

Date : 20240425

Dossiers : 566-02-11333, 42768, 42769, 43632, 43633, 43634, et 43636 et
560-02-00134

Référence : 2024 CRTESPF 59

*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

JO-AN MUNDAY

fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Défense nationale)**

employeur et défendeur

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Défense nationale)**

défendeur

Répertorié

Munday c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)

Affaire concernant les griefs individuels renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'art. 133 du
Code canadien du travail

Devant : James R. Knopp, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée et la plaignante : Michael Fisher, avocat

Pour l'employeur et défendeur : Chris Hutchison, avocat

Affaire entendue par vidéoconférence
du 19 au 22 janvier, du 23 au 26 mars, du 26 au 30 avril, du 5 au 8 juillet,
et les 12 et 13 octobre 2021 et sur la base d'arguments écrits
déposés le 10 novembre et les 3 et 17 décembre 2021.

(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu des griefs

[1] Jo-An Munday, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), est une employée civile du ministère de la Défense nationale (le « MDN » ou l'« employeur »). Elle occupe actuellement un poste différent de celui qu'elle occupait pendant toute la période qui a donné lieu aux présents griefs et à la présente la plainte.

[2] La fonctionnaire souffre d'une sensibilité accrue aux produits parfumés et aux irritants chimiques et a reçu un diagnostic. Elle a divulgué ce fait à l'employeur au début de la relation d'emploi, soit en 2011, et toutes les parties reconnaissent que sa sensibilité constitue une invalidité médicale qui nécessite des mesures d'adaptation.

[3] L'employeur a déployé des efforts continus pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'invalidité de la fonctionnaire en sensibilisant son personnel, en mettant en œuvre des lignes directrices sur les lieux de travail sans parfum et en enquêtant sur les incidents d'exposition à des irritants chimiques ou à des produits parfumés au fur et à mesure que les incidents sont survenus. Il a également tenté de modifier son milieu de travail, mais elle s'est continuellement trouvée exposée à un contaminant ou à d'autres.

[4] La fonctionnaire a estimé que les efforts déployés par l'employeur pour prendre des mesures d'adaptation à son égard étaient insuffisants, et elle a déposé plusieurs griefs en ce sens. Elle estimait que les lignes directrices pour un milieu de travail sans parfums n'étaient pas respectées et qu'elles n'étaient pas appliquées lorsque des infractions étaient commises.

[5] Les toilettes et la douche pour femmes au lieu de travail de la fonctionnaire étaient un point central de sa détresse. Les membres du personnel militaire, qui sont tenus de respecter une norme de condition physique dans le cadre de leurs conditions de service, utilisaient un shampoing parfumé et un savon pour corps dans leurs douches après leur entraînement, ce qui posait un problème à la fonctionnaire. Les nettoyeurs utilisaient des produits dans les toilettes qui ont entraîné des répercussions si graves sur la fonctionnaire, même des heures ou des jours après le nettoyage, qu'il a fallu qu'elle s'absente en prenant des congés de maladie prolongés. À un moment donné, elle a trouvé impossible d'entrer dans les toilettes. Elle a commencé à conduire

chez elle quelques fois par jour pour utiliser ses propres toilettes. Les efforts déployés par l'employeur pour régler les activités du personnel de nettoyage n'ont pas atteint un niveau de succès convenable pour la fonctionnaire.

[6] En fin de compte, l'employeur a décidé que le lieu de travail n'était tout simplement pas sécuritaire pour la fonctionnaire, qui s'est fait dire de ne pas retourner au travail. Elle a continué d'être rémunérée. En raison de la nature de son travail, il lui était impossible de travailler à distance, de sorte qu'un autre poste a été trouvé pour elle. Elle a contesté la décision de l'affecter au nouveau poste. Elle avait également déposé une plainte en vertu de l'art. 133 du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), (le « CCT ») (la « plainte en vertu du CCT »), dans laquelle elle allègue que la décision de la retirer du lieu de travail constituait une mesure de représailles.

[7] L'employeur a obtenu un autre poste pour la fonctionnaire au poste classifié au groupe et niveau AS-01, poste qu'elle occupe encore aujourd'hui. Elle a déposé d'autres griefs concernant le poste de remplacement, portant les numéros de dossier 566-02-43632, 43633, 43634 et 43636 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), lesquels ont tous qualifié sa mutation à ce poste de mesure disciplinaire (une rétrogradation). Le 28 octobre 2021, avec le consentement des parties et l'approbation de la Commission, les griefs ont été regroupés avec ceux des dossiers n^{os} 566-02-11333, 42768 et 42769. Tous les griefs et la plainte en vertu du CCT ont été entendus simultanément.

[8] La fonctionnaire demande d'être réintégrée dans ses fonctions de son poste d'attache et des dommages-intérêts en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6), (la « LCDP »). Elle demande également à la Commission de rendre une ordonnance générale qui imposerait une politique pour un milieu de travail sans parfums stricte à l'ensemble de la fonction publique fédérale.

[9] Je conclus que l'employeur a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la fonctionnaire et qu'elles sont toujours raisonnables. Pour les motifs qui suivent, tous les griefs et la plainte en vertu du CCT sont rejetés.

[10] Le grief figurant au dossier n^o 566-02-11333 de la Commission a été renvoyé à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « CRTEFP »). 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*

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

travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), de la *Loi sur les relations dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), (la « *LRTEFP* ») et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* (DORS/2005-79) pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « *Loi* ») et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

II. Éléments de preuve, y compris les témoignages

[11] La fonctionnaire est une technologue en génie spécialisée dans la documentation technique et la conception électromécanique. Avant la période visée par les présents griefs et la présente plainte, elle a occupé des postes à Communications Canada et à Industrie Canada. Plus tôt dans sa carrière, elle a également travaillé en Colombie-Britannique auprès de la Garde côtière canadienne et, pour des raisons familiales, elle a décidé d'être mutée à Ottawa, en Ontario.

[12] Tout au long de la période visée par les présents griefs, la fonctionnaire a travaillé avec le Centre de soutien en Ingénierie terrestre (le « CSIT ») du MDN à son emplacement Uplands à Ottawa (le « CSIT Uplands »). Son poste d'attache est celui de concepteur ou conceptrice et illustrateur ou illustratrice au groupe et niveau DD-04.

[13] Le CSIT Uplands a été créé en 2009 pour répondre aux situations auxquelles les troupes des Forces canadiennes sont confrontées sur le champ de bataille et qui nécessitent des adaptations ou des modifications rapides (c.-à-d. immédiates) à l'équipement existant sur le champ de bataille ou la création de nouvel équipement. La nature du travail de la fonctionnaire a été discutée de manière approfondie à l'audience. Pour des raisons de sécurité nationale, les détails ne seront pas décrits dans la présente décision, et des généralisations suffiront.

[14] Le travail de la fonctionnaire consistait en une analyse physique pratique de l'équipement militaire et de ses spécifications et dessins techniques connexes. L'analyse physique ne peut être effectuée que dans un lieu sécuritaire, ce qui ne peut se produire que sur place à une installation du MDN. De même, les ordinateurs utilisés

pour stocker les données et exécuter les projets de rédaction technique sont des unités fermées sans accès externe et ne peuvent être utilisés que sur place dans des installations très précises du MDN. Même pendant la pandémie mondiale de COVID-19, aucun des techniciens, y compris ceux qui avaient été embauchés en vertu d'un contrat pour effectuer le travail de la fonctionnaire au groupe et niveau DD-04, n'a obtenu l'autorisation de travailler à domicile.

[15] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait des antécédents d'asthme et des problèmes respiratoires connexes à compter d'une excursion routière à travers le Canada dans les années 1980, au cours de laquelle un avion agricole volant à basse altitude a apparemment libéré des produits chimiques de poudrage des cultures sur son véhicule. Selon elle, cela semblait déclencher une sensibilité aiguë à certains produits chimiques. Depuis, elle a beaucoup souffert dans sa vie personnelle et professionnelle de l'exposition à une vaste gamme de produits chimiques, y compris des produits d'hygiène personnelle parfumés, des produits de nettoyage parfumés et des matériaux de construction parfumés. Ses allergies ont également été déclenchées par des phénomènes externes comme la pollution et les gaz d'échappement des voitures, surtout lorsque le temps est humide.

[16] Tout ce qui est à base d'alcool déclenche généralement une réaction. La fonctionnaire a témoigné au sujet d'un examen rigoureux des produits utilisés chez elle. Tous les membres de la famille doivent s'y conformer. Elle a témoigné que depuis 2014, les entreprises de cosmétiques ont commencé à énumérer des ingrédients, mais les listes ne sont pas des guides fiables parce qu'elles ne révèlent pas les quantités d'ingrédients utilisés dans les produits. Par conséquent, tout produit doit être d'abord mis à l'essai. Elle s'expose à un produit à l'extérieur, et s'il n'y a pas de réaction, il est mis à l'essai de façon limitée jusqu'à ce qu'elle accepte de l'utiliser à l'intérieur de la maison.

[17] La fonctionnaire a témoigné au sujet des problèmes dans d'autres milieux de travail avant les événements survenus au CSIT Uplands. Par exemple, lorsqu'elle travaillait auprès de la Garde côtière et lorsqu'elle travaillait pour le MDN à Esquimalt, en Colombie-Britannique, ses allergies n'étaient pas vraiment un problème. À la rare occasion où ses allergies étaient déclenchées par un produit parfumé, elle a soulevé le problème auprès de la personne qui l'utilisait, et tout allait bien.

[18] La fonctionnaire a témoigné qu'elle bénéficiait d'un milieu très favorable en général dans ses anciens lieux de travail, où les gens semblaient toujours disposés à prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de ses sensibilités. C'est la raison pour laquelle elle n'a pas immédiatement soulevé ce problème lorsqu'elle a commencé à travailler au Centre d'essai de techniques de qualité (le « CETQ ») du CSIT Uplands en septembre 2011.

[19] La lettre d'offre de la fonctionnaire était datée du 24 août 2011 et comporte un paragraphe intitulé [traduction] « Obligation de prendre des mesures d'adaptation » dans la section intitulée « Conditions d'emploi », qui se lit comme suit :

[Traduction]

Le ministère de la Défense nationale est résolu à répondre aux besoins de ses employés en matière d'emploi. Si vous avez un besoin lié à l'emploi qui pourrait nécessiter des mesures d'adaptation en milieu de travail, vous devez en informer votre superviseur direct afin que les mesures appropriées puissent être prises.

[20] La fonctionnaire a témoigné au sujet de frictions et d'animosité occasionnelles dans des lieux de travail antérieurs lorsqu'elle soulevait le problème de sa sensibilité aux produits parfumés. Le CSIT Uplands était son troisième lieu de travail au MDN et elle ne voulait pas, selon ses propres mots [traduction] « commencer les choses du mauvais pied ». Elle a reconnu que, lorsqu'elle a commencé à travailler au CSIT Uplands en septembre 2011, son employeur n'était pas au courant de ses sensibilités.

[21] Mais moins d'un mois après avoir commencé son travail au CSIT Uplands, la fonctionnaire a témoigné avoir eu une réaction grave aux produits parfumés qu'elle avait l'impression que son superviseur, John McBeath, portait. Elle lui a demandé de cesser de porter ces produits, mais elle a témoigné qu'il ne s'était pas arrêté et qu'il lui semblait qu'il se tenait debout plus près d'elle qu'il ne l'avait jamais été avant qu'elle ne l'informe de ses sensibilités.

[22] M. McBeath a témoigné qu'il avait cessé d'utiliser des produits parfumés dès que la fonctionnaire lui avait demandé de le faire. Il a affirmé qu'il était au courant de l'incidence potentielle des produits parfumés parce que sa conjointe avait développé certaines des mêmes sensibilités.

[23] En raison de sa réaction aux produits parfumés en milieu de travail, la fonctionnaire a demandé à son médecin de famille de l'aiguiller vers un spécialiste, soit le Dr John Molot, dont la lettre, datée du 17 novembre 2011, se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

La présente lettre vise à certifier que Jo-Ann [sic] Munday a reçu un diagnostic de trouble de manifestation d'intolérance au milieu qui se manifeste sous forme de plusieurs polysensibilités chimiques. La plus importante est sa sensibilité aux produits parfumés.

Le trouble de manifestations d'intolérance au milieu est une invalidité reconnue par les commissions des droits de la personne du Canada et de l'Ontario et, par conséquent, elle a droit à des mesures d'adaptation en milieu de travail. Le seul traitement de ce trouble est l'évitement des polluants chimiques qui sont connus provoqués des réactions. Il n'existe aucun test de dépistage standard qui pourrait aider à cerner des agents précis.

Compte tenu de la nature de sa description de travail, elle est incapable de travailler à domicile et, par conséquent, le télétravail ne constitue pas une option. Par conséquent, une politique pour un milieu de travail sans parfums devrait être mise en œuvre et tous les employés devraient être encouragés à la suivre.

Parmi les autres recommandations qui pourraient être avantageuses, mentionnons l'aménagement d'un poste de travail à l'extérieur des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférence et les aires de réception. Le poste de travail devrait être à l'écart de l'équipement de photocopie, d'impression et de télécopie. On devrait lui fournir un bureau fermé, si un tel bureau est disponible, qui n'a pas été rénové récemment et qui n'a pas de tapis, dans la mesure du possible. De plus, Mme Munday devrait disposer d'un autre lieu de travail chaque fois que des travaux de rénovation, de construction ou de nettoyage de tapis sont en cours.

Des renseignements visant à faciliter la mise en œuvre d'une politique pour un milieu de travail sans parfums au lieu de travail peuvent être consultés sur le site Web du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

[...]

[24] La fonctionnaire a témoigné avoir remis la lettre du Dr Molot à M. McBeath. Elle n'a pas témoigné au sujet d'une date particulière, mais, dans un courriel, elle a mentionné qu'elle la lui avait remise le 6 janvier 2012 et elle a témoigné que cette date semblait, par ses propres mots, [traduction] « à peu près exacte ».

[25] M. McBeath a témoigné qu'il avait transmis la lettre du Dr Molot immédiatement vers le haut de la hiérarchie de l'organisation. Au cours des événements qui ont donné lieu aux présents griefs, Dan Rolfe était ingénieur en durabilité, gestionnaire de l'établissement du CSIT Uplands et directeur de celui-ci. M. McBeath était l'une des quelques 20 à 25 personnes du CSIT Uplands qui relevaient de M. Rolfe.

René Provencher était le superviseur direct de M. Rolfe. M. Provencher était le directeur général des établissements du CSIT, et le CSIT Uplands était l'un de ces établissements qui relevaient de sa gouvernance, de sorte que M. Rolfe relevait directement de lui.

[26] M. Rolfe a embauché la fonctionnaire et a mené son entrevue d'embauche. Il a confirmé qu'elle n'avait pas soulevé de questions relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail ni même discuté du problème de ses sensibilités avec lui au moment de son embauche. Lorsqu'il a vu la lettre du Dr Molot, il a informé Brian Ramsay, coordonnateur de la santé et de la sécurité au travail de l'unité, de la nécessité de régler la question d'un milieu sans parfum dans leur milieu de travail.

[27] M. McBeath, M. Rolfe et M. Provencher ont tous témoigné de leur incapacité à élaborer une politique sur un milieu de travail sans parfum qui s'appliquerait à tous les milieux de travail du MDN. Le mieux qu'ils pouvaient faire était de mettre en œuvre une ligne directrice à l'intention du CSIT Uplands pour régler les problèmes soulevés par la fonctionnaire dans ce milieu de travail particulier.

[28] M. McBeath, M. Rolfe et M. Provencher ont tous témoigné au sujet de leurs discussions sur la façon de répondre à la situation de la fonctionnaire. Ils n'ont pas précisé de dates, seulement que leurs discussions ont commencé immédiatement après qu'elle a fourni la lettre du Dr Molot le 6 janvier 2012.

[29] La première chose que M. McBeath a faite a été de tenir une réunion générale avec son personnel sur la question. Il a demandé à son personnel de ne pas utiliser de produits parfumés au lieu de travail. Il a témoigné qu'il avait l'impression que son personnel semblait ouvert à la proposition d'un milieu de travail sans parfum. Il avait l'impression qu'il ne s'agissait pas d'un concept nouveau ou d'un problème majeur pour les membres de son personnel, qui lui ont dit qu'ils étaient prêts à s'y conformer.

[30] M. Provencher et M. Rolfe ont témoigné avoir retenu les services de M. Ramsay, qui a rencontré la fonctionnaire pour discuter de la question. Dans un courriel daté du 20 janvier 2012 à 13 h 47, elle a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je ne voulais pas vous parler au téléphone il y a quelques minutes parce que mon superviseur, John McBeath, est dans le bureau à cloisons juste à côté du mien.

Il est venu me voir mardi et m'a expliqué qu'il était passé à un déodorant non parfumé. En fait, mardi, il n'y a eu aucun problème avec les odeurs provenant de cette direction. Toutefois, au cours de la semaine, même si ce n'est pas aussi grave qu'avant que vous lui parliez, il y a eu de plus en plus de parfums utilisés. De plus, d'autres utilisent aussi des parfums, même si ce ne sont pas des gens auxquels je suis constamment à proximité.

Je dis cela parce que, même si la situation s'est améliorée, il y a encore suffisamment de parfums utilisés pour me causer des problèmes de santé. L'effet est cumulatif. Une façon d'y penser, c'est peut-être comme lorsqu'on se fait grafigner la peau. La zone grafignée est tendre. Si vous continuez de grafigner la zone, vous continuez d'irriter le site et il ne guérit pas. Éventuellement, l'irritation constante mène à l'infection, entre autres. Ce n'est pas parce qu'on ne touche pas à la zone grafignée avec un râpeur de fromage que quelque chose de moindre n'entraînera pas une infection ou d'autres problèmes de santé.

L'autre point, c'est que même si vous avez parlé à M. McBeath, il semble qu'il essaie de s'en tirer avec un peu de ceci ou de cela. De plus, d'après mon expérience, il s'agit d'un cas qui concerne de nombreuses personnes. Ils semblent croire que seulement un petit peu ne nuira à rien. Je tiens à insister auprès de vous, sur le fait que cela nuit effectivement. Nous partageons tous l'air et plus les gens utilisent des parfums, plus l'air est pollué pour tout le monde. Plus je suis exposée, plus ma santé s'aggrave. Personne n'a besoin de produits parfumés pour faire son travail ici. Toutefois, s'ils choisissent d'utiliser ces produits, cela signifie que je ne peux pas faire mon travail.

Ce problème touche ma capacité à respirer, à entendre, à me concentrer, me rend irritable, entre autres. Une crise d'asthme peut m'amener à l'hôpital dans des conditions qui mettent ma vie en danger. Je comprends que le processus prend un peu de temps, mais je veux vous faire comprendre que plus il faut de temps pour régler les problèmes, plus il y a de risques de complications graves.

Cela dit, je vous remercie sincèrement de vos efforts en mon nom et de m'avoir tenu au courant [...]

[...]

[31] M. Ramsay a répondu à 15 h 1 le même jour :

[Traduction]

[...]

Merci de vos commentaires.

