournis, je ne suis pas convaincu que la fonctionnaire devait se présenter à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ce jour-là. Par conséquent, la partie du grief relative à cette date pour ce type de congé est rejetée.

Le 27 septembre

[314] Je n'ai ni entendu ni vu d'élément de preuve de la part de la fonctionnaire selon lequel le congé pour cette journée avait trait à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

[315] Le courriel du 21 septembre provenant de la fonctionnaire à intention de Mme Bristow indique simplement qu'elle doit assister à un rendez-vous toute la

journee du 27 septembre. Le courriel n'indique pas l'objet du rendez-vous. Le tableau de congés fait référence au refus de ce congé, et il y a une référence écrite au fait que la fonctionnaire a par la suite demandé un congé pour comparution pour cette journée. En effet, le dossier de congés indique un congé pour comparution de 7,5 heures demandé pour cette journée qui a été refusé.

[316] Les parties ont convenu que l'une des demandes de congé qui avait été refusée et qui était en litige dans le présent grief était une demande de congé pour comparution également pour cette journée-là. Si la fonctionnaire a demandé un congé pour comparution pour toute la journée et que sa demande a été rejetée, il est difficile de comprendre comment il aurait pu s'agir d'un congé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

[317] Compte tenu du faible nombre d'éléments de preuve fournis, je ne suis pas convaincu que la fonctionnaire devait se présenter à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ce jour-là et, par conséquent, la partie du grief qui porte sur cette date pour ce type de congé est rejeté.

Le 9 novembre

[318] À l'instar de la situation dont il a été question immédiatement avant celle-ci, je n'ai entendu aucun témoignage de la fonctionnaire selon lequel elle avait un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ce jour-là. Je n'ai aucune preuve documentaire indiquant que la fonctionnaire avait un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ce jour-là.

[319] Le tableau de congés indique que Mme Bristow a consigné que la fonctionnaire avait demandé un congé pour comparution pour cette journée. Le dossier de congés a également consigné une demande de congé pour comparution, code 610, pour ce jour-là, pour 7,5 heures, qui a été refusée par Mme Bristow. Les parties ont convenu que l'une des demandes de congé qui avait été refusée et qui était en litige dans le présent grief était une demande de congé pour comparution également pour cette journée-là. Si la fonctionnaire a demandé un congé pour comparution pour toute la journée et que sa demande a été rejetée, il est difficile de comprendre comment il aurait pu s'agir d'un congé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

[320] Compte tenu du faible nombre d'éléments de preuve fournis, je ne suis pas convaincu que la fonctionnaire devait se présenter à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ce jour-là et, par conséquent, la partie du grief qui porte sur cette date pour ce type de congé est rejeté.

D. Refus allégué d'un congé pour les questions concernant les relations de travail (article 30 de la convention collective) 15 heures pour les 24 et 25 novembre

[321] L'article 30 de la convention collective prévoit que les employés peuvent prendre congé pour différentes raisons liées à des questions concernant les relations de travail qui les concernent à titre de plaignant ou de fonctionnaire s'estimant lésé ou, s'ils occupent un poste au sein d'un syndicat ou un poste à titre de représentant pour un autre employé, relativement à des questions concernant les relations de travail qui concernent l'employeur.

[322] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire n'a fourni aucune preuve concernant les congés pour ces deux jours. En contre-interrogatoire, l'avocate lui a demandé si elle avait eu une réunion avec son représentant syndical ce jour-là, ce à quoi elle a répondu par le négatif. La fonctionnaire a ensuite déclaré qu'elle souhaitait être une déléguée syndicale et assister à une formation ces jours-là.

[323] Même s'il existe une preuve documentaire selon laquelle la fonctionnaire avait à la fois demandé et avait été acceptée en tant que déléguée syndicale et qu'elle aurait dû suivre une formation pour être une déléguée syndicale, il n'y avait aucune preuve documentaire indiquant la date ou l'endroit où cette formation devait avoir lieu.

[324] Tel que je l'ai indiqué au début de mes motifs pour ce grief, le fardeau de la preuve incombait à la fonctionnaire et au syndicat et ils devaient me convaincre, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur avait violé la convention collective. Étant donné que le seul élément de preuve de cette formation était le souvenir de dernière minute de la fonctionnaire pendant le contre-interrogatoire, et compte tenu de mes conclusions concernant la crédibilité de la fonctionnaire, je ne suis pas enclin à lui accorder le bénéfice du doute qu'il y avait effectivement une formation de délégué syndical ces jours-là. Lorsque l'affaire a été portée devant moi et que la fonctionnaire a témoigné, ces événements remontaient à près de six ans. Il y aurait sûrement eu des documents qui auraient été conservés ou un témoin qui aurait pu témoigner au sujet de la formation ces jours-là. À défaut d'autres éléments de preuve, je ne suis pas

convaincu, selon la prépondérance des probabilités, en me fondant uniquement sur le souvenir de dernière minute de la fonctionnaire, qu'il y avait une formation de délégué syndical ces jours-là.

[325] Par conséquent, la partie du grief relative à cette date pour ce type de congé est rejetée.

V. Conclusion

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[327] Les griefs sont rejetés.

Le 15 février 2024.

Traduction de la CRTESPF

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