J'espère qu'une fois que nous aurons demandé aux membres du personnel de ne pas utiliser de parfums, il ne faudra que quelques ajustements ici et là pour s'assurer que tout le monde s'y conforme. Je crois fermement que la grande majorité des gens veulent faire ce qui est juste et n'ont besoin que d'un petit rappel s'ils s'égarèrent. Lorsque j'ai parlé à John la semaine dernière, il était très sensible à votre situation et voulait faire ce qui s'imposait pour protéger votre santé. Il pourrait s'agir simplement de communiquer avec lui pour essayer de déterminer d'où vient cette odeur supplémentaire.

J'ai bon espoir que nous pourrons vous offrir un milieu de travail où vous pourrez « respirer facilement ».

[...]

[32] Le 3 février 2012, la fonctionnaire a rédigé un autre courriel au sujet des progrès réalisés dans la mise en œuvre d'une politique pour un milieu de travail sans parfums. M. Ramsay a répondu le 8 février 2012 et l'employeur a fixé une réunion avec elle le 15 février 2012. M. Rolfe a témoigné qu'il n'avait pas le pouvoir d'ordonner une politique pour un milieu de travail sans parfums, mais qu'il pouvait publier des lignes directrices. Il l'a fait après avoir parlé à M. McBeath, à M. Ramsay et à la fonctionnaire.

[33] Le 9 mars 2012, M. Rolfe a veillé à ce qu'un avis intitulé [traduction] « Travailler à un milieu sans parfum » soit affiché à plusieurs endroits au CSIT Uplands et qui se lit, en partie, comme suit :

[Traduction]

[...]

En raison de problèmes de santé découlant de l'exposition à des produits parfumés, le CSIT a mis en œuvre cette ligne directrice afin de travailler à un milieu sans parfum pour tous les employés.

Compte tenu des difficultés que l'exposition à ces produits cause aux personnes touchées, nous encourageons tous les employés à éviter l'utilisation de produits parfumés. Cela comprend le parfum, l'eau de Cologne, la laque, un vaporisateur corporel et tout autre produit personnel pouvant être parfumé.

Le CSIT appuie la création d'un milieu sans parfum afin de réduire au minimum, dans la mesure du possible, les obstacles et les difficultés auxquels les employés et les clients ayant des sensibilités aux produits chimiques et aux parfums sont confrontés en milieu de travail.

Cette directive doit être affichée sur tous les tableaux d'affichage et à toutes les entrées.

[...]

[34] M. Rolfe a témoigné que le fonctionnaire n'avait porté à son attention aucun problème concernant le libellé de l'avis. Il a également témoigné qu'il surveillait le personnel lui-même, afin de déterminer s'il pouvait détecter l'utilisation de produits parfumés, puisque la fonctionnaire s'était plainte de M. McBeath. M. Rolfe a témoigné qu'il n'avait détecté aucun produit parfumé sur quiconque à quelque moment que ce soit, y compris M. McBeath. Il ne souscrivait pas à l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle de nombreuses personnes utilisaient des produits parfumés.

[35] M. McBath a témoigné avoir ajouté ce qui suit à son bloc de signature en mars 2012, en raison des sensibilités de la fonctionnaire : [traduction] « Le Centre de soutien en Ingénierie terrestre est un lieu de travail sans parfum. Alors, pendant la visite, veuillez vous abstenir de porter des produits parfumés, comme le parfum, l'eau de toilette est un milieu de travail sans parfums. Pendant la visite, s'abstenir de porter des produits parfumés comme le parfum, l'eau de Cologne, les déodorants, les produits assouplissants, entre autres. »

[36] La fonctionnaire et M. Ramsay ont collaboré pour créer une affiche intitulée [traduction] « Aucun parfum fait du bon sens », ce qui a été affiché au CSIT Uplands.

[37] La fonctionnaire a témoigné avoir eu des réactions indésirables au travail en raison de ce qu'elle a témoigné être une série d'incidents impliquant des personnes dans le milieu de travail qui portaient des produits parfumés.

[38] La fonctionnaire a témoigné au sujet d'épisodes d'animosité de la part de ses collègues à l'égard de ses sensibilités. À titre d'exemple, elle a présenté la chaîne de courriels suivante qui a commencé le 26 avril 2012, lorsqu'elle s'est plainte à un collègue, soit un technicien, d'une odeur qui persistait sur sa blouse de laboratoire. Le technicien a envoyé à son superviseur une copie conforme de sa réponse, à savoir : [traduction] « Je ne lave pas ma blouse de laboratoire, elle est échangée contre une blouse propre, puis envoyée [...] aux fins de nettoyage. » Le superviseur a ensuite envoyé un courriel à M. Provencher, indiquant ce qui suit : [traduction] « Et ça commence, y a-t-il moyen de la placer seule dans un bureau, il n'y a rien que je puisse faire lorsqu'elle doit travailler aux côtés des techniciens [...] ».

[39] M. McBeath a témoigné au sujet de sa préoccupation selon laquelle la fonctionnaire s'absentait fréquemment du travail en raison d'une maladie apparemment causée par ses réactions aux produits en milieu de travail. Il a affirmé qu'il n'était pas au courant de source possible. Le 26 juin 2012, ils ont eu une conversation au sujet de ses absences, qui a été consignée dans ses notes datées du même jour.

[40] À la suite de cette conversation, M. McBeath a rédigé une lettre d'attentes, datée du 11 juillet 2012, qui contenait, entre autres, les observations suivantes :

[Traduction]

[...]

Lorsque j'ai discuté avec vous au sujet des jours où vous ne vous présentez pas au travail pour des raisons de maladie et du fait que vous deviez communiquer avec moi chaque fois que vous ne vous présentez pas au travail, vous avez mentionné que « ce n'était pas de mes oignons ce que vous faites pendant votre temps libre et que si vous êtes en congé de maladie, vous ne vous leveriez pas tous les matins pour appeler ». Si vous n'êtes pas en mesure de vous présenter au travail, vous devez communiquer avec moi avant l'heure de début prévue. Il n'est pas acceptable d'envoyer un courriel indiquant que vous serez en congé de maladie « jusqu'à nouvel ordre » [...]

[...]

[41] Dans cette lettre, M. McBeath a également mentionné certaines lacunes en matière de rendement, comme le fait d'être inutilement sur la défensive et d'être contrarié par les changements apportés à certaines de ses tâches.

[42] Le 16 juillet 2012, M. McBeath a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour l'informer que la lettre d'attentes ne constituait pas une mesure disciplinaire.

[43] La fonctionnaire a témoigné qu'elle était prise au dépourvu par la lettre d'attentes parce qu'elle estimait qu'elle n'était pas justifiée. Elle a affirmé qu'elle subissait continuellement les effets négatifs des produits en milieu de travail. Les 26 et 27 août 2012, elle a consulté un médecin, qui a écrit ce qui suit : [traduction] « Cette patiente a été vue le mercredi 29 août 2012. Cette patiente était totalement invalide le mardi 28 août 2012 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au lundi 3 septembre 2012. Retour au travail régulier le mardi 4 septembre 2012. »

[44] À son retour le 4 septembre 2012, elle a écrit une lettre qui était jointe à une demande auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Dans cette lettre, elle a consigné les événements qui ont donné lieu à cette dernière absence du travail, indiquant notamment, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je suis revenue du travail après mes vacances le 21 août 2012 et je me sentais bien. Je respirais normalement. Au cours de cette semaine, j'ai eu de plus en plus de difficulté à respirer, j'ai eu de la pression à la poitrine, les yeux humides, j'éprouvais un écoulement nasal, j'étais irritable, entre autres, au travail. J'ai constaté la moindre odeur ici et là, mais je ne connaissais pas sa source. Le fait de rentrer chez moi à la fin de la journée a aidé à soulager les symptômes, mais chaque jour au travail, je me sentais un peu plus mal et un peu plus mal.

Le lundi 26 août, je suis arrivée au travail. Lorsque je suis entrée dans les toilettes quelque temps plus tard, j'ai été frappé par un mur de parfum qui a rendu mes yeux humides et j'ai subi un serrement de mes poumons. J'ai constaté que la douche avait été utilisée. J'ai communiqué avec la nouvelle la nouvelle adjudante ici et elle a été un peu contrariée lorsque j'ai contesté son utilisation de produits parfumés. Elle a affirmé que le shampoing Pert qu'elle avait utilisé « n'avait qu'une faible odeur ». Je lui ai fait savoir que le niveau de l'odeur n'importait pas, ce qui importait est qu'il y avait une odeur. J'ai informé John McBeath de l'incident. Toutefois, pour le reste de la journée, les toilettes étaient trop polluées pour que je puisse les utiliser en toute sécurité. Je n'avais pas d'autre choix, car il n'y a qu'une seule toilette à cet endroit. En plus de devoir utiliser les toilettes, mon poste de travail se trouve juste à côté de la porte des toilettes et chaque fois qu'une des autres femmes s'en servait, un souffle de parfum s'échappait des toilettes dans ma direction. À la fin de la journée, j'étais épuisée par l'effort de respirer, mes d'oreilles bouchées par du liquide, mes yeux étaient douloureux et irrités, entre autres.

Le mardi 27 août, à mon arrivée au travail, j'ai constaté que les toilettes irritaient toujours ma respiration et d'autres fonctions respiratoires. J'étais très mal à l'aise, mais j'ai décidé de poursuivre. Peu de temps après, un des nouveaux collègues militaires m'a approché pour me dire qu'il était désolé de porter quelque chose de parfumé parce « qu'il ne savait pas que j'étais au travail ». J'ai immédiatement eu les premiers signes d'une crise d'asthme et j'ai commencé à paniquer. Alors que j'essayais de sortir de l'immeuble pour prendre l'air frais, un visiteur, qui portait beaucoup de produits parfumés, m'a approché pour savoir où se trouvaient les toilettes. Je ne pouvais pas mettre de l'air dans mes poumons, ils s'étaient emparés complètement. Je paniquais. Je

me suis assise dehors pendant quelques minutes, mais en raison de l'humidité élevée, je n'ai pas pu recommencer à respirer normalement. Comme personne ne m'avait accompagné à l'extérieur, j'ai dû envisager de retourner à l'intérieur de l'immeuble pour discuter avec John McBeath. Étant donné que je demandais d'autres modalités de travail afin de pouvoir continuer à travailler ce jour-là dans une zone sans parfum, Dan Rolfe m'a conseillé de retourner plutôt chez moi. J'avais du mal à respirer.

J'ai appelé mon fils pour qu'il vienne me chercher et je l'ai attendu à l'extérieur.

Après mon retour à la maison, j'ai immédiatement pris rendez-vous avec mon médecin. Le rendez-vous a eu lieu le mercredi 28 août, date à laquelle j'ai dû prendre deux autres médicaments et la dose des trois que je prenais déjà pour contrôler l'asthme au quotidien a été doublée. Le médecin m'a conseillé de ne pas retourner au travail avant aujourd'hui (le 4 septembre 2012).

Je suis retournée au travail aujourd'hui, mais mon ouïe est encore affaiblie en raison de l'accumulation de liquide découlant de la réaction allergique aux parfums, je me sens somnolent en raison des médicaments supplémentaires et mon système respiratoire est hypersensible à tout produit chimique dans l'air.

[...]

[45] Le jeudi 13 septembre 2012, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait appris qu'une adjudante utilisait le shampoing Pert dans les toilettes et la douche parce qu'elle en avait besoin pour une certaine condition du cuir chevelu. M. Rolfe a discuté avec l'adjudante, qui n'a pas témoigné à l'audience, au sujet de l'incident. M. Rolfe a reconnu que l'adjudante, un militaire, était tenue de maintenir une certaine forme physique, ce qui signifiait des entraînements réguliers et la nécessité de prendre une douche avant de retourner au travail. M. Rolfe a informé l'adjudante de la sensibilité de la fonctionnaire et a tenté de lui trouver d'autres douches, sans succès. L'utilisation du shampoing Pert dans les douches et les toilettes pour femmes n'a pas posé de nouveau problème avant le printemps 2013.

[46] M. Rolfe a témoigné qu'il avait déplacé le poste de travail de la fonctionnaire à un endroit près d'une fenêtre qu'elle pouvait ouvrir pour obtenir de l'air frais. Ni l'un ni l'autre n'a pu préciser la date exacte à laquelle ce changement a été effectué.

[47] Le 14 septembre 2012, la fonctionnaire a soulevé la question des visiteurs du CSIT Uplands portant des produits parfumés. M. Rolfe et M. Provencher ont tous deux témoigné qu'ils donnaient instruction aux visiteurs de ne pas porter de produits

parfumés lorsqu'ils visitaient le CSIT Uplands. Ils ont également témoigné au sujet de leur incapacité à faire autre chose que de simplement présenter cette demande aux visiteurs parce qu'ils ne pouvaient pas contrôler qui était autorisé à se rendre à l'établissement et dans quelles circonstances. Les visiteurs arrivaient assez régulièrement en raison des types de services qui y sont offerts.

[48] À la fin de septembre 2012, un déjeuner a été planifié pour un grand nombre de militaires et de civils, y compris tous les employés du CSIT Uplands. La fonctionnaire a exprimé sa préoccupation concernant la possibilité d'être présente en raison de l'exposition potentielle aux produits parfumés. En réponse, un message a été envoyé aux participants pour [traduction] « [...] bien vouloir restreindre leur utilisation d'eau de Cologne ou de parfums pour cette fonction », et la fonctionnaire a exprimé ses remerciements pour le geste, mais elle a dit que cela n'était pas suffisant pour garantir un milieu sans parfum et que ce qui était requis était une politique pour un milieu de travail sans parfums appliquée de manière rigoureuse partout et non seulement au MDN, mais également à l'échelle de la fonction publique.

[49] M. McBeath a témoigné au sujet de sa décision, à peu près à ce moment-là, de joindre à ses courriels un message de fin qui se lisait comme suit : [traduction] « Le Centre de soutien en Ingénierie terrestre est un milieu de travail sans parfum : Pendant votre visite, veuillez vous abstenir de porter des produits parfumés comme le parfum, l'eau de Cologne, les déodorants, les produits assouplissants, etc. »

[50] Une séance d'information était prévue pour le personnel, y compris les employés du CSIT Uplands, le 18 décembre 2012. La fonctionnaire a demandé si la séance serait sans parfum. M. Rolfe a répondu qu'il ne pouvait pas le garantir et, par conséquent, elle n'y a pas assisté.

[51] La fonctionnaire a témoigné au sujet d'une détérioration de ses relations avec ses collègues, y compris un incident en particulier où un conducteur du MDN a conduit une fourgonnette jusqu'à la porte d'un établissement où un déjeuner était tenu, mais a vu qu'il n'y avait pas de stationnement à proximité. Au lieu de laisser la fonctionnaire sortir à la porte, le conducteur a exprimé de l'impatience à son égard et s'est stationné à quelques coins de rue. Elle a déclaré que son asthme était touché par l'air froid et humide ce jour-là. Lorsqu'elle est retournée au véhicule avec ses collègues après le déjeuner, elle a constaté que le conducteur s'était retiré du trottoir, ce qui a eu pour

résultat qu'elle était [traduction] « [...] inconsciemment pressée et [elle] était à bout de souffle et souffrait de douleurs thoraciques ». Dans le même message, la fonctionnaire a écrit ce qui suit : [traduction] « C'est ce genre d'attitude à l'égard de l'invalidité qui fait qu'il est difficile de participer à la culture de mon milieu de travail, mais aussi que ma santé est menacée lorsque je tente d'y participer. »

[52] La fonctionnaire a affirmé avoir subi un autre effet indésirable le matin du 13 mars 2013. Dans un courriel, elle s'est plainte de ce qui suit à M. McBeath :

[Traduction]

[...]

Je viens d'utiliser les toilettes des femmes et il y avait certainement quelque chose de parfumé. J'ai parlé à [adjudante] et elle m'a informé qu'elle avait pris une douche et utilisé des produits parfumés. Elle a fait remarquer qu'il s'agit des mêmes produits parfumés qu'elle utilise toujours lorsqu'elle prend sa douche au travail, sauf qu'aujourd'hui elle a pris sa douche plus tard qu'elle ne la prend habituellement.

Les odeurs dans les toilettes ont provoqué une réaction particulièrement mauvaise pour moi ce matin. J'ai pris plus de médicaments et je verrai comment les choses se passent à partir d'ici, mais je devrai peut-être partir si le parfum ne se dissipe pas, puisque ma seule option est d'utiliser ces toilettes. Je me sens étourdie, sans souffle et très ébranlée en ce moment, ce qui nuit à ma capacité de me concentrer adéquatement sur mon travail.

Même si je n'ai rien dit à ce sujet, j'ai une réaction plus modérée à tout ce que [l'adjudante] utilise pour ses douches la plupart du temps (je ne savais tout simplement pas ce qui en était la cause). Comme l'odeur est disparue lorsque je me rends au travail, il n'a pas été possible de déterminer ce qui cause la réaction, alors je ne l'avais pas mentionné. Même si l'odeur disparaît généralement lorsque j'arrive au travail, les produits chimiques, auxquels je réagis, sont toujours présents dans les toilettes. Il est probablement un peu utile de faire fonctionner le ventilateur, mais tout finit par se retrouver sur tout dans les toilettes, ce qui crée un endroit malsain pour moi.

[...]

[53] Un médecin a autorisé l'absence de la fonctionnaire du travail à compter de la date de l'incident, soit le 13 mars 2013, de la façon suivante : [traduction] « Cette patiente a été vue le mercredi 13 mars 2013. Cette patiente était totalement invalide le jeudi 14 mars 2013 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au dimanche 17 mars 2013. Retour au travail régulier le lundi 18 mars 2013. »

[54] La fonctionnaire a déposé en preuve ses notes manuscrites de l'incident. À côté de la date manuscrite du [traduction] « 15 mars 2013 », elle a écrit ce qui suit :

[Traduction]

Hier [l'adjudante] m'a informée qu'on lui avait dit de changer ce qu'elle utilisait pour sa douche. Je lui ai fait des propositions qu'elle a toutes rejetées. Aujourd'hui, je lui ai apporté un savon en barre, de l'huile d'émeu, et je le lui ai donné. Ce matin, les toilettes sentaient à nouveau le shampoing Pert et cela m'a causé des difficultés respiratoires lorsque j'utilisais les toilettes, aussi lorsqu'elle travaillait avec L.S. dans mon lieu de travail. Elle dit qu'elle a un shampoing prescrit par un médecin pour ses problèmes de cuir chevelu, mais qu'elle ne l'utilise pas toujours.

[...]

[55] Le 30 mars 2013, M. McBeath a rencontré la fonctionnaire pour discuter de son évaluation du rendement de cette dernière pour les 12 mois précédents. Il a fait remarquer ce qui suit :

[Traduction]

[...]

L'entregent de Jo-An doit s'améliorer lorsqu'elle traite avec ses collègues et son superviseur. Jo-An est devenue impolie, agressive et bruyante lorsqu'il y a des changements dans les dessins, dans les procédures de rédaction ou lorsqu'elle estime que son travail a été critiqué.

Jo-An éprouve un peu de difficultés à composer avec les nombreux changements qui peuvent survenir dans l'environnement de conception des prototypes.

[...]

[56] En réponse à cette évaluation, la fonctionnaire a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

1. L'absence de mesures d'adaptation adéquates à l'égard de l'invalidité continue d'aggraver les problèmes de santé qui nuisent aux relations interpersonnelles.

2. Un style de gestion strictement hiérarchique m'empêche d'innover ou de prendre des initiatives plutôt que de m'encourager à le faire.

3. Le manque d'information de la part des dirigeants et les commentaires humiliants formulés pendant les discussions et la

critique du travail m'ont fait sentir démoralisée et frustrée, ce que j'ai parfois exprimé de façon défensive.

4. Les tâches affectées n'offrent pas d'occasions de contribuer de façon significative au succès des projets et au perfectionnement personnel.

5. Je ne souscris pas à cette évaluation. Les présents commentaires tiennent compte de ce fait.

[57] Dans son témoignage au sujet de la réunion portant sur l'évaluation du rendement du 30 mars 2013, la fonctionnaire a fait référence à ses notes manuscrites de sa conviction selon laquelle M. McBeath portait des produits parfumés simplement de rancune. Elle a témoigné qu'à la réunion, il a dit que ses problèmes de rendement étaient attribuables à ses difficultés de maîtrise de ses émotions lorsqu'elle traitait avec des personnes qui portaient des parfums.

[58] M. McBeath a témoigné qu'il s'était complètement abstenu d'utiliser des produits parfumés. Il a dit qu'il était bien au courant des problèmes liés à un milieu de travail sans parfum parce que son épouse souffrait des mêmes sensibilités. M. McBeath a témoigné qu'il enquêtait activement à savoir si l'une des personnes à l'établissement du CSIT Uplands utilisait des produits parfumés et qu'il n'a constaté aucun cas de non-conformité, à aucun moment que ce soit. Il a nié sans équivoque la proposition selon laquelle il portait des produits parfumés [traduction] « simplement pour lui donner une leçon ».

[59] M. McBeath s'est offusqué des commentaires et du témoignage de la fonctionnaire au sujet de la réunion sur le rendement du 30 mars 2013 et a nié avoir dit que ses problèmes de rendement découlaient de sa difficulté à traiter avec des produits parfumés. Il a témoigné que ses problèmes de rendement étaient attribuables à son incapacité à s'adapter aux changements en milieu de travail et à sa difficulté à accepter des critiques constructives.

[60] M. McBeath et M. Rolfe ont témoigné au sujet de leurs efforts continus pour composer avec les sensibilités de la fonctionnaire en tentant de lui trouver un autre endroit où travailler au bureau du CSIT Uplands.

[61] La fonctionnaire, ainsi que M. McBeath et M. Rolfe, ont tous témoigné qu'elle avait été déplacée de son poste de travail à proximité des toilettes à un bureau situé

plus loin. Dans un courriel daté du 30 avril 2013, la fonctionnaire a écrit, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] le bureau où je serai déplacée n'aura pas de fenêtre et est très très sombre. J'ai mentionné à Dan Rolfe que cela ne m'aiderait probablement pas à respirer davantage, car lorsque mon poste de travail était à cette extrémité de l'immeuble auparavant, j'ai éprouvé beaucoup de difficultés. L'évent du bureau déplace l'air, mais ne fournit pas d'air frais. Le fait de déplacer de l'air pollué ne le rend pas moins pollué.

Mon poste de travail à proximité de la fenêtre où je travaille maintenant fonctionnait très bien jusqu'à ce qu'un groupe de personnes dont le poste de travail se situe à proximité de l'entrée de l'immeuble décide qu'il était acceptable pour eux d'utiliser des produits parfumés malgré la politique pour un milieu de travail sans parfums [...]

Depuis notre dernière conversation, la commissionnaire range des vêtements comportant du parfum dans son casier dans les toilettes et porte ces vêtements dans l'ensemble de l'immeuble lorsqu'elle quitte... Il y a également quelque chose de parfumé rangé dans un autre des casiers. Dan Rolfe m'a proposé d'utiliser une entrée arrière pour entrer dans l'immeuble afin d'éviter tout cela, mais lorsque j'ai essayé de le faire, la commissionnaire a refusé de l'autoriser, car je ne présentais pas ma carte d'accès à l'immeuble. Elle m'a également expliqué qu'elle devait laisser entrer dans l'immeuble des livreurs et d'autres travailleurs portant des produits parfumés parce qu'ils ne seraient pas au courant de la politique ici et qu'elle se sentait désolée pour eux.

Je ne suis pas en mesure de gérer la situation. Et le stress qui en découle ne fait qu'ajouter à mes problèmes respiratoires et à mes sentiments de dépression.

[62] Le même jour, soit le mardi 30 avril 2013, le Dr Edwin Spence a rédigé une note visant à retirer la fonctionnaire du milieu de travail, qui se lit comme suit : [traduction] « Cette patiente a été vue le mardi 30 avril 2013. Cette patiente était totalement invalide le mardi 30 avril 2013 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au mardi 14 mai 2013. Date estimative du retour au travail : quatre semaines. »

[63] La fonctionnaire n'est pas retournée au travail comme prévu, et le Dr Spence a écrit de nouveau, le 16 mai 2013 : [traduction] « Cette patiente a été vue le jeudi 16 mai 2013. Cette patiente était totalement invalide le jeudi 16 mai 2013 et

j'estime qu'elle le sera jusqu'au dimanche 26 mai 2013. Retour au travail régulier le lundi 27 mai 2013. »

[64] Peu après son retour au travail, soit le 5 juin 2013, la fonctionnaire a rempli un rapport de la CSPAAT sur un accident au travail. Elle a déclaré que l'accident s'était produit le 26 avril 2013 et elle a indiqué qu'elle l'avait signalé à M. McBeath le 2 mai 2013. Elle a décrit la nature de l'accident comme étant [traduction] « des sensibilités aggravées aux parfums, une dépression et de l'anxiété ».

[65] Dans une pièce jointe au formulaire de plainte de la CSPAAT, la fonctionnaire a écrit, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je suis une dessinatrice technique qui travaille pour le ministère de la Défense nationale [...]

J'ai une invalidité qui s'appelle manifestations d'intolérance au milieu et qui est principalement aggravée par des produits parfumés. Je souffre de l'asthme qui est aggravé par les produits parfumés.

J'ai demandé à mon employeur [...] de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de mon invalidité en assurant un milieu de travail sans parfum et en veillant à ce que mes collègues et les visiteurs ne portent pas et n'utilisent pas de produits parfumés au milieu de travail.

De nombreuses mesures ont été prises à cette fin : des affiches ont été affichées, le personnel a été informé de ne pas porter aucun parfum, mon poste de travail a été déplacé à un endroit à proximité d'une fenêtre, entre autres. Toutefois, un certain nombre de mes collègues ne se sont pas entièrement conformés à la politique pour un milieu de travail sans parfums, ce qui a aggravé mon asthme, ce qui a entraîné des difficultés à bien respirer et donc à m'exprimer verbalement, ce qui a entraîné à son tour d'autres problèmes interpersonnels et des malentendus.

[...]

[66] Dans le reste de la pièce jointe au rapport à la CSPAAT du 5 juin 2013, la fonctionnaire a décrit l'incidence du milieu de travail sur elle.

[67] Le même jour, M. McBeath a envoyé au Dr Spence, par l'entremise de M. Rolfe, un formulaire d'évaluation de l'aptitude au travail. M. McBeath a écrit, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Notre employée a signalé qu'un problème de santé limite sa capacité d'accomplir la gamme normale d'activités liées à son travail. Alors que vous examinez cette patiente, qui est une employée estimée du ministère de la Défense nationale, nous tenons à vous informer de notre engagement à collaborer avec vous, afin d'aider notre employé à planifier un retour sûr et rapide aux fonctions qu'elle exerçait avant son accident ou sa maladie.

[...]

[68] Le 17 juin 2013, M. McBeath a constaté qu'un visiteur portait apparemment un produit très parfumé, alors il a renvoyé la fonctionnaire chez elle.

[69] Le 27 juin 2013, M. McBeath a reçu d'autres plaintes au sujet de parfums au milieu de travail, qu'il a transmises à M. Rolfe le lendemain. Il a répété son témoignage au sujet des enquêtes qu'il a effectuées au bureau afin de déterminer s'il pouvait étayer l'allégation de la fonctionnaire au sujet d'un produit parfumé. Il n'a jamais réussi de déterminer avec succès une source particulière.

[70] Le 18 juillet 2013, le Dr Spence a terminé son analyse comme l'exigeait le formulaire d'évaluation de l'aptitude au travail qui lui a été présenté le 5 juin 2013. Il a souligné la nécessité de limitations ou de restrictions concernant certaines capacités non physiques liées au travail, notamment les exigences relatives aux horaires, les exigences sociales ou émotionnelles et les exigences mentales. Dans la section narrative suivante du formulaire, le Dr Spence a écrit ce qui suit :

[Traduction]

Grâce à des discussions avec l'employée, limiter les tâches à celles qui exigent moins de dextérité mentale + concentration, c'est-à-dire corriger les dessins ou préparer des dessins à partir de modèles existants ou préparer des modèles à partir de dessins existants

Fournir des directives claires et de l'aide au besoin pour remplir les documents + formulaires, rapports + apprendre de nouvelles tâches

Limiter l'exposition à des discussions ou à des situations chargées d'émotions

Fournir un soutien, au besoin

Accorder des congés pour des rendez-vous avec des professionnels de la santé

Continuer d'assurer un milieu de travail sans parfum

[71] M. McBeath a témoigné qu'il avait reçu des ordres de M. Rolfe pour mettre en œuvre les recommandations du médecin et qu'il l'avait fait. Il a répété dans son témoignage que chaque fois que la fonctionnaire soupçonnait quelqu'un de porter un produit parfumé, il faisait enquête et ne détectait aucun parfum. M. McBeath a répété son témoignage selon lequel il n'avait découvert aucun cas de non-conformité à la politique pour un milieu de travail sans parfums au CSIT Uplands.

[72] M. McBeath a également témoigné de son incapacité, outre le fait de demander à répétition aux visiteurs de s'abstenir d'utiliser des produits parfumés, d'empêcher les visiteurs de porter des parfums lorsqu'ils arrivent au CSIT Uplands. La nature de leurs fonctions au CSIT Uplands nécessitait une interaction continue avec d'autres unités et avec des membres d'entreprises privées sur lesquels M. McBeath n'avait aucun contrôle et peu d'influence. Il a témoigné au sujet du protocole que lui et M. Rolfe ont imposé lorsqu'un visiteur est arrivé dans de telles circonstances. Le visiteur était invité à retourner à l'extérieur; ensuite, M. McBeath informait M. Rolfe de la situation, qui prendrait la relève à ce stade. Plus particulièrement, une fois, M. McBeath a rencontré un animateur de formation qui n'était pas au courant de la politique pour un milieu de travail sans parfums. M. McBeath a exigé que l'animateur de formation prenne une douche avant de reprendre ses fonctions à l'établissement d'Uplands.

[73] En juillet 2013, le fonctionnaire se trouvait dans un autre lieu de travail au CSIT Uplands dans un bureau avec une fenêtre. Un technicien en bâtiment avait observé des problèmes relatifs au fait que de l'air humide de l'extérieur entraînait lorsque la fenêtre était ouverte. Le 16 juillet 2013, à 11 h 40, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. McBeath :

[Traduction]

[...]

Avez-vous eu l'occasion de discuter avec Harry de sa demande de tenir fermée la fenêtre de mon bureau pour éviter que de l'air humide n'entre de l'extérieur?

Comme vous le savez, j'ai été déplacée dans un bureau avec une fenêtre parce que la fenêtre ouverte me permet d'avoir de l'air frais qui m'aide à respirer.

Est-ce que notre système de climatisation fait entrer de l'air de l'extérieur ou est-ce qu'il circule l'air déjà dans l'immeuble? L'air humide entre-t-il dans l'immeuble uniquement par ma fenêtre ouverte ou y a-t-il d'autres endroits où l'air de l'extérieur entre? S'il

y a d'autres endroits où l'air de l'extérieur entre, peut-on les fermer au lieu de ma fenêtre?

Je fermerai la fenêtre au besoin, mais je crains que cela n'entraîne des difficultés respiratoires qui pourraient mener à une crise d'asthme causée par les parfums utilisés dans l'immeuble. Si cela devait survenir, je n'ai pas de congé de maladie pour couvrir une absence qui pourrait en résulter, car je dois maintenant un congé de maladie en raison du congé lié au stress que j'ai dû prendre en mai. Avez-vous entendu dire si la direction serait disposée à m'avancer d'autres congés de maladie dans un tel cas?

[...]

[74] Quelques heures plus tard, à 13 h 39, M. McBeath a répondu ce qui suit :

[Traduction]

Jo-An, j'ai parlé à Dan du conditionneur d'air et des congés de maladie, voici les réponses que j'ai obtenues jusqu'à maintenant.

Système de climatisation; le système de climatisation aspire l'air extérieur et recalculé l'air intérieur. Par une journée humide, une source supplémentaire d'air extérieur augmentera l'humidité à l'intérieur. Nous allons demander à un technicien d'examiner le système et de déterminer s'il est possible d'y apporter des ajustements pour réduire le taux d'humidité.

L'avancement des congés de maladie est toujours à l'étude.

[...]

[75] Le 24 juillet 2013, la fonctionnaire a fait parvenir à M. McBeath un suivi du Dr Spence concernant le formulaire d'évaluation de l'aptitude au travail qui indiquait un programme continu de fonctions restreintes. Le Dr Spence a répété les restrictions qu'il avait énoncées le 18 juillet 2013 et a indiqué qu'un autre suivi était prévu le 30 août 2013.

[76] Le 8 août 2013, la fonctionnaire a envoyé le message suivant à M. Rolfe :
[traduction] « [...] quelque chose de parfumé juste devant le bureau de la commissionnaire lorsque je me suis approché des bureaux à cloisons, ce qui m'a causé un sifflement respiratoire et une toux. J'ai pris des médicaments pour soulager la difficulté respiratoire. »

[77] Le 30 août 2013, le Dr Spence a présenté un autre rapport de suivi dans lequel il ne précisait aucune restriction ou limitation.

[78] Le 3 septembre 2013, la fonctionnaire a envoyé le courriel suivant à M. McBeath : [traduction] « John, il y a quelque chose de parfumé qui est utilisé ou porté au bureau aujourd'hui et qui me cause des difficultés respiratoires. Veuillez me faire savoir les mesures qui seront prises pour régler le problème. » Le lendemain, soit le 4 septembre 2013, la fonctionnaire a écrit ce qui suit à M. Rolfe :

[Traduction]

Dan,

Comme nous en avons discuté il y a quelques minutes, nous convenons tous les deux qu'il y a quelqu'un qui utilise encore une fois aujourd'hui quelque chose de parfumé dans le bureau qui me cause d'autres difficultés respiratoires. De plus, je crois comprendre, d'après notre discussion d'hier à ce sujet, que vous avez parlé à tout le monde individuellement. Malheureusement, cela ne semble pas avoir donné les résultats attendus. Pourriez-vous envoyer à tout le monde un courriel indiquant qu'il s'agit d'un milieu de travail sans parfums? Pourriez-vous m'inclure aussi dans le courriel?

[...]

[79] Deux heures plus tard, M. Rolfe a envoyé le courriel à tous les membres du personnel :

[Traduction]

Bonjour à tous et à toutes,

Nous vous rappelons que CSIT est un milieu de travail sans parfums et nous demandons à tous les employés de s'abstenir d'utiliser des produits parfumés.

Veuillez prendre un moment pour vous assurer que, si vous avez changé les produits que vous utilisez, qu'ils ne sont pas parfumés.

Pour les nouveaux employés, veuillez noter qu'en plus d'éviter l'utilisation de parfums, d'eau de Cologne, d'après-rasage et d'autres produits de ce genre, les déodorants, les produits assouplissants et d'autres produits qui pourraient se manifester au travail devraient également être sans parfum. (Veuillez noter que les produits « naturels » ou « entièrement naturels » ne sont pas nécessairement sans parfum.)

Si vous avez des questions à ce sujet, j'ai le plaisir de vous assister.

Merci de votre collaboration.

[...]

[80] Le 5 septembre, la fonctionnaire a envoyé le courriel suivant à M. McBeath :

[Traduction]

[...]

Encore aujourd'hui, il y a quelqu'un qui porte quelque chose de parfumé au travail. Lorsque je suis entrée dans l'immeuble, alors que j'ai passé le premier ensemble de bureaux en cloisons le plus près de la porte, j'ai eu du mal à respirer en raison de ce parfum. C'est la même chose qu'hier et le jour avant. Encore une fois, j'ai utilisé encore mon inhalateur de secours et, hier soir, j'ai dû annuler un repas avec des amis en raison de problèmes respiratoires. Cela nuit non seulement à ma capacité de me concentrer sur le travail, mais aussi à ma vie personnelle.

Je suis presque certaine que si vous vous promenez là-bas maintenant, vous remarquerez qui le porte. Veuillez me faire savoir les mesures qui seront prises pour régler le problème.

[...]

[81] Le lendemain, soit le 6 septembre 2013, la fonctionnaire a déposé son premier grief. Elle a exposé les détails de son grief de la manière suivante (mot à mot) :

[Traduction]

Je présente un grief au motif que mon employeur a fait preuve de discrimination à mon endroit en ne prenant pas de mesures d'adaptation à l'égard de mon invalidité conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Charte canadienne des droits et libertés.

L'article 22, Santé et sécurité, de la convention collective du groupe Services techniques (« TC ») et tout autre article connexe.

[82] En septembre 2013, la fonctionnaire a manqué un certain nombre de séances de formation parce qu'il n'y avait aucune garantie qu'elles pouvaient être tenues dans des milieux sans parfum.

[83] Le 12 septembre 2013, la fonctionnaire a rencontré M. Rolfe et d'autres personnes pour discuter du grief qu'elle avait déposé le 6 septembre 2013. Elle a fourni les renseignements supplémentaires suivants :

[Traduction]

[...]

Je conteste le fait que mon employeur, à tous les niveaux, n'a pas entièrement répondu à mes besoins en créant un milieu sans parfum dans tous les secteurs du milieu de travail. Il n'a pas établi officiellement un milieu sans parfum ni établi les directives, politiques ou règlements pertinents ayant trait à un milieu sans parfum qui sont exécutoires. En plus de toute autre mesure de

redressement pouvant être déterminée par la présente procédure de règlement des griefs, l'employeur doit prendre les mesures correctives suivantes :

a) une politique globale pour un milieu de travail sans parfums exécutoire en place à un niveau systémique qui permettrait aux personnes sensibles aux odeurs de faire librement leur travail sans être exposées aux produits parfumés de leurs collègues ou de visiteurs, entre autres.

b) une politique globale pour un milieu de travail sans parfums exécutoire en place à un niveau systémique qui permettrait aux personnes sensibles aux odeurs d'avoir accès à une formation dans l'ensemble de la fonction publique de manière exclusive.

c) une politique globale pour un milieu de travail sans parfums exécutoire en place à un niveau systémique qui permettrait aux personnes sensibles aux odeurs d'avoir accès à des possibilités d'avancement de leur carrière dans l'ensemble de la fonction publique de manière exclusive sans être exposées aux produits parfumés de leurs collègues ou de visiteurs, entre autres.

d) une politique globale pour un milieu de travail sans parfums exécutoire en place à un niveau systémique qui permettrait aux personnes sensibles aux odeurs de participer librement dans un milieu de travail qui renforce le travail d'équipe et le réseautage sans être exposées aux produits parfumés de leurs collègues ou de visiteurs, entre autres.

[...]

[84] M. Rolfe a fait remarquer qu'à l'audience, la fonctionnaire a clarifié l'expression [traduction] « *politique globale pour un milieu de travail sans parfums* » en incluant son [traduction] « [...] lieu de travail immédiat, le ministère de la Défense nationale et l'ensemble de la fonction publique ».

[85] Lors de la rencontre du 12 septembre 2013 et lors de son témoignage à l'audience, M. Rolfe a répété qu'il n'avait pas le pouvoir de gouverner les affaires pour l'ensemble du MDN ou pour l'ensemble de la fonction publique.

[86] M. Rolfe a témoigné au sujet des mesures qu'il a prises pour répondre aux besoins de la fonctionnaire. Dans son témoignage, il a mentionné sa réponse au grief au premier palier, datée du 27 septembre 2013, dans laquelle il a répété les modalités de l'avis qui avait été affiché le 9 mars 2012, qui a été mentionné précédemment dans la présente décision.

[87] M. Rolfe a ensuite énuméré les mesures prises à ce jour au CSIT Uplands comme suit :

[Traduction]

[...]

- *Tous les employés ont été encouragés à s'abstenir de porter ou d'utiliser des produits parfumés qui pourraient avoir une incidence négative sur leurs collègues;*
- *Des affiches sont affichées à toutes les entrées des postes de travail occupés par des employés du Centre d'essais techniques de la qualité, indiquant que la zone est un milieu sans parfums;*
- *Tous les employés doivent s'assurer que les visiteurs sont informés de l'obligation de s'abstenir de porter ou d'utiliser des produits parfumés avant d'entrer dans le milieu de travail;*
- *Votre poste de travail a été déplacé à un endroit situé près d'une fenêtre, puis à un bureau ayant une fenêtre.*

[...]

[88] Dans son témoignage, M. Rolfe a répété l'extrait suivant, qu'il a écrit dans la réponse au grief au premier palier :

[Traduction]

[...]

[...] Vous avez soulevé un certain nombre d'autres questions concernant le traitement des visiteurs que vous considérez comme en suspens. Je crois que nos procédures actuelles traitent déjà de ces questions. Je continuerai de veiller à ce que les directives concernant les visiteurs soient bien comprises et appliquées par la direction au CSIT. En ce qui concerne les visites prévues, il s'agit notamment de veiller à ce qu'un message cohérent soit envoyé à tous les visiteurs pour les informer qu'ils doivent s'abstenir de porter des produits parfumés. Nous continuerons de déployer tous les efforts possibles pour réduire au minimum l'exposition aux produits auxquels vous êtes sensible.

Les autres questions en suspens que vous avez soulevées ne relèvent pas de mon pouvoir, mais cela ne réduit pas leur importance. Je vous encourage à utiliser d'autres mécanismes pour poursuivre ces initiatives.

[...]

[89] Les mesures prises par l'employeur pour répondre aux préoccupations de la fonctionnaire ont été répétées dans la réponse au deuxième palier.

[90] La fonctionnaire a témoigné de son insatisfaction à l'égard des mesures qui avaient été prises jusqu'à maintenant, indiquant qu'elles n'avaient pas suffi à la protéger et que ce qui était réellement nécessaire était une interdiction exécutoire des

produits parfumés non seulement au MDN, mais aussi dans l'ensemble de la fonction publique. Elle l'a répété à plusieurs reprises dans son témoignage et a fréquemment ajouté qu'une mesure disciplinaire stricte doit être prise contre quiconque ne s'y conforme pas.

[91] M. Rolfe a témoigné de la difficulté qu'il avait à empêcher les visiteurs qui auraient porté des produits parfumés d'arriver à l'immeuble du CSIT Uplands. La nature de leur travail consistait à interagir avec un certain nombre d'organismes différents, tant au sein du MDN qu'à l'extérieur, à l'égard desquels il n'avait aucun pouvoir. Le mieux qu'il peut faire est ce qu'il a déjà fait, à savoir demander aux personnes qui attendent des visiteurs de leur rappeler la politique pour un milieu de travail sans parfums et aux commissionnaires affectés à l'entrée principale du CSIT Uplands de l'avertir de l'arrivée de personnes qui ne respecteraient pas cette politique. M. Rolfe a exprimé de la sympathie à l'égard de la situation de la fonctionnaire, mais a déclaré qu'il y avait des aspects des mesures de redressement de la fonctionnaire sur lesquels il n'avait tout simplement aucun contrôle.

[92] Le 26 septembre 2013, en réponse à un sondage mené auprès de l'ensemble du personnel afin de recueillir des commentaires sur les endroits possibles pour un rassemblement du personnel pour Noël, la fonctionnaire s'est dite préoccupée par le fait qu'elle ne pourrait pas y assister parce qu'il n'y avait aucune garantie qu'il serait tenu dans un milieu sans parfum.

[93] Le 9 octobre 2013, Serge Carignan, qui aurait coordonné cet événement, a répondu comme suit :

[Traduction]

Jo-An, étant donné que la fête de Noël du CETQ est un événement volontaire tenu dans un établissement privé, il est impossible d'exiger que toute personne qui y participe s'abstienne d'utiliser des produits parfumés et d'appliquer une telle directive, car il ne s'agit pas d'une installation du MDN ni d'un milieu lié au travail. Quoi qu'il en soit, je crois que nous avons de bien meilleures chances de nous conformer si nous présentons une demande plutôt que de forcer le personnel qui pourrait réagir négativement à cette directive.

Nous pouvons réserver un ou plusieurs fauteuils à la limite du groupe pour tenter de réduire au minimum tout effet sur vous si une personne présente porte un produit parfumé qui pourrait vous nuire. Malheureusement, si cela se produit et que votre santé en

souffre, vous n'aurez d'autre choix que de quitter la fête. Espérons que ce ne sera pas le cas.

Par conséquent, je demande au capitaine [O] d'intégrer l'énoncé suivant à l'invitation :

« Veuillez vous abstenir de porter des produits parfumés tels que des eaux de Cologne, des parfums et des vaporisateurs corporels, entre autres, car un certain nombre de membres du personnel ont des réactions graves à ces produits, ce qui peut nuire à leur santé ».

Nous estimons avoir mis en place tout ce que nous pouvons afin de tenir compte de votre invalidité et nous continuerons de travailler avec vous pour nous assurer de réduire au minimum les effets néfastes sur votre santé dans votre milieu de travail. »

[...]

[94] Dans un courriel daté du 9 octobre 2013, la fonctionnaire a exprimé son mécontentement à l'égard de l'approche adoptée par M. Carignan à l'égard du problème et a invoqué le CCT, et les politiques du Conseil du Trésor et du MDN. Elle a demandé que les invités qui arrivent à la fête de Noël et qui portent des produits parfumés soient physiquement retirés.

[95] M. Carignan, qui n'a pas témoigné à l'audience, a répondu deux jours plus tard, exprimant son regret de [traduction] « [...] ne pas pouvoir répondre à vos besoins dans la mesure que vous souhaitez ».

[96] La fonctionnaire s'est plainte à plusieurs reprises, y compris le 8 novembre 2013, de la teneur chimique des produits de nettoyage utilisés par les nettoyeurs dans les toilettes. M. Rolfe a témoigné de la difficulté qu'il avait à contrôler les activités des nettoyeurs. Ils avaient été embauchés en vertu d'un contrat distinct sur lequel il n'avait aucun contrôle, mais il a communiqué sa préoccupation au sujet de la situation du fonctionnaire à l'entrepreneur.

[97] La fonctionnaire a témoigné qu'il y avait un problème continu relatif aux toilettes. Elle a dit qu'il semblait n'avoir aucune cohérence, car certains jours, elle avait une réaction violente, et d'autres jours, elle n'avait pas de réaction. Le 8 novembre 2013, elle a écrit ce qui suit dans un courriel, dont une copie conforme a été envoyée à M. McBeath : [traduction] « Comme il est indiqué ci-dessous, pourriez-vous m'envoyer une copie conforme lorsque vous communiquerez avec l'entreprise de nettoyage pour lui rappeler d'utiliser des produits sans parfum, s'il vous plaît? »

[98] M. McBeath a chargé l'adjudant-maître (adjum) Richard Desjardins de faire le suivi auprès des nettoyeurs. Dans un courriel daté du 12 novembre 2013, l'adjum Desjardins a écrit ce qui suit, en envoyant une copie conforme à la fonctionnaire, comme cela avait été demandé : [traduction] « Pourriez-vous, s'il vous plaît, rappeler à l'Agence de nettoyage qui a fourni le service au 720, Bluenose Upland, de ne pas utiliser de produits parfumés pour le nettoyage. L'Agence de nettoyage doit fournir au nettoyeur, en tant que solution de rechange, des produits de nettoyage non parfumés. »

[99] La fonctionnaire a rédigé un courriel daté du 12 novembre 2013 dans lequel elle a refusé d'assister à la fête de Noël au bureau parce qu'il ne s'agirait pas d'un milieu sans parfum.

[100] En réponse à une invitation envoyée à tout le personnel au sujet d'une célébration du 44^e anniversaire du CETQ, la fonctionnaire a écrit : [traduction] « Comme toujours, s'agira-t-il d'un événement sans parfum? ». Le facilitateur, M. Carignan, qui n'a pas témoigné à l'audience, a répondu comme suit le 22 janvier 2014 :

[Traduction]

Vous savez que l'Imprimerie nationale est un immeuble de TPSGC [travaux publics et Services gouvernementaux Canada] loué à 20 organisations différentes. Je n'ai aucun contrôle sur les aires communes. (Les corridors, la cafétéria, les toilettes, etc.)

Je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour que ce milieu soit sans parfum. Il sera mentionné aux membres du CETQ.

À l'avenir, veuillez utiliser la chaîne de commandement pour vos demandes de renseignements.

[101] Le 7 février 2014, la fonctionnaire a écrit de nouveau à M. McBeath au sujet des toilettes, affirmant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Comme nous en avons discuté, j'ai été exposé à un nettoyeur très parfumé utilisé dans la salle à manger ce matin. J'en ai déjà parlé à la personne, et il s'agissait d'une erreur de bonne foi, car la table n'avait pas été nettoyée depuis plusieurs jours. Toutefois, les produits chimiques ont nui à la fois à ma respiration et à mes sinus. Je ne crois pas être en mesure de travailler dans cette condition. J'ai recommandé qu'un peu de savon à vaisselle et de

vinaigre soit utilisé pour nettoyer la table dans la salle à manger à l'avenir, car je crois comprendre que le vinaigre coupera toute graisse et agira comme désinfectant.

[...]

[102] M. Rolfe a répété son témoignage sur la mesure limitée dans laquelle il pouvait contrôler les activités des nettoyeurs. Il a dit avoir fait de son mieux pour qu'on leur conseille de ne pas utiliser de produits de nettoyage parfumés ou de porter des produits de toilette parfumés.

[103] La fonctionnaire a témoigné qu'elle continuait à discuter avec l'adjudante au sujet de son utilisation du shampoing Pert et qu'elle avait pris une photo d'une affiche dans la zone des toilettes et de douches que l'adjudante avait affichée et qui se lisait comme suit : [traduction] « Il faut mettre en fonction le ventilateur d'extraction avant d'utiliser la douche ou la toilette [...] ». La fonctionnaire a témoigné que malgré l'affiche, elle a continué de ressentir un malaise à proximité des toilettes.

[104] Le 16 mai 2014, la fonctionnaire a envoyé une plainte à M. Rolfe au sujet de la température dans son bureau. Le 3 juin 2014, elle a fait un suivi sous forme d'un long courriel portant sur les conséquences de la haute température, comme suit (cité en partie) :

[Traduction]

[...]

Comme j'ai des maux de tête causés par la chaleur intense et que j'ai de la difficulté à reprendre mon souffle, j'ai de la difficulté à me concentrer (je me sens somnolente et étourdie) et il n'y a pas vraiment d'autre endroit où je peux travailler. Je vous serais reconnaissant si vous pouviez m'indiquer le délai dans lequel la situation sera corrigée, car il y a plus de deux semaines depuis que je l'ai porté à votre attention [...]

[...]

[105] La fonctionnaire a témoigné avoir beaucoup de difficulté à respirer lorsque le temps est chaud et humide, même en l'absence de produits parfumés ou de produits chimiques.

[106] M. Rolfe a témoigné avoir inclus Harry McEachern (qui n'a pas témoigné) dans la conversation parce que M. McEachern aurait été chargé de l'entretien du chauffage, de la ventilation et de la climatisation au bureau du CSIT Uplands. M. Rolfe a envoyé un

message à M. McEachern environ 30 minutes après avoir reçu la plainte de la fonctionnaire, indiquant ce qui suit : [traduction] « Harry - cela a-t-il été signalé à PW? Dans la négative, veuillez le faire le plus rapidement possible. Si oui, quand vont-ils répondre? »

[107] M. McEachern a écrit un courriel environ 30 minutes plus tard à M. Rolfe et à la fonctionnaire, déclarant [traduction] « [...] qu'il n'est pas déraisonnable de laisser la porte du bureau ouverte aux fins de ventilation ».

[108] La fonctionnaire a répondu ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour Harry,

Je comprends votre point de vue et je suis d'accord pour dire qu'il serait utile que je laisse la porte ouverte.

Toutefois, comme vous le savez, j'ai une invalidité qui nécessite des mesures d'adaptation. Et, comme vous le savez également, la porte est fermée parce que de nombreuses personnes qui travaillent ici ne respectent pas la politique pour un milieu de travail sans parfums, que ce soit dans leur utilisation personnelle de produits parfumés ou dans l'admission de visiteurs portant des produits parfumés. Même s'il n'y a personne à l'extérieur de ma porte en ce moment qui porte des parfums, je n'ai aucun contrôle sur les personnes qui passent ou sur la substance qui peut se trouver dans l'air de l'autre côté de la salle. Les parfums ne sont pas conçus pour rester juste à côté de la personne qui les porte. Ils se dispersent dans l'air. Et, malheureusement, je suis hypersensible à leur égard. Le fait de garder la porte fermée est une police d'assurance qui m'évite de graves conséquences médicales - bien pires que celles causées par la chaleur.

Si vous souhaitez en savoir plus sur la MCS [sensibilité chimique multiple], il existe un excellent livre intitulé 12,000 Canaries Can't be Wrong par le Dr John Molot qui vous aidera à comprendre cette maladie.

Je comprends que c'est frustrant pour vous et je suis désolé des inconvénients, mais j'espère qu'il y a une façon de régler la situation afin que mon bureau soit assez confortable pour travailler et que vous puissiez prendre une douche dans les toilettes des hommes sans geler.

Je suis reconnaissant de vos efforts.

[...]

[109] Le jeudi 18 juin 2014, la fonctionnaire a posé une question sur la réponse au troisième palier à son grief du 6 septembre 2013. Elle s'est plainte encore une fois de l'entreprise de nettoyage :

[Traduction]

[...]

Aujourd'hui, l'une des [adjudants] est venue me demander si c'était correct qu'une entreprise de nettoyage utilise du savon Sunlight (une solution de nettoyage parfumée) pour nettoyer les fenêtres de notre immeuble. Elle m'a dit que, comme ma porte est fermée, ce serait correct s'ils ne nettoyaient pas mes fenêtres. Je lui ai poliment dit qu'il y avait du savon à vaisselle non parfumé dans la salle à manger, que je m'opposais à ce que l'on confie des travaux à des nettoyeurs qui utiliseraient des produits parfumés dans un lieu de travail où il n'y avait pas de parfums et que si les fenêtres de l'immeuble avaient besoin d'être nettoyées, la mienne doit être nettoyée aussi. Elle a répondu que notre travail ne consiste pas à fournir des solutions de nettoyage à l'entreprise de nettoyage. Enfin, j'ai dit qu'il n'est pas acceptable d'utiliser des produits parfumés dans un milieu de travail sans parfums. D'après mon expérience passée, je crains maintenant que cela ne déclenche une nouvelle série de harcèlement de la part de l'équipe de direction, car je ne suis pas « coopérative ». Pourquoi diable, « oublient-ils » encore, après près de trois ans, de conclure des contrats qui stipulent des produits non parfumés dans ce milieu de travail, puis cherchent-ils à obtenir mon « approbation » pour utiliser les produits parfumés?

En deuxième lieu, au cours des dernières semaines, la température de mon bureau a atteint des températures de plus de 30 degrés Celsius. J'ai porté plainte à ce sujet, j'ai attendu plus de deux semaines pour qu'ils règlent le problème, puis, lorsqu'il semblait que rien ne se ferait, j'ai envoyé un courriel au gestionnaire de bureau comportant des liens vers toutes les lois et tous les règlements habituels sur la température du bureau, pour lui demander de régler le problème. La semaine dernière, en réponse à mon courriel, j'ai été assujéti à des frappes à ma porte, à la colère et à des commentaires formulés à mon endroit et à d'autres personnes au sujet de ma situation particulière et on ne m'a pas écouté lorsque j'ai tenté de discuter de la question avec l'une de nos équipes de direction. Un élément de mes mesures d'adaptation consiste à laisser la porte du bureau fermée et ma fenêtre ouverte pour permettre de l'air frais, parce que la direction ici ne semble pas pouvoir traiter avec les nombreuses personnes qui ne respectent pas la politique pour un milieu de travail sans parfums. Ce membre de l'équipe de direction a dit très fort, à tous ceux qui étaient à la portée de la voix dans un bureau à concept ouvert, que puisque je ne laisse pas la porte de mon bureau ouvert et ma fenêtre ouverte, il n'y avait alors rien qu'il pouvait faire au sujet de la température dans mon bureau. L'expert en CVCA [chauffage,

ventilation et conditionnement d'air] *que Travaux publics a éventuellement envoyé n'était pas du même avis et a déclaré que le thermostat devrait être déplacé à la principale partie de l'immeuble, plutôt que dans les toilettes des hommes et que d'autres événements de retour d'air froid devraient être installés, car il n'y avait pas un nombre suffisant pour équilibrer la température dans l'immeuble (la plupart des personnes dans cet immeuble ont des problèmes quant à des conditions trop chaudes ou trop froides). On m'a dit que le travail recommandé ne serait pas fait, car il coûte trop cher. Ils m'ont fourni un climatiseur portatif qui s'évade par la fenêtre. Toutefois, les commentaires formulés par le membre contrarié de l'équipe de direction concernant les mesures d'adaptation prises à l'égard de mon invalidité étaient troublants et ont survenir de nouveau le stress et les perturbations d'il y a un an.*

Est-il possible d'accélérer le processus ou autres mesures peuvent-elles être prises quant à la dernière série de harcèlement?

Merci beaucoup de votre attention et de m'avoir permis de me défouler.

[...]

[110] Le 2 juillet 2014, la fonctionnaire a envoyé le courriel suivant à M. Rolfe :

[Traduction]

[...]

Je viens d'apprendre qu'on utilise du savon à vaisselle parfumé au citron dans la salle à manger. Serait-il possible de l'enlever et de le remplacer par un produit non parfumé comme nous l'avions auparavant? De plus, enverriez-vous un message au personnel pour lui rappeler la politique pour un milieu de travail sans parfums en vigueur dans ce lieu de travail et qu'elle vise également le savon à vaisselle parfumé. Dans la mesure du possible, je souhaite en obtenir une copie conforme.

[...]

[111] Le 15 juillet 2014, la fonctionnaire a écrit ce qui suit à M. Ramsay et à M. Rolfe au sujet du nouveau revêtement de sol pour l'immeuble de bureaux du CSIT Uplands :

[Traduction]

Bonjour Brian,

Je ne sais pas si Dan Rolfe a communiqué avec vous pour vous poser des questions au sujet du dégazement du nouveau revêtement de sol de notre milieu de travail ici à Uplands. Ce matin, Dan m'a apporté un échantillon de revêtement de sol en vinyle qu'il propose d'utiliser dans ce milieu de travail. En raison de ma MCS, j'ai une préoccupation quant à tout produit chimique

que le nouveau revêtement de sol rejettera dans l'atmosphère une fois installé (le petit échantillon ne m'a pas causé aucun malaise, mais une grande surface pourrait le faire). Dan m'assure que l'installation n'exigera pas l'utilisation d'adhésifs, ce qui est une bonne nouvelle pour moi. Toutefois, je me demande si vous pourriez trouver un moyen d'obtenir des données de fabrication sur le produit choisi pour s'assurer que tout dégazement sera minimal et à court terme.

J'estime que lorsque cette question a été soulevée il y a quelque temps, on a recommandé de ne pas utiliser de vinyle, mais plutôt de linoleum. Si je m'en souviens bien, le linoleum est un produit « naturel » qui agit comme agent antibactérien et qui n'est pas un évier pour d'autres produits chimiques utilisés au milieu de travail (c.-à-d. les encres en poudre, les photocopieurs, les produits de nettoyage, etc.).

Il s'avère que j'ai un rendez-vous avec mon spécialiste lundi prochain et je lui demanderai s'il est au courant de problèmes de revêtement de sol en vinyle en ce qui concerne le MCS également.

Toute proposition ou idée sur la manière de découvrir les produits chimiques utilisés dans le produit, entre autres, serait la bienvenue.

Merci beaucoup de votre attention.

[...]

[112] Le 22 juillet 2014, la fonctionnaire a fait un suivi au moyen du courriel suivant :

[Traduction]

[...]

La présente constitue une mise à jour concernant ma visite avec le spécialiste en médecine environnementale hier. Il a répété ce qu'il a dit dans sa lettre, à savoir que le tapis n'est certainement pas recommandé et qu'il n'a pas de recommandation positive pour un revêtement du sol en particulier, car il y a trop de produits sur le marché et ils changent continuellement. Il a convenu qu'il serait une bonne idée d'obtenir une fiche signalétique sur tout produit ou adhésif choisi afin de connaître les substances dont on traite.

Le médecin recommande d'augmenter le nombre de médicaments de secours au besoin et de prendre plusieurs pauses à l'extérieur pendant plusieurs mois afin de contrer les effets indésirables du dégazement lorsqu'elle passe de longues périodes dans une zone de nouvelles rénovations. Au besoin, je dois communiquer avec son bureau pour obtenir de l'oxygénothérapie.

J'ai également parlé à un expert en qualité d'air intérieur de l'Association pulmonaire, qui m'a recommandé de consulter le site Web du Air Resources Board de la Californie, qui a fait le plus de recherches sur la qualité de l'air intérieur. L'Association pulmonaire n'a pas de recommandations sur les revêtements de sol en particulier, car elle n'est au courant d'aucune recherche

indépendante sur le dégazement de divers produits de revêtement de sol. Toutefois, il existe des lignes directrices concernant l'enlèvement des revêtements de sol existants qui pourraient poser des problèmes si les adhésifs existants doivent être éliminés par meulage avant d'installer de nouveaux revêtements de sol.

[...]

[113] En fin de compte, la fonctionnaire a témoigné que l'employeur s'est abstenu d'installer de nouveaux revêtements de sol afin d'éviter de provoquer une réaction de la part de la fonctionnaire.

[114] Le 17 octobre 2014, la fonctionnaire a envoyé le courriel suivant à M. Rolfe :

[Traduction]

Bonjour Dan,

[La commissionnaire] vient de me dire qu'une invitée a été autorisée à attendre dans la cuisine même si elle porte des produits parfumés. Même si j'ai contesté, [la commissionnaire] a expliqué que la personne ne veut pas attendre dans son véhicule et qu'elle est la bienvenue à attendre dans la salle à manger. Fin de la discussion. Cela est inacceptable.

Qui peut autoriser cette situation? Je crois comprendre que [la commissionnaire] doit renvoyer à la porte les personnes qui portent des produits parfumés.

De plus, j'ai constaté ces dernières semaines que de plus en plus de personnes portent des produits parfumés au travail. Je suis certaine que je n'ai pas besoin de vous rappeler que ces expositions me laissent généralement épuisée à la fin de la journée, limitent ma capacité de me concentrer au travail et limitent ma capacité de participer à des activités dans ma vie personnelle. Si je suis débordé, j'aurai des problèmes respiratoires et d'autres réactions respiratoires qui, par le passé, ont fait en sorte que je sois hospitalisée.

Je vous serais reconnaissante si vous vérifiez qui a autorisé cette personne à entrer dans l'immeuble. Je suis déçue de ne pas pouvoir compter sur l'équipe de direction ici pour donner l'exemple en respectant la politique pour un milieu de travail sans parfums. Je vous serais également reconnaissante si vous envoyiez un courriel à tous les membres du personnel pour leur rappeler qu'il existe une politique pour un milieu de travail sans parfums qui doit être respectée dans ce milieu de travail.

Je vous remercie de votre aide à cet égard.

[...]

[115] Dans son témoignage, M. Rolfe a répété que chaque fois que la fonctionnaire se plaignait d'une réaction à quelque chose, il faisait lui-même enquête ou demandait à M. McBeath de le faire. En avril 2014, M. McBeath ne se trouvait plus à l'établissement d'Uplands; il confiait donc fréquemment cette tâche à M. Ramsay et lui demandait de lui faire rapport. M. Rolfe a témoigné qu'il n'avait jamais rencontré d'employé du CIST Uplands en violation de la politique pour un milieu de travail sans parfums. Les visiteurs étaient traités au fur et à mesure que l'occasion se présentait, mais son problème était qu'il ne pouvait pas contrôler qui se présentait à la porte et qu'il ne pouvait pas faire grand-chose d'autre que réagir à une situation, par exemple en faisant attendre à l'extérieur la personne qui portait des produits parfumés.

[116] En réponse au courriel de la fonctionnaire du 17 octobre 2014 au sujet du visiteur, M. Rolfe a répondu ce qui suit le 20 octobre 2014 :

[Traduction]

Jo-An,

Dorénavant, la commissionnaire signalera à l'un de nous (Harry, l'adjudant ou moi-même) tout visiteur portant des produits parfumés et nous déterminerons les mesures à prendre.

Si la personne a des activités légitimes ici, elle sera soit escortée dans la salle de conférence et les portes seront fermées, soit envoyée à l'extérieur ou aux refuges. Nous vous informerons qu'une personne portant des produits parfumés se trouve dans l'immeuble. Lorsque la personne aura quitté l'immeuble, nous aérerions la salle de conférence, nous vous en informerons.

Si la personne n'a pas de raison légitime d'être ici, on lui demandera de partir ou d'attendre dans son véhicule.

Nous continuerons à faire tout notre possible pour informer toute personne invitée de notre milieu de travail sans parfums, mais il peut arriver que des personnes qui n'ont pas l'expérience de milieux sans parfums ou des tiers (par exemple des techniciens de service) introduisent par inadvertance des parfums dans l'immeuble, et les instructions ci-dessus permettront de répondre aux besoins des deux parties.

Je n'ai constaté aucun membre de notre personnel portant des produits parfumés, mais je demanderai aux gestionnaires de rappeler à leur personnel notre milieu de travail sans parfums.

[117] Le même jour, soit le 17 octobre 2014, environ une heure plus tard, la fonctionnaire a répondu ce qui suit :

[Traduction]

Dan,

Merci de m'avoir répondu.

Pour plus de précision, je crois comprendre que ce que vous dites ci-dessous, c'est que lorsque des visiteurs ayant des activités légitimes viennent dans l'immeuble et qu'ils portent des produits parfumés, ils seront admis dans l'immeuble en dépit de la politique pour un milieu sans parfums. Ils seront escortés de l'entrée jusqu'à la salle de conférence en passant par la partie principale de l'immeuble, à moins qu'ils ne puissent exercer leurs activités à l'extérieur ou dans les refuges.

Si cela est exact, alors c'est quelque chose de différent de ce qu'on m'a porté à croire qui était en place auparavant. J'ai été portée à croire que les visiteurs portant des produits parfumés ne seraient pas admis dans l'immeuble principal.

Compte tenu de cette nouvelle situation, j'ai certaines préoccupations et je vous serais reconnaissante si vous pouviez me donner des éclaircissements, dans la mesure du possible.

- L'ouverture des portes de la salle de conférence sur le reste de l'immeuble lorsque les personnes entrent et sortent déversera les produits chimiques des produits parfumés dans la zone principale de l'immeuble. Qu'entend-on par « aérer » de la salle de conférence?

- Si la salle de conférence ne dispose pas d'un système de circulation d'air distinct de celui du reste de l'immeuble, les produits chimiques présents dans la salle de conférence se répandront dans l'ensemble de l'immeuble, qu'ils soient ou non « aérés » après coup. - La salle de conférence dispose-t-elle d'un système de circulation d'air distinct de celui du reste de l'immeuble?

- Si un visiteur qui porte des produits parfumés sur ses mains ou ses cheveux touche une surface ou s'appuie sur une chaise, les produits chimiques ne seront pas dissipés en ouvrant simplement les fenêtres pendant quelques minutes. Ces produits chimiques resteront sur des surfaces où ils risquent de se transférer à d'autres et continueront d'avoir une incidence sur la qualité de l'air dans la salle pendant longtemps. Quelles mesures seront prises pour traiter cette situation?

- Que se passe-t-il si un visiteur qui porte des produits parfumés doit utiliser les toilettes pendant sa visite? Ou une tasse de café ou d'eau? Un visiteur qui porte des produits parfumés devrait parcourir presque toute la partie principale de l'immeuble en portant des parfums pour se rendre aux toilettes. Quelles mesures seront prises pour traiter cette situation?

- La situation qui est survenue la semaine dernière concernait une personne qui conduisait une personne qui assistait à une réunion ici. Ce conducteur serait-il considéré comme ayant des activités légitimes ici?

Je suis reconnaissante de l'offre de m'informer lorsqu'une personne qui porte des produits parfumés est dans l'immeuble, mais le fait d'admettre dans l'immeuble une personne qui porte des produits parfumés signifie que je n'ai pas accès aux toilettes pendant qu'elle est ici et pendant une longue période après son départ si elle utilise les toilettes des femmes. Cela signifie également que je serais touché par des produits chimiques qui circulent dans l'ensemble de l'immeuble pendant des jours, y compris mon lieu de travail immédiat. J'ai déjà décrit les effets sur ma santé dans ces circonstances ad nauseam.

Je suis déçue, car j'estime que cette décision ne tient pas compte de mon invalidité et nuit à ma capacité de faire mon travail.

[...]

[118] Le 22 octobre 2014, M. Rolfe a envoyé le message suivant à tous les membres du personnel de l'établissement d'Uplands : [traduction] « Tout le monde, le présent message a pour objet de rappeler que si vous demandez des services (c'est-à-dire de la main-d'œuvre) à l'intérieur de l'immeuble de bureaux, veuillez vous assurer que les fournisseurs sont informés qu'il s'agit d'un milieu de travail sans parfums et que les membres de leur personnel doivent s'abstenir de porter des produits parfumés. »

[119] Le 27 octobre 2014, M. Rolfe a effectué un suivi auprès de la fonctionnaire au sujet de ses préoccupations concernant les visiteurs à l'établissement d'Uplands, en lui envoyant le courriel suivant :

[Traduction]

Jo-an,

Il y aura des occasions où, malgré tous nos efforts, les clients arriveront en portant des produits parfumés et le refus d'entrer aurait un effet négatif sur nos activités. Plus particulièrement, l'admission ne serait pas refusée si elle nuisait à notre réputation, car les clients ont d'autres options pour les services que nous offrons. Il est possible que vous soyez exposée à des parfums, mais vous en aurez été informée au préalable, et il est toujours possible d'utiliser votre masque ou de vous renvoyer chez vous.

En ce qui concerne les systèmes de chauffage et de climatisation de l'immeuble, il existe quatre systèmes distincts. La salle de conférence, la zone de commissionnaire et le bureau du technicien en approvisionnement sont sur un système, et vous êtes sur un autre système à l'autre extrémité de l'immeuble, de sorte que l'air de la salle de conférence ne circule pas dans l'ensemble de l'immeuble. Et ce que je voulais dire par « aérer la salle de conférence », c'est d'ouvrir les fenêtres à l'extérieur, les portes étant fermées.

Nous avons apporté des changements pour restreindre le pouvoir discrétionnaire de la commissionnaire en fonction de cette expérience récente, et nous continuerons de déployer tous les efforts possibles pour empêcher les parfums d'entrer dans ce lieu de travail, mais une interdiction inconditionnelle pourrait avoir une incidence négative sur notre réputation.

[120] Il s'en est suivi une série de courriels entre la fonctionnaire et M. Rolfe sur ce qui constituait une [traduction] « activité légitime » à l'établissement d'Uplands. La fonctionnaire a témoigné de son dégoût à l'égard de la réponse de M. Rolfe, affirmant qu'il s'agissait d'une réponse tout à fait inadéquate à ses besoins en matière de mesures d'adaptation. Elle a témoigné avoir croisé une personne une fois, puis, quelques heures plus tard, avoir été informée que la personne en question était toujours dans l'immeuble. Elle a également affirmé avoir reçu des masques N-95, mais elle a soutenu qu'ils avaient exacerbé son état asthmatique.

[121] Le 6 novembre 2014, la fonctionnaire a déposé un grief concernant son traitement lors d'un déjeuner organisé pour l'unité le 4 novembre 2014, affirmant ce qui suit :

[Traduction]

Manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation le 4 novembre 2014

Le 4 novembre, il y a eu un déjeuner de section au mess et sergents et des adjudants du QGDN au 4, promenade Queen Elizabeth. Mon lieu de travail est situé près de l'aéroport d'Uplands. J'ai été informée qu'une fourgonnette du MDN servirait à transporter les personnes qui ont choisi d'assister au déjeuner. J'avais cru comprendre que ce déjeuner était une activité appuyée par l'équipe de gestion de l'unité en tant qu'exercice de promotion du travail d'équipe.

J'ai demandé à avoir un siège dans la fourgonnette, mais comme les symptômes de mon invalidité (manifestations d'intolérance au milieu liées à l'asthme qui entraînent un essoufflement, etc.) étaient graves ce jour-là, je souhaitais que des mesures d'adaptation soient prises, de sorte que la conductrice me dépose et me ramasse à la porte du mess. Le stationnement dans ce secteur du centre-ville est difficile à trouver et, si la fourgonnette devait être stationnée à plus d'un coin de rue, je n'estimais pas être en mesure de marcher la distance sans difficulté extrême, si je le pouvais du tout.

[L'adjudante], qui devait conduire la fourgonnette, m'a dit qu'elle ne prendrait pas de mesures d'adaptation à l'égard de mon invalidité, car elle était d'avis que tout le monde devrait être traité

de la même façon – tout le monde marchait sur la distance entre l'endroit où se trouvait le stationnement et le mess. Je l'ai remerciée de son explication, puis j'ai parlé au principal responsable de l'immeuble, soit M. Dan Rolfe. M. Rolfe m'a dit de le lui laisser gérer la situation.

Lorsque M. Rolfe m'a parlé peu de temps après, il m'a expliqué que la conductrice avait maintenant accepté de me laisser descendre à la porte en chemin, mais que je devrais me rendre à pied à l'endroit où la fourgonnette était stationnée lors du retour. Je lui ai expliqué que je ne pensais pas être en mesure de faire. J'ai expliqué qu'il me faudrait beaucoup de temps, car je n'aurais probablement nulle part où m'asseoir et me reposer en cours de route, ou que je ne pourrais pas me rendre jusqu'à la fourgonnette et que je serais laissée sans moyen de retour au travail. Il s'est montré compréhensif, mais la décision avait été prise.

J'avais déjà acheté un billet pour le déjeuner, j'avais mon propre véhicule au travail et je savais que je pouvais me stationner au stationnement de l'hôtel de ville situé à proximité et qu'il y avait des endroits en chemin vers le mess où je pouvais m'asseoir et me reposer au besoin. J'ai demandé à M. Rolfe si je pouvais prendre un peu plus de temps pour voyager et il a accepté.

Peu de temps après, j'ai demandé à M. Rolfe si je serais remboursé pour les frais de déplacement et de stationnement, mais il a refusé en disant que le dîner n'était pas lié au travail.

Je crois que ce déjeuner, et d'autres semblables, était un événement lié au travail. J'estime également que des mesures d'adaptation auraient dû avoir été prises à mon égard, soit en me déposant et en me ramassant à la porte, étant donné les symptômes de mon invalidité et le fait que tous les membres du personnel au travail sont bien au courant de mes problèmes. Autres que les questions liées aux droits à l'égalité, c'est simplement une question de décence humaine.

Cet incident est révélateur de l'attitude générale à l'égard des mesures d'adaptation relatives à mon invalidité à mon lieu de travail.

Je demande qu'à tout événement futur de nature semblable, que des mesures d'adaptation soient prises, au besoin, selon lesquelles le conducteur me dépose et me ramasse à la destination.

[122] Dans ce grief, la fonctionnaire a également inclus le narratif du 17 octobre 2014 concernant l'arrivée de visiteurs qui portent des produits parfumés à l'établissement d'Uplands.

[123] Après avoir déposé son deuxième grief, la fonctionnaire a commencé à adopter une position plus ferme sur l'application de la politique pour un milieu de travail sans parfums. Elle a envoyé un courriel à M. Provencher. Elle a attiré son attention sur un

site Web des ressources humaines où l'on trouve des questions et des réponses sur les questions relatives aux mesures d'adaptation ayant trait aux liées aux manifestations d'intolérance au milieu. Plus particulièrement, elle a reproduit ce qui suit dans son courriel :

[Traduction]

[...]

[...] « *Si le problème persiste, les gestionnaires peuvent **ordonner** aux employés de ne pas porter de parfum ou d'autres produits parfumés afin de répondre aux besoins des autres. **Le non-respect de cette directive peut entraîner des mesures administratives, y compris disciplinaires** »*

Mon point - La terminologie utilisée est : si le « rappel » ne fonctionne pas, il faut alors passer à « ordonner » aux employés en tant que prochaine étape. Et s'ils ne collaborent toujours pas, une mesure disciplinaire peut être prise [...]

[...]

[Les passages en caractères gras le sont dans l'original]

[124] Dans son témoignage, M. Provencher a répété ce que M. McBeath et M. Rolfe avaient déjà dit dans leurs témoignages. Leur enquête sur les plaintes de la fonctionnaire selon lesquelles des personnes portaient des produits parfumés n'a pas permis de découvrir qu'une personne en portait un, de sorte qu'une mesure disciplinaire n'a jamais été justifiée.

[125] M. Provencher a également témoigné qu'il prenait au sérieux la situation médicale de la fonctionnaire et qu'il faisait tout ce qu'il pouvait pour réduire au minimum son risque d'exposition à des substances qui pourraient déclencher une réaction. L'un des principaux problèmes, selon lui, est qu'il est impossible de déterminer les éléments déclencheurs, car certains produits chimiques n'ont pas d'odeur. La seule chose que la direction pouvait faire, c'était d'essayer d'être proactive en ce qui concerne les avertissements aux visiteurs et aux responsables des contrats de services de nettoyage pour éviter l'utilisation de produits parfumés. M. Provencher a indiqué que cela avait été effectué.

[126] Un autre problème, selon M. Provencher, était l'incapacité de la direction de contrôler qui pourrait se présenter à l'établissement du CIST Uplands à un moment donné. Les visiteurs ne sont peut-être pas nécessairement au courant de la politique pour un milieu de travail sans parfums, ou le commissionnaire en service à l'entrée

principale n'est peut-être pas en mesure de détecter une odeur avec le même degré de sensibilité que la fonctionnaire. M. Provencher a témoigné qu'avec le temps, il lui est devenu évident qu'il devenait impossible d'offrir un milieu de travail complètement sans risque pour la fonctionnaire.

[127] M. Provencher a témoigné qu'il n'avait pas le pouvoir de gouverner d'élaborer une politique générale pour l'ensemble du MDN ou pour l'ensemble de la fonction publique. Le mieux qu'il pouvait faire est de rendre le CIST Uplands aussi sécuritaire que possible. Il appuyait le déplacement du poste de travail de la fonctionnaire, lui fournissant un bureau avec une fenêtre et lui permettant de partir, au besoin. En raison de la nature de son travail, le travail à domicile ou toute autre forme de télétravail ne constituait pas une option. En fait, selon le témoignage de M. Provencher, tout au long de la pandémie de COVID-19, aucun des employés du CIST Uplands qui effectuaient le même travail que la fonctionnaire n'a été autorisé à travailler ailleurs qu'à l'établissement du CIST Uplands, en raison de préoccupations relatives à la sécurité.

[128] M. Provencher a témoigné de la réaction de la fonctionnaire aux conditions atmosphériques comme nouveau développement et a envoyé une lettre datée du 29 janvier 2015 pour demander une mise à jour de son état de santé. Il a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] elle a déclaré que l'air froid et humide avait déclenché son asthme et qu'elle ne pouvait pas marcher sur toute la distance jusqu'au véhicule. La direction n'était pas au courant de ce déclencheur de son asthme. Cela a soulevé des préoccupations quant au fait que la direction ne dispose pas de renseignements suffisants concernant son état, ce qui pourrait nous amener à lui demander d'accomplir certaines tâches qui pourraient être trop difficiles ou aggraver son état de santé. En fait, nous devons savoir si son état de santé a changé et s'il y a de nouvelles limitations dont nous ne sommes pas au courant.

[...]

[129] En conséquence, une évaluation de l'aptitude au travail (EAT) a été prévue avec Santé Canada.

[130] Entre-temps, la fonctionnaire a continué de signaler qu'elle était exclue des événements parce que la direction ne pouvait pas garantir un milieu sans parfum. Une séance d'information sur le regroupement des salaires était prévue le 7 avril 2015. Geneviève Dubé, qui n'a pas témoigné à l'audience, a répondu aux préoccupations de la fonctionnaire le 23 mars 2015 :

[Traduction]

Bonjour,

Veillez noter qu'un employé ayant un problème de santé assistera à la séance de regroupement des salaires le 7 avril à 11 h. Il serait donc nécessaire d'envoyer l'avertissement suivant à tous les participants et facilitateurs avant la séance.

« Veuillez vous abstenir de porter des produits parfumés tels que des eaux de Cologne, des parfums et des vaporisateurs corporels, entre autres, car un certain nombre de membres du personnel ont des réactions graves à ces produits, ce qui peut nuire à leur santé ».

[...]

[131] La fonctionnaire s'est présentée aux bureaux de la Clinique de santé au travail de Santé Canada le 9 avril 2015 pour une évaluation de l'EAT. Elle a déclaré que lorsque le médecin traitant lui a demandé de subir un test respiratoire au laboratoire sur place, le technicien qui effectuait le test était fortement parfumé, de sorte que la fonctionnaire ne pouvait pas subir les tests. Néanmoins, une évaluation a été effectuée. Dans un rapport daté du 5 mai 2015, la Dre Yolaine Trottier, médecin responsable à la Clinique de santé au travail de la région de la capitale nationale de Santé Canada, a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Mme Munday a été vue à Santé Canada le 9 avril 2015 à la demande de son ministère pour une évaluation médicale concernant son aptitude au travail. Les documents des fournisseurs de soins de santé traitants de Mme Munday ont également été examinés, et son évaluation est maintenant terminée.

Mme Munday est atteinte d'une maladie chronique pour laquelle elle reçoit des traitements et elle est suivie régulièrement par ses professionnels de la santé. Mme Munday est considérée comme apte sur le plan médical à exercer les fonctions de son poste, dans le milieu de travail, avec les limitations et restrictions suivantes :

- Éviter l'exposition aux produits parfumés.

Voici quelques-unes des mesures d'adaptation possibles :

- Continuer d'utiliser un bureau fermé
- Assurer une bonne qualité de l'air ou le renouvellement d'air
- Encourager un milieu de travail sans parfums (politique pour un milieu de travail sans parfums)
- Utiliser des produits de nettoyage écologiques (produits plus naturels et éviter les produits de nettoyage synthétiques ou à fort parfum)
- Éviter ou réduire au minimum le temps passé dans un milieu où des travaux de rénovation ou de construction sont en cours.

Voici d'autres options possibles pour prévenir ou limiter l'exposition aux agents déclencheurs :

- S'assurer que le poste de travail est éloigné des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférences et les aires de réception, ainsi que l'équipement de photocopie, d'impression et de télécopie.
- Sa capacité de marcher une distance de plus d'environ deux ou trois coins de rue (de 750 à 1 000 pieds) en temps froid est limitée.

En ce qui concerne vos autres questions :

Rien n'indique que le trouble de sensibilité s'est aggravé depuis 2011.

En l'absence de réaction en raison de sensibilités, le rendement ne devrait pas être touché.

L'utilisation d'un masque n'est pas recommandée pour le moment.

[...]

[132] M. Provencher a témoigné au sujet de la réception de la note du médecin et de sa conviction selon laquelle tous les points soulevés par le médecin avaient été traités. Il a répété les facteurs qui échappaient au contrôle de la direction, comme l'arrivée des visiteurs et les habitudes du personnel de nettoyage.

[133] Le 23 septembre 2015, une séance d'information a été offerte sur les changements apportés à la prestation des services, y compris une séance de formation sur une nouvelle base de données. La fonctionnaire a exprimé son intérêt le 24 septembre 2015, indiquant qu'elle avait besoin d'un milieu sans parfum et demandant : [traduction] « La séance sera-t-elle sans parfum? ».

[134] Le lendemain, M. Rolfe a répondu ce qui suit : [traduction] « Cette séance se tient dans la salle de conférence du CETQ, et la réponse à votre demande d'une séance sans parfum est conforme aux occasions précédentes. Nous demanderons aux participants de s'abstenir de porter des parfums, mais nous ne pouvons pas garantir un milieu sans parfum. » Il a ajouté ce qui suit : [traduction] « [...] [l'instructeur] a également offert une démonstration individuelle [...] Veuillez me faire savoir l'option que vous préférez. »

[135] La fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Je suis vraiment reconnaissante de l'offre, mais, même s'il s'agit d'une solution relative à la préoccupation en matière de sécurité, elle ne règle pas le problème concernant la discrimination. » Dans des courriels subséquents à M. Rolfe, elle a prétendu qu'elle faisait l'objet de discrimination parce qu'elle était effectivement exclue de la séance de groupe, puisqu'il ne pouvait y avoir aucune garantie d'un milieu sans parfum.

[136] Le 27 octobre 2015, la fonctionnaire s'est plainte comme suit : [traduction] « Le nouveau commis à l'approvisionnement porte des produits parfumés au travail, ce qui me nuit. »

[137] Le 18 novembre 2015, la fonctionnaire a déposé une plainte au sujet de la mauvaise foi des membres de la direction pour ne pas avoir inclus une note sans parfum dans leurs blocs-signatures de courriels. Elle a écrit : [traduction] « La raison d'être de la note de sans parfum était de s'assurer que les visiteurs de notre établissement savaient que ce lieu de travail est un milieu sans parfum AVANT leur arrivée. Alors, même cette petite mesure d'adaptation est ignorée par l'équipe de direction ici. »

[138] Le 22 janvier 2016, la fonctionnaire a exprimé son intérêt à participer à un atelier sur la santé mentale en milieu de travail, déclarant ce qui suit : [traduction] « Je suis intéressée si c'est sans parfum ». M. Rolfe a répondu ce qui suit le lendemain : [traduction] « Je vais demander aux organisateurs de demander aux participants de ne pas porter de produits parfumés, mais, selon les discussions précédentes, nous ne pouvons pas garantir un milieu sans parfum ».

[139] Le 13 juillet 2016, la fonctionnaire a écrit à M. Rolfe, affirmant ce qui suit : [traduction] « Je comprends qu'avec les fortes chaleurs, de nombreuses personnes

veulent porter en abondance du déodorant. Mais j'ai beaucoup de difficulté avec le niveau de produits parfumés utilisés au travail dernièrement. ».

[140] Le 28 novembre 2016, la fonctionnaire s'est plainte [traduction] « [...] d'une sorte de savon à l'odeur de pommes ou quelque chose du genre » dans les toilettes des femmes. Elle a ajouté ce qui suit : [traduction] « J'ai demandé à Dan Ferland (notre agent de santé et de sécurité?) pour le formulaire à remplir pour refuser des conditions dangereuses, mais il m'a orienté vers vous. Vous n'êtes pas ici. Je quitte maintenant le travail parce que j'ai besoin d'un endroit où utiliser une toilette sécuritaire ».

[141] Le 30 novembre 2016, la fonctionnaire a écrit ce qui suit à Christopher Hemming et à Paul Ohrt, qui étaient les deux représentants du Comité de santé et de sécurité au travail, avec copie conforme à M. Ramsay et à M. Rolfe :

[Traduction]

[...]

Je souhaite déposer une plainte en matière de santé et sécurité au sujet d'un incident (et d'incidents continus) qui est survenu dans mon lieu de travail le lundi 28 novembre.

*Je travaille au 720, Bluenose Priv, à Uplands, à Ottawa.
L'organisation s'appelle le CIST.*

Tout d'abord, j'ai une invalidité qui fait l'objet d'une mesure d'adaptation au moyen d'une politique pour un milieu de travail sans parfums dans mon lieu de travail. Bon nombre de mes collègues ne respectent pas cette politique pour un milieu de travail sans parfums et je suis constamment exposée à des produits parfumés, ce qui signifie que je subis constamment des préjudices de leur part.

L'incident survenu le 28 novembre est le suivant :

Je suis entrée dans les toilettes des femmes vers 14 h et j'ai été immédiatement assaillie par une très forte odeur de quelque chose de parfumé à environ deux pieds dans la salle. Cette exposition a provoqué des préjudices immédiats en ce sens que mes yeux ont commencé à larmoyer et à être irrités, j'ai immédiatement eu des difficultés à respirer sous la forme d'une forte pression dans ma poitrine, j'ai ressenti une douleur aiguë dans la tête juste au-dessus de mes yeux et sur le côté gauche près de mon oreille, et j'ai eu un fort sentiment de panique. Deux jours plus tard, je continue de ressentir un grand nombre de ces effets dans une moindre mesure, mais avec l'ajout de l'ouïe étouffée.

J'ai quitté immédiatement les toilettes et j'ai cherché l'adjudant Dan Ferland, qui est l'un de mes collègues inscrits comme représentant en santé et sécurité au travail (l'autre représentant

inscrit n'était pas disponible). Il est entré dans les toilettes, mais il a dit qu'il ne sentait rien. (Il n'est pas inhabituel que d'autres personnes soient incapables de détecter des produits chimiques dans le milieu à des niveaux auxquels je suis sensible.) Il a demandé à un autre homme, l'adjudant Luc Sevigny, d'entrer dans les toilettes, et Luc lui a dit qu'il sentait quelque chose dans les toilettes, alors il y avait certainement quelque chose dans les toilettes.

Le fait est que je n'avais nulle part où aller aux toilettes dans mon milieu de travail. J'ai envoyé un courriel à M. Rolfe (notre gestionnaire de bureau), qui n'était pas à son bureau à ce moment-là, parce que j'ai dû quitter le lieu de travail pour aller utiliser une toilette sécuritaire ailleurs.

En plus de cet incident critique, il y a des militaires qui travaillent ici et qui utilisent la douche après les entraînements. Des produits parfumés sont souvent utilisés lors de ces douches alors qu'ils ne sont pas censés l'être. Je me suis plainte, mais les odeurs persistent et j'ai dû retarder toute utilisation des toilettes pendant plusieurs heures la plupart du temps, jusqu'à ce qu'un ventilateur (s'il est allumé) dégage suffisamment la salle pour que je puisse y entrer avec un minimum d'effets néfastes. Cela signifie que je n'ai pas accès aux toilettes pendant les périodes où quelqu'un utilise des produits parfumés.

Et je subis des préjudices à d'autres moments où je dois simplement utiliser les toilettes.

Il peut s'écouler des jours avant qu'une salle exposée à des parfums soit dégagée, si elle est dégagée. (On m'a donné des vêtements qui ont été exposés à des produits assouplissants que j'ai dû jeter parce que même après des semaines d'aération à l'extérieur, les produits chimiques parfumés sont toujours présents à des niveaux suffisants pour me causer un préjudice.) Selon ce à quoi j'ai été exposé (les produits assouplissants dans la partie principale de l'immeuble, déodorant lors de journées chaudes, etc.), je peux être malade pendant des semaines en raison d'expositions dans ce milieu de travail et aux toilettes en particulier.

Enfin, il y a une femme, [L.S.], qui travaille ici et qui utilise un savon spécial pour se laver les mains en raison d'une affection cutanée. Il s'agit d'un savon ordinaire, non prescrit par un médecin. Il contient des parfums chimiques qui me nuisent. Toutefois, j'ai essayé de tenir compte de son état et de son utilisation d'un savon parfumé en n'entrant pas dans les toilettes après qu'elle s'y soit trouvée, ou en sortant et en attendant un certain temps si l'odeur était évidente dans la salle. Cependant, j'ai commencé à ressentir de plus en plus d'effets du savon, comme si elle l'utilisait plus souvent. Il y a environ une semaine et demie, j'ai découvert que ce n'était pas seulement elle qui l'utilisait - elle et une autre femme, [une adjudante], l'utilisaient maintenant toutes deux, même si du savon non parfumé est fourni.

Comme je l'ai mentionné précédemment, je fais l'objet d'une mesure d'adaptation sous forme d'un milieu de travail sans parfums. Elle est en place depuis un certain nombre d'années et, pendant cette période, la conformité n'a pas été bonne (peut-être 50 % de mes collègues s'y conforment tout le temps). Le fait de tenter de gérer la situation a créé un milieu de travail toxique pour moi. Je suis isolée, les gens qui continuent d'utiliser des parfums m'évitent, parlent de moi derrière le dos, me causent des préjudices lorsque je dois travailler avec eux ou autour d'eux, utilisent mon invalidité contre moi s'ils sont contrariés envers moi et je suis perçue comme une faultrice de troubles. Je me suis plaint à M. Rolfe des problèmes qui deviennent critiques, mais je n'obtiens pas toujours une rétroaction positive; les mesures prises ne sont efficaces que temporairement, et le résultat final est habituellement une augmentation du froid ou de l'hostilité sans équivoque de la part de mes collègues et une reprise de l'utilisation des parfums après qu'ils ont l'impression qu'ils ne font plus l'objet d'un examen minutieux. Quoi qu'il en soit, les problèmes continuent d'exister. De plus, lorsque j'essaie de faire quoi que ce soit à ce sujet, il y a des répercussions qui touchent davantage ma santé et ma capacité de faire mon travail.

Hier, le 29 novembre, M. Rolfe m'a dit qu'il parlerait à toutes les femmes qui travaillent ici pour déterminer si quelqu'un admettrait avoir utilisé des produits parfumés aux toilettes la veille. Je lui ai dit que je craignais des représailles comme cela s'était produit dans le passé. Bien sûr, peu de temps après que M. Rolfe eut parlé avec elles, je suis arrivée dans un coin et j'ai entendu L.S. et [l'adjudante] parler de moi en colère, disant qu'il était impossible de savoir qui avait utilisé un produit parfumé. Des remarques désagréables ont été faites avant qu'elles ne se rendent compte de ma présence, puis directement à moi lorsque L.S. m'a vu. Cette conversation a eu lieu dans une aire de bureaux à cloisons ouverte où bon nombre de mes collègues pouvaient entendre et où l'adjutant Luc Sevigny était assis avec eux dans les bureaux à cloisons.

Ce genre de comportement nuit à ma capacité de faire mon travail efficacement et à ma santé mentale. L'utilisation de parfums dans ce milieu de travail nuit à ma santé physique. Et, quotidiennement, je n'ai pas accès à des toilettes sécuritaires. Je ne sais pas quoi faire. J'espère que votre enquête donnera lieu à des solutions auxquelles on n'a pas songé auparavant.

Je serai en congé pendant plusieurs jours et je serais de retour le mardi 6 décembre.

[...]

[142] Le 8 décembre 2016, la fonctionnaire a écrit à M. Ramsay et à M. Hemming :
[traduction] « Depuis plus d'une semaine, je travaille sans toilette sécuritaire dans mon

lieu de travail [...] J'ai vraiment besoin d'aide de quelqu'un, sinon je ne peux pas rester au milieu de travail. »

[143] La fonctionnaire a écrit à M. Rolfe :

[Traduction]

[...]

Merci de m'avoir permis d'utiliser une toilette extérieure parce que des produits parfumés sont encore utilisés aujourd'hui dans les toilettes ici au travail. Étant donné que les établissements commerciaux utilisent des produits parfumés dans leurs toilettes et qu'il n'y a pas, à ma connaissance, d'autres milieux de travail sans parfum à proximité, j'ai fini par me rendre chez moi (12 km aller-retour).

Si cette situation persiste, puis-je présenter une demande de remboursement de dépenses pour kilométrage?

[...]

[144] M. Ohrt, qui n'a pas témoigné, était l'une des personnes du Comité mixte de santé et sécurité au travail (appelé « CMSST » dans la correspondance) qui menait l'enquête sur la plainte de la fonctionnaire concernant un lieu de travail non sécuritaire. Le 8 décembre 2016, la fonctionnaire lui a écrit comme suit :

[Traduction]

Paul,

Merci beaucoup de votre réponse. Je ne sais pas quoi faire. Je n'ai pas réussi à attirer l'attention de qui que ce soit à ce sujet – même pas un représentant syndical à mon lieu de travail ou le président de ma section locale. Tout le monde ici en a assez de m'entendre me plaindre de problèmes liés à l'odeur. Je le suis aussi, mais je ne peux pas vivre avec le manque de respect et d'application de la politique pour un milieu de travail sans parfums.

Je n'ai pas encore refusé de travailler parce que j'espérais que quelqu'un mènerait une enquête et que je n'aurais pas besoin de recourir à cette mesure. Toutefois, mes collègues ont augmenté l'utilisation des produits parfumés parce qu'ils comprennent que je ne peux pas prouver qui les utilise et que si les produits sont cachés derrière des portes verrouillées, je ne peux même pas prouver qu'ils ont été utilisés. Ils nient tout simplement tout. La direction ici semble ne pas savoir comment appliquer la politique et assurer ma sécurité au travail.

Après avoir reçu une autre dose de parfum ce matin (je ne me suis pas encore rétablie de l'explosion de la semaine dernière), mon gestionnaire a accepté que je quitte l'immeuble pour trouver une toilette sécuritaire ailleurs. C'est ce que j'ai fait aujourd'hui : trois

déplacements. Cependant, la toilette la plus proche est chez moi, un trajet aller-retour de 12 km, ce qui gruge beaucoup de temps et d'essence et n'est pas viable.

Mon gestionnaire m'a dit qu'il parlerait aujourd'hui à l'un des principaux coupables et qu'il me reviendrait à ce sujet. Toutefois, comme d'habitude, je n'ai rien entendu à ce sujet. Sa position semblait être que le savon à main parfumée pouvait rester et ses expressions faciales semblaient indiquer que je suis inutilement difficile. Comme je n'ai pas eu de nouvelles de lui et qu'il y a encore du savon parfumé utilisé dans les toilettes au moment où j'écris le présent courriel, j'ai décidé que si le savon n'est pas enlevé et interdit de l'immeuble d'ici demain, je refuserai de travailler. Je vais vous dire ce qui se passera si je n'ai pas de vos nouvelles entre-temps.

[...]

[145] M. Ohrt a répondu à la fonctionnaire le lendemain :

[Traduction]

Bonjour Jo-An,

Une équipe interne de règlement des plaintes du CMSST est mise sur pied pour examiner votre plainte. Michel Montambeault sera le représentant de la direction et nous attendons de savoir qui sera le représentant des employés. Ils devraient communiquer avec vous au début de la semaine prochaine au sujet de ce processus.

J'ai parlé à M. Rene Provencher et il m'a assuré que votre chaîne de commandement gère ce problème.

[...]

[146] M. Rolfe et M. Provencher ont tous deux témoigné que cet arrangement était loin d'être idéal, mais qu'ils étaient à court d'options. La question des toilettes, selon le témoignage de M. Provencher, a été le moment décisif lorsqu'il a commencé à se rendre compte qu'il n'y avait aucun moyen de fournir un lieu de travail sécuritaire à la fonctionnaire.

[147] Le lendemain, la fonctionnaire a envoyé le courriel suivant à M. Ohrt au sujet d'un article de l'Université McGill qui, selon ses propres mots [traduction] « [...] explique toute l'illusion non parfumée / sans parfum » :

[Traduction]

[...]

Vous pouvez voir que ce n'est pas parce que la bouteille indique qu'il n'y a pas de parfums que cela signifie qu'il ne contient pas un

parfum ou des produits chimiques qui peuvent causer les gens hypersensibles comme moi à y réagir de façon négative.

Par exemple, le savon fourni par le nettoyeur dans nos toilettes n'a PAS d'odeur ni de produits chimiques auxquels je réagis mal. Toutefois, le savon placé dans les toilettes et la douche par certains de mes collègues INDIQUE en effet qu'il n'est pas parfumé, mais j'EN réagis mal.

Je viens de parler à mon gestionnaire, qui m'a dit qu'il prendrait des dispositions pour placer les produits dans les toilettes et les douches que j'utilise quotidiennement à la maison. Il ne m'a pas donné d'échéancier lorsque je lui en ai demandé un. Il m'a également dit que, s'il y avait d'autres problèmes à l'avenir, je devrais porter un masque dans les toilettes jusqu'à ce que le problème soit réglé.

J'ai accepté ce compromis pour une durée maximale d'un jour, le temps que les problèmes soient réglés. Le port d'un masque n'est pas une solution pour plus d'une journée, parce que, comme Santé Canada l'a indiqué, lorsque j'ai fait une évaluation il y a environ un an, l'utilisation d'un masque restreint davantage ma respiration, qui est déjà compromise lorsque je suis exposée à des produits parfumés [...]

[...] Si le savon qui me cause des problèmes est encore dans les toilettes lundi, puis-je l'enlever?

[...]

[148] M. Ohrt a répondu que les produits de toilette étaient [traduction] « [...] un problème relevant de la chaîne de commandement et que le CMSST ne peut accorder [à la fonctionnaire] le droit de retirer les produits personnels d'autres membres du personnel ».

[149] Le 16 décembre 2016, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Rolfe : « Aujourd'hui, j'ai trouvé 10 bouteilles de savon Dove dans un casier des toilettes pour femmes. Linda dit qu'on lui a demandé de les acheter il y a quelques mois. En étiez-vous au courant? »

[150] M. Rolfe a témoigné qu'il n'avait pas de souvenir précis du savon pour corps Dove, mais il a convenu qu'il avait autorisé l'achat de savon non parfumé pour les toilettes en raison de la sensibilité de la fonctionnaire aux produits parfumés.

[151] La fonctionnaire a répété son témoignage antérieur au sujet des produits non parfumés. Ce n'est pas parce que l'étiquette du produit indique « sans parfums » qu'elle n'y réagira pas en raison de la présence d'autres produits chimiques.

[152] Le 16 décembre 2016, la fonctionnaire a rédigé un courriel de sept pages à simple interligne destiné à M. Montambeault portant sur ses problèmes en milieu de travail, y compris le savon sans parfum Dove.

[153] Le 1^{er} février 2017, le Comité de santé et sécurité au travail a publié son rapport sur la plainte de la fonctionnaire concernant un lieu de travail non sécuritaire. Le rapport est volumineux et contient, à la page 5, la liste des recommandations de 2011 du Dr Molot et les constatations du comité d'enquête, comme suit :

[Traduction]

[...]

- Une politique pour un milieu de travail sans parfums devrait être mise en œuvre. *Accompli, la politique est en place et des affiches peuvent être vues partout dans l'unité, en commençant par les portes d'entrée ainsi que les zones de cantine et les toilettes. Voir la photo 3;*

[L'affiche « Aucun parfum fait du bon sens » figurait ensuite.]

- Tous les employés devraient être encouragés à la suivre. *La direction a encouragé cette politique et de nombreux membres du personnel rencontrés lors des entrevues ont clairement indiqué qu'ils en avaient été informés (à plusieurs reprises) et qu'ils appuyaient cette politique depuis sa mise en œuvre;*
- Avoir un poste de travail à l'extérieur des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférence et les aires de réception. *Accompli, Mme Munday a un bureau privé loin de ces zones.*
- Un bureau fermé devrait lui être fourni. *Accompli, un bureau fermé comportant son propre climatiseur a été fourni à Mme Munday. Voir la photo 4.*

[Une photo du bureau de la fonctionnaire figurait ensuite.]

[...]

[154] La page 6 du rapport énumère les recommandations de Santé Canada de 2015, ainsi que les constatations de la commission d'enquête, comme suit :

- Continuer d'utiliser un bureau fermé *Accompli;*
- Assurer une bonne qualité de l'air ou le renouvellement d'air. *Accompli;*
- Encourager un milieu de travail sans parfums. *Accompli;*
- Utiliser des produits de nettoyage écologiques. *En ce qui concerne l'équipe d'enquête, le CIST déploie réellement des efforts pour utiliser des produits qui ne touchent pas l'état de*

Mme Munday (elle peut être trop sensible pour certains de ces produits);

- Éviter ou réduire au minimum le temps passé dans un milieu où des travaux de rénovation ou de construction sont en cours.

Accompli, il n'y a pas de construction ou de rénovations à proximité de son bureau;

- S'assurer que le poste de travail est éloigné des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférences et les aires de réception, ainsi que l'équipement de photocopie, d'impression et de télécopie. *Le bureau de Mme Munday est situé loin des zones à forte circulation.*

[155] À la page 6, il est également indiqué que [traduction] « [l] e système de ventilation fonctionnel est en place dans les toilettes et semble adéquat pour répondre aux besoins normaux. Voir les photos 5 et 6.

[156] Le rapport se conclut comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] L'historique démontre que la possibilité d'un nouvel incident de la même nature est réelle et ne doit pas être prise à la légère.

Compte tenu de ce qui suit :

- *Toutes les recommandations ou mesures d'adaptation de son médecin et de Santé Canada ont été mises en place par la direction.*
- *Le seul traitement de ce trouble est l'évitement des polluants chimiques qui sont connus provoquer des réactions.*
- *On ne sait pas exactement ce qui a déclenché l'incident le plus récent.*
- *Il n'existe aucun test de dépistage standard qui pourrait aider à cerner des agents chimiques précis qui provoquent des réactions.*

Il se peut que le MDN ne soit pas en mesure de fournir à Mme Munday les conditions de travail et le milieu de travail sécuritaires dont elle a besoin pour s'acquitter de ses fonctions dans son emploi actuel. L'état de santé particulier de Mme Munday ainsi que la configuration des établissements du CIST (toilettes + ventilation + douches) peuvent exposer potentiellement Mme Munday à des risques futurs pour sa santé et sa sécurité, malgré le fait que toutes les mesures d'adaptation recommandées par les experts ont été mises en place.

[...]

[157] Dans son témoignage, la fonctionnaire a exprimé son mécontentement à l'égard de ce rapport, affirmant que le [traduction] « CMSST n'avait pas qualité pour agir » et que le rapport était partial.

[158] Le 2 février 2017, à 12 h 8, la fonctionnaire s'est plainte dans un courriel envoyé à M. Rolfe : [traduction] « Le nouveau nettoyeur était juste dans mon bureau. Il a utilisé un produit parfumé qui m'a donné des maux de tête, une sensibilité à la lumière et une sensation d'oppression dans les poumons ».

[159] M. Rolfe a témoigné qu'il avait envisagé un certain nombre d'options qui avaient été proposées après la publication du rapport du CMSST, y compris des modifications aux toilettes. Il a envoyé le courriel suivant à Gilles Drouin (qui n'a pas témoigné), un représentant en santé et sécurité au travail, le 7 février 2017 :

[Traduction]

Gilles,

Ce qui m'inquiète à l'égard de ce changement, c'est que même si nous pouvions fermer complètement la zone de douches, des parfums seront toujours présents sur la personne lorsqu'elle sortira de la zone de douches. Nous avons vu que Jo-An peut réagir à des quantités d'odeurs que nous ne pouvons pas détecter, alors il est probable qu'il y en resterait suffisamment pour lui causer un problème.

Je ne crois pas que cette modification serait efficace pour éliminer suffisamment d'odeurs pour que Jo-An ne réagisse pas.

[...]

[160] Le 6 février 2017, la fonctionnaire s'est plainte à M. Rolfe :

[Traduction]

[...]

Aujourd'hui encore, entre 7 h 10 et 7 h 40, un produit parfumé a été utilisé dans les toilettes des femmes.

De plus, il y a environ 20 minutes, le nouveau nettoyeur était à mon bureau pour ramasser les déchets et il y avait une odeur quelconque lorsqu'il est parti. Ce n'était pas évident lorsqu'il est arrivé pour récupérer la corbeille, mais elle présente après l'avoir retourné.

Je me sentais bien lorsque je suis arrivée au travail ce matin après avoir passé la grande partie de la fin de semaine chez moi à me remettre des expositions de la semaine dernière. Maintenant, mes yeux sont irrités et sensibles à la lumière, j'ai un écoulement nasal,

un mal de tête et une pression dans ma poitrine lorsque je respire. J'ai dû prendre d'autres médicaments qui ne devraient pas être nécessaires et qui m'ont récemment causé des ecchymoses facilement en plus des effets secondaires habituels, comme des sonneries dans mes oreilles. En plus des répercussions sur la santé, cela représente une dépense supplémentaire pour moi.

Le shampoing et le revitalisant Nature Clean ont-ils été achetés pour être utilisés par le personnel militaire qui prend une douche au travail, comme nous en avons discuté avant Noël? Le savon que vous m'avez demandé de recommander a-t-il été acheté?

Le savon pour corps Dove, fourni par la direction, mais qui m'a causé des réactions indésirables, a-t-il été retiré des casiers des toilettes des femmes et des locaux?

Les militaires qui utilisent la douche apportent-ils et utilisent-ils encore d'autres produits de soins personnels qui peuvent poser problème?

Depuis le rapport d'enquête du CMSST daté du 12 janvier 2017, quels progrès ont été réalisés pour répondre à mes préoccupations concernant l'utilisation continue de produits parfumés dans ce milieu de travail?

[...]

[161] D'autres courriels au sujet de la douche du personnel militaire avec le savon pour corps non parfumé Dove ont été échangés entre M. Rolfe et la fonctionnaire.

[162] Le 8 février 2017, la fonctionnaire s'est plainte à M. Rolfe, comme suit :

[Traduction]

[...]

Pour faire suite à ce que je viens de vous dire, j'ai dû tout juste devoir utiliser les toilettes et j'ai été exposée à une substance à laquelle j'ai réagi et qui était utilisée dans la douche. J'ai un mal de tête instantané, une pression dans ma respiration, je me sens étourdie et j'ai le nez bouché. Je ne pourrai pas me concentrer sur mon travail tant que ces symptômes ne prennent pas fin.

[...]

[163] Le 10 février 2017, la fonctionnaire a déposé un « Enregistrement d'un refus de travailler en cas de danger » auprès d'Emploi et Développement social Canada au sujet de sa sensibilité aux produits parfumés. Elle a déclaré ce qui suit : [traduction] « Les produits parfumés étant utilisés dans les toilettes, je subis un préjudice lorsque je les utilise. Je refuse d'utiliser les toilettes. » Au cours des semaines suivantes, M. Rolfe et la fonctionnaire ont poursuivi leur dialogue sur l'utilisation de toilettes ailleurs.

[164] Dans une série de courriels du 9 au 14 mars 2017, la fonctionnaire et M. Rolfe ont discuté des problèmes liés aux produits de nettoyage et aux savons utilisés dans les toilettes pour femmes.

[165] Le 13 mars 2017, M. Rolfe a envoyé un courriel à tous les membres du personnel du CSIT Uplands pour leur rappeler de ne pas [traduction] « [...] apporter ou utiliser des produits de soins personnels dans les toilettes des femmes autres que ceux fournis (shampooing et revitalisant Nature Clean et savon liquide Safeblend dans le distributeur) ».

[166] Le 14 mars 2017, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Rolfe :

[Traduction]

[...]

[...] merci d'avoir abordé la question du savon pour corps Dove retrouvé dans un casier des toilettes. Cependant, comme je l'ai indiqué à maintes reprises, je suis préoccupée par le fait que des produits soient conservés dans des casiers fermés à clé dans ces toilettes. Les casiers ont été utilisés à plusieurs reprises pour abriter des produits parfumés nocifs qui sont ensuite utilisés dans les toilettes et dans la zone principale de l'immeuble. Lorsque j'ai déposé des plaintes, le fait que les casiers soient verrouillés empêche la tenue d'une enquête immédiate en raison de préoccupations liées à la protection de la vie privée de la part des enquêteurs. Existe-t-il une exigence professionnelle justifiée pour les casiers? Si des casiers sont nécessaires, quelle exigence professionnelle justifiée existe-t-il pour les garder verrouillés? Quelles sont les attentes des employés en matière de vie privée lorsqu'ils utilisent ces casiers?

De plus, le courriel que vous avez envoyé (voir ci-joint) indique :

« Si vous avez besoin d'utiliser autre chose, veuillez en discuter avec votre superviseur ou moi-même. »

Dans quelles conditions utiliserait-on autre chose dans les toilettes? Est-ce qu'on envisagerait des solutions de rechange si j'avais une mauvaise réaction à cette autre chose? Est-ce que je serais informée de l'utilisation d'autre chose afin que je puisse me préparer? Il est incroyablement stressant d'utiliser les toilettes quand je ne sais jamais ce à quoi je serais confronté ni la durée des effets indésirables. Les effets indésirables ne disparaissent pas au moment de quitter le travail. Ils entraînent aussi des répercussions négatives sur ma vie personnelle, ce qui, outre de très graves répercussions sur ma santé, est extrêmement frustrant et dommageable pour mes relations personnelles lorsque je dois annuler des activités à la dernière minute ou demander à des gens

de m'aider à accomplir des tâches que je ne suis pas en mesure d'accomplir en cas d'incapacité.

En ce qui concerne le paragraphe 2, le savon pour les mains fourni par le nouveau nettoyeur, je suis reconnaissante du geste, mais une liste d'ingrédients dans un produit donné n'est pas particulièrement utile pour déterminer si j'aurai ou non une réaction indésirable. Les formules pour les produits commerciaux sont des secrets commerciaux et n'ont pas à être rendues publiques en tout ou en partie. De plus, ces formules changent constamment, de sorte que ce qui est publié sur un site Web peut ou non être exact ou complet. Je me demande pourquoi nous ne pouvons pas continuer à utiliser le savon à main fourni par l'ancien nettoyeur, car cela ne m'a pas causé de problèmes pendant une longue période?

[...]

[167] Dans un courriel daté du 15 mars 2017, la fonctionnaire a informé M. Rolfe de ce qui suit : [traduction] « Je ne crois pas que les mesures correctives que vous prendrez permettront de répondre à bon nombre des préoccupations que j'ai soulevées. Je vais continuer à refuser de travailler, car j'estime que les toilettes ne sont pas sécuritaires pour moi. ».

[168] Le 21 mars 2017, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Rolfe : [traduction] « Le nouveau nettoyeur d'aujourd'hui était ici il y a quelques minutes et portait un produit parfumé qui me cause maintenant des problèmes respiratoires et mes yeux sont irrités. »

[169] Entre-temps, M. Rolfe a appris que l'enquête sur le refus de travailler en raison d'un milieu de travail non sécuritaire n'avait pas encore commencé. Dans un courriel qu'il a reçu le 23 mars 2017, il a appris ce qui suit : [traduction] « Jusqu'à présent, l'Alliance n'a pas été en mesure d'obtenir un représentant de S et S pour le CSIT. » Entre-temps, M. Chuck Whittaker [...] effectuera la partie syndicale de l'enquête. »

[170] Le 11 avril 2017, la fonctionnaire a de nouveau envoyé un courriel à M. Rolfe, consignait ses préoccupations quant à l'utilisation de toilettes hors site :

[171] Le 4 mai 2017, la fonctionnaire a déposé un grief concernant [traduction] « [...] le refus de la direction de payer mes dépenses pour me rendre à une toilette sécuritaire ».

[172] Le 12 juillet 2017, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Whittaker expliquant, comme suit :

[Traduction]

[...]

Simplement une mise à jour - J'ai rédigé le courriel ci-dessous parce que lorsque j'ai signalé les produits chimiques parfumés que portait le nettoyeur dans mon bureau personnel, Dan ne semblait pas souhaiter faire quoi que ce soit. J'ai attendu près de la porte de mon bureau et j'ai vu le nettoyeur entrer dans les toilettes des hommes, puis sortir et descendre le corridor vers la porte d'entrée (où les produits de nettoyage sont conservés). Comme Dan n'a pas quitté son bureau pendant cette période et qu'il ne m'a pas demandé si j'étais correcte ou si j'avais besoin de quoi que ce soit, comme vous vous attendiez à ce qu'une personne fasse lorsqu'il est informé d'une personne ayant de la difficulté à respirer, j'ai décidé d'élargir mon refus de travailler.

Après avoir envoyé le courriel ci-dessous, j'ai quitté l'immeuble et je me suis assise dans ma voiture. Après environ cinq minutes, Dan est sorti et m'a dit qu'il allait demander au nettoyeur de partir et informer l'entreprise de nettoyage qu'il ne doit pas revenir. Nous verrons ce qui se passera. Dan m'a dit qu'une fois que le nettoyeur serait parti, je devrais rentrer dans l'immeuble, voir si les choses allaient bien, puis, si oui, continuer de travailler, sinon, rentrer à la maison. J'ai choisi de rester au travail, mais je ne suis pas tout à fait d'accord.

Lorsque je suis arrivée au travail ce matin, ma respiration correspondait à environ 8 sur une échelle de 1 à 10, j'étais alerte, j'étais de bonne humeur et j'étais en mesure de me concentrer sur mon travail. Les produits chimiques auxquels le nettoyeur m'a exposée ont compromis ma respiration (qui correspond maintenant à 5), m'ont donné des maux de tête et ont irrité mes yeux. Même si j'estime être en mesure de continuer à fonctionner à un niveau réduit, je suis maintenant somnolente, je me sens tremblante et j'éprouve des difficultés à me concentrer. J'avais une réunion avec un collègue à 10 h ce matin et j'ai dû la reporter à demain.

[...]

[173] Le 17 juillet 2017, M. Rolfe a informé la fonctionnaire de ce qui suit :

[traduction] « J'ai ordonné qu'aucun nettoyeur ne soit admis dans l'immeuble avant que je reçoive un plan de SPAC (nos gestionnaires immobiliers) quant à la façon dont ils empêcheront les nettoyeurs de porter ou d'avoir des parfums dans notre immeuble. » Elle a répondu : [traduction] « D'accord, merci. Je serais au travail demain. »

[174] Le 20 juillet 2017, la fonctionnaire s'est plainte d'avoir trouvé des bouteilles de désinfectant pour les mains Purell sur un bureau et a fourni des photos. Rolfe a répondu : [traduction] « Le Purell [sic] a été acheté en réponse à l'incident du SRAS il y a de nombreuses années [...] Il est dans l'immeuble depuis lors » et a ordonné à l'adjudant Papineau de les enlever. Le même jour, l'adjudant Papineau a informé M. Rolfe qu'il avait fait ce qu'il lui avait demandé de faire.

[175] Le 16 août 2017, M. Rolfe a envoyé le message suivant au personnel du CSIT Uplands :

[Traduction]

Bonjour à tous et à toutes,

Si l'on pense que quelqu'un porte des parfums, il est important de ne pas les renifler, car cela peut être considéré comme du harcèlement. Vous devriez être en mesure de savoir s'ils portent des parfums sans empiéter sur leur espace personnel.

Dans le cas des nettoyeurs, la direction leur demandera de partir, et l'incident sera signalé à SPAC. Pour les autres visiteurs, voir l'extrait ci-dessous [...] :

[Extrait du courriel du 30 octobre 2017 portant sur les visiteurs ayant des activités légitimes par rapport à ceux qui n'ont pas de raison légitime de se présenter au CSIT Uplands.]

[...]

[176] Le même jour, la fonctionnaire a répété ses préoccupations antérieures :

[Traduction]

[...]

Ce qui me préoccupe au sujet de cette note, c'est que la directive ne répond pas à mon besoin d'un milieu de travail sans parfum. Cette directive semble indiquer que les personnes qui se présentent à l'immeuble en portant des parfums et qui n'ont PAS d'activités légitimes dans ce lieu de travail seront priées de partir, mais que celles qui arrivent en portant des parfums et qui ont des activités légitimes ici seront admises. Comment cela peut-il être considéré comme assurer un milieu de travail sans parfum?

[...]

[177] Le lendemain, soit le 17 août 2017, la fonctionnaire a informé M. Rolfe de ce qui suit : [traduction] « J'ai eu un accident de voiture aujourd'hui alors que je rentrais à la maison pour utiliser les toilettes (vers 13 h 45). Je vous en informe parce que,

techniquement, j'étais au travail lorsque cela s'est produit et je ne suis pas certaine des conséquences sur le plan professionnel. »

[178] Le Dr Spence a rédigé une note datée du 22 août 2017, indiquant ce qui suit :
« Cette patiente était totalement invalide le vendredi 18 août 2017 et j'estime qu'elle le sera jusqu'au mercredi 23 août 2017. »

[179] Le 24 août 2017, la fonctionnaire a eu une réunion avec M. Rolfe, après quoi elle lui a envoyé le courriel suivant, en partie :

[Traduction]

[...]

[...] D'autres m'ont informé que les nettoyeurs se sont présenté ici en portant des produits de soins personnels parfumés et qu'ils ont été autorisés à entrer dans l'immeuble au cours des dernières semaines après mon départ. Je vous ai aussi rappelé de nouveau que les produits chimiques contenus dans les produits parfumés ne disparaissent pas de l'immeuble simplement parce que la personne qui les porte est partie. Les produits chimiques demeurent dans l'air et sur tout ce qu'ils ont touché, s'accumulant et me causant des préjudices. J'ai indiqué que j'ai subi des effets indésirables au cours des dernières semaines en raison d'un produit avec lequel je suis en contact au travail.

Même si je n'ai pas pensé de le mentionner pendant notre conversation, j'estime qu'il est important de le souligner, je n'ai pas eu de symptômes d'exposition à des produits chimiques pendant que j'étais en congé ces derniers jours, mais ils sont revenus à mon retour au travail.

[...]

[180] Les 29 et 30 août 2017, M. Rolfe et la fonctionnaire ont échangé d'autres courriels au sujet des produits utilisés pour nettoyer les toilettes.

[181] Le 8 septembre 2017, la fonctionnaire a présenté une note du médecin indiquant ce qui suit : [traduction] « Cette patiente a été vue le vendredi 8 septembre 2017 [...] La personne susmentionnée devrait travailler des demi-journées pendant deux semaines en raison d'un problème de santé. »

[182] M. Rolfe et M. Provencher ont tous deux témoigné qu'à ce moment-là, ils étaient convaincus que le lieu de travail ne pourrait jamais être suffisamment sécuritaire pour la fonctionnaire. M. Provencher lui a remis la lettre suivante le 15 septembre 2017 :

[Traduction]

Jo-An,

Nous vous sommes reconnaissants du travail que vous faites pour nous et des efforts que vous déployez pour continuer à travailler au CSIT Uplands malgré les expositions accidentelles aux parfums que vous subissez. Cependant, un certain nombre d'incidents récents nous ont forcés à nous rendre compte que nos efforts d'adaptation à l'égard de votre invalidité sont insuffisants pour assurer votre sécurité. Nous avons examiné votre situation de manière approfondie et nous avons conclu que votre présence au CSIT Uplands met votre santé et sécurité en péril et que cela continuera, selon toute vraisemblance, malgré nos meilleurs efforts visant à prendre des mesures d'adaptation à l'égard de votre invalidité.

Votre état est tel qu'il est devenu impossible pour la direction d'appliquer une politique pour un milieu sans parfum dans la mesure nécessaire pour composer en toute sécurité avec votre invalidité. Qu'il s'agisse de visiteurs portant des parfums ou même du personnel du CSIT Uplands transportant dans l'immeuble des parfums sur leur personne ou leurs vêtements, la direction ne dispose d'aucun moyen adéquat pour détecter les parfums qui seront dangereux pour vous. Sans moyen de détecter ces parfums, la direction ne peut déterminer quelles personnes présentent un danger pour vous. Comme vous nous l'avez indiqué dans vos courriels datés du 3 avril 2017 et du 14 juin 2017, vous avez décrit des vêtements fraîchement lavés à l'aide de savons parfumés ou de produits assouplissants, des parfums résiduels déposés sur des manteaux à la maison, au restaurant ou par contact avec d'autres personnes, le port de certains écrans solaires, entre autres, vous touchera. Malgré nos meilleurs efforts continus, nous devons conclure que nous ne pouvons pas mettre en œuvre ou appliquer efficacement une série de mesures correctives aussi détaillées qui élimineraient tous les parfums qui vous touchent dans le milieu de travail du CSIT Uplands.

Nous vous recommandons d'accepter de vous rendre à nouveau à Santé Canada pour une évaluation de votre état. Peut-être peut-il fournir des directives et/ou des procédures supplémentaires qui pourraient être utiles pour déterminer la voie à suivre pour tenir compte de votre invalidité.

Pour les raisons susmentionnées, nous considérons que votre présence au CSIT Uplands est dangereuse pour votre santé et votre sécurité et nous vous demandons de rentrer chez vous avant la fermeture des bureaux aujourd'hui. Comme vous le savez, nous ne pouvons pas vous confier du travail à accomplir à domicile en raison de problèmes liés à la sécurité, des exigences élevées en matière de données de notre système de conception assistée par ordinateur (CAO) et de la nécessité d'interagir avec les autres membres de l'équipe. Vous prendrez donc le reste de votre congé de maladie payé et vous serez ensuite en congé de maladie non payé. Vous pouvez présenter une demande de prestations

d'assurance invalidité et d'assurance-chômage. Nous vous aiderons à présenter vos arguments auprès de la Sun Life concernant votre demande de prestations d'invalidité. Afin d'empêcher votre exposition accidentelle aux parfums dans le milieu de travail, vous ne serez pas autorisées à avoir accès à votre bureau ni à un ordinateur du MDN à l'établissement du CSIT Uplands pendant votre congé de maladie non payé et jusqu'à nouvel ordre. Vous devrez retourner les clés de l'immeuble et le laissez-passer. Vous pouvez assister à la réunion prévue avec le conseiller en conseil en MSRD cet après-midi si vous le souhaitez au sujet de votre grief concernant les frais de déplacement. Nos représentants en santé et sécurité continueront d'enquêter sur votre demande de création d'un rapport d'incident dangereux MDN 663 pour votre accident de voiture et nous vous en informerons du résultat.

[...]

[183] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait paniqué après avoir reçu la lettre et qu'elle était devenue très contrariée. Elle avait l'impression d'être congédiée en guise de représailles pour avoir déposé la plainte relative au milieu de travail non sécuritaire. Elle a dit qu'elle était devenue dépressive et qu'elle avait de la difficulté à dormir et à se réveiller. Elle a témoigné qu'il s'agissait d'une période stressante pour elle et qu'elle était dévastée par la perte de son emploi.

[184] Le 2 octobre 2017, Charles Whittaker a terminé son rapport intitulé [traduction] « Rapport d'enquête sur le droit de refuser à travailler ». Le rapport critiquait vivement les mesures d'adaptation qui avaient été mises en place, et l'une de ses nombreuses conclusions était la suivante :

[Traduction]

[...]

[...] Mme Munday a été ciblée, vilipendée et victime de harcèlement répété de la part de collègues et de la direction elle-même. Aucun collègue n'a été conseillé ou n'a fait l'objet de mesure disciplinaire de la part de la direction pour des actes ou des énoncés inappropriés à l'endroit de Mme Munday. Si Mme Munday avait eu l'occasion de parler à ses collègues de son état et des effets que divers produits chimiques ont sur elle, l'animosité manifestée à son égard aurait probablement diminuée. Si la formation appropriée qui a été recommandée / exigée et promise verbalement avait été offerte, ce problème n'aurait pas atteint son niveau actuel.

[...]

[185] M. Rolfe a témoigné qu'il ne souscrivait pas aux conclusions de M. Whittaker, soulignant en particulier que la direction n'était pas au courant d'énoncés ou d'actions

inappropriées à l'égard de la fonctionnaire. Le rapport, qui est arrivé plusieurs semaines après la lettre du 15 septembre 2017, n'a eu aucune incidence sur la décision de retirer la fonctionnaire du lieu de travail.

[186] Le 3 octobre 2017, l'employeur a envoyé une lettre à Santé Canada, demandant une réévaluation de l'aptitude au travail de la fonctionnaire, indiquant [traduction] « [...] nous sommes préoccupés par le fait que l'état de santé de Mme Munday s'est détérioré ou que le niveau de sensibilité a augmenté ».

[187] Mme Munday a déposé son grief concernant ce qu'elle a appelé son « congédiement déguisé » le 10 octobre 2017. Un grief parallèle a été déposé en vertu de la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été déposé le même jour, ainsi qu'un grief en vertu de l'article 22, ayant trait à la santé et à la sécurité. Un quatrième grief, alléguant qu'elle avait été licenciée, a été déposé le même jour.

[188] Un autre grief a été déposé le 22 octobre 2017 concernant le [traduction] « Rapport conjoint d'enquête sur l'incident en matière de santé et de sécurité au travail » publié le 12 janvier 2017.

[189] Le 15 novembre 2017, elle a déposé la plainte en vertu du CCT, dans laquelle elle alléguait avoir été mise en congé de maladie non payé en guise de représailles pour avoir déposé une plainte de milieu de travail non sécuritaire.

[190] Le 23 janvier 2018, M. Provencher a envoyé une lettre à la fonctionnaire intitulée [traduction] « Avis à Jo-An Munday concernant un emploi au CSIT Uplands », qui se lisait en partie comme suit :

[Traduction]

Jo-An,

La présente lettre vous est envoyée pour clarifier votre statut actuel en ce qui concerne votre emploi au sein du ministère de la Défense nationale (MDN). Pour donner suite à de notre lettre datée du 15 septembre 2017 vous informant de rentrer chez vous et conformément à l'avis de votre représentant syndical en octobre 2017, vous demeurerez en « autre congé payé » jusqu'à ce que le ministère de la Défense nationale (MDN) reçoive les résultats définitifs de l'évaluation de l'aptitude au travail de Santé Canada (EAT de SC).

La seule condition est que vous acceptiez de vous soumettre à l'évaluation médicale, de collaborer pleinement à son égard et de la mener à bien.

[...]

[191] Dans un rapport daté du 6 juillet 2018, le Dr Michel L'Ecuyer, médecin en santé au travail à la Clinique de santé au travail de la région de la capitale nationale de Santé Canada, a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Veillez noter que Mme Munday est apte à exécuter tous les aspects de ses tâches liées au travail à temps plein (37,5 heures par semaine, 7,5 heures par jour) dans son poste d'attache tant qu'elle n'est pas exposée aux agents déclencheurs de ses symptômes [...]

Même si Mme Munday a été en mesure, au fil des ans, de cerner plusieurs agents et a pris des mesures pour les éviter [...] il est impossible, à l'heure actuelle, de cerner, au moyen d'essais normalisés et de manière proactive, tous les agents déclencheurs potentiels qui ont mené à la symptomatologie de Mme Munday.

Les tests de qualité de l'air, bien qu'importants, sont souvent insatisfaisants dans ce type de situation, car les agents déclencheurs peuvent être présents en quantités inférieures aux normes industrielles reconnues. La recherche des agents causals dans un incident particulier d'exposition potentielle menant à une poussée de symptômes est souvent laborieuse et doit reposer sur un certain élément d'essai et d'erreur, qui n'est pas optimal du point de vue de la patiente et qui est souvent insatisfaisant pour l'employeur.

Mme Munday a confirmé que ses symptômes sont beaucoup mieux contrôlés lorsqu'elle est absente du milieu de travail, comme c'est actuellement le cas lorsqu'elle est en congé payé. Ce serait également le cas si une mesure d'adaptation en matière de télétravail était envisagée; toutefois, vous avez informé Mme Munday que cette mesure d'adaptation n'était pas possible pour des raisons opérationnelles et de sécurité.

Par conséquent, Mme Munday est limitée dans sa capacité de fonctionner dans un milieu (au travail ou autrement) où elle est exposée aux agents déclencheurs particuliers (même s'ils ne sont pas entièrement cernés à l'heure actuelle) qui entraînent ses symptômes. Il est donc recommandé que Mme Munday et son employeur, pour des raisons médicales justifiées, s'efforcent de veiller à qu'elle ait accès à un milieu de travail sans (compte tenu des considérations susmentionnées) lesdits agents déclencheurs, dans la mesure du possible. Cette restriction (et toute mesure

d'adaptation qui en découle) doit, à l'heure actuelle, être considérée comme permanente [...]

[...]

[Les passages en caractères gras le sont dans l'original]

[192] L'évaluation fournit ensuite une liste de mesures d'adaptation possibles pour la ventilation et la qualité de l'air intérieur (p. ex. bureau avec fenêtres fonctionnelles, utilisation de filtres à air comprimé à haute efficacité [HEPA], tests de qualité de l'air, systèmes de purification de l'air dans l'ensemble de l'immeuble ou dans les postes de travail, politique pour un milieu de travail sans parfums appliquée, taux permanent de prise d'air frais, consultation d'experts en hygiène industrielle) et problèmes de construction, de rénovation et de nettoyage.

[193] Pendant ce temps, la fonctionnaire continuait à percevoir son salaire, mais n'était pas au travail. Le télétravail n'était toujours pas possible pour le travail effectué au groupe et niveau DD-04. Des discussions ont eu lieu au niveau de la direction sur l'endroit où elle devait être placée et la façon de le faire. M. Provencher a retenu les services de Martine Poirier, Ressources humaines, en août 2018. M. Rolfe souhaitait avoir une liste de tous les postes au Canada pour le placement possible de la fonctionnaire dans un poste au groupe et niveau DD-04.

[194] Pour tenter de trouver un poste pour la fonctionnaire, M. Rolfe a présenté des demandes à un certain nombre d'établissements du MDN à Borden, à Trenton, à Petawawa et à Ottawa, en Ontario; à Esquimalt; à Shilo, au Manitoba; à Halifax et à Greenwood, en Nouvelle-Écosse; et à Suffield et à Cold Lake, en Alberta, sans succès.

[195] En avril 2019, la fonctionnaire a également commencé à travailler avec Mme Poirier pour tenter de trouver un placement convenable. Une réunion a eu lieu le 16 avril 2019 à laquelle Mme Poirier, M. Provencher, la fonctionnaire et d'autres ont assisté. La fonctionnaire a résumé la réunion dans un courriel :

[Traduction]

[...]

J'envoie la présente note pour confirmer les principaux points discutés aujourd'hui.

1. Une solution de rechange sous forme de télétravail a été proposée, ce qui signifierait un emploi différent ou une unité de travail différente qui reste à déterminer. J'ai indiqué que je suis ouverte à l'idée d'une entente de travail à domicile, sous réserve de

l'examen des conditions de tout poste proposé et de l'épuisement des autres options.

2. Reconnaissant qu'aucune mesure d'adaptation ne sera parfaite pour mon invalidité et que j'accepterai et j'ai toujours accepté un certain niveau de risque dans le milieu de travail, d'autres options ont été proposées pour me permettre de rester dans mon milieu de travail actuel dans le cadre de mon emploi actuel, notamment :

- prolonger les heures de travail par jour et réduire le nombre de jours de travail par semaine afin de réduire le temps que je passe au milieu du travail avec d'autres travailleurs;*
- revoir le processus signalement des expositions afin que les deux parties satisfassent aux exigences du CCT tout en réduisant l'irritation liée au signalement constant;*
- offrir une formation aux collègues sur la MCS et l'asthme et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour encourager l'acceptation, ainsi qu'exiger d'eux une lettre de conformité signée;*
- maximiser le taux de renouvellement de l'air sur tous les systèmes de CVCA de l'immeuble afin d'améliorer la qualité de l'air;*
- l'assainissement des toilettes conformément au rapport sur la santé et la sécurité au travail d'octobre 2017 ou à toute autre recommandation d'un agent de SST du Programme du travail en vertu du CCT.*
- travailler à partir d'un espace de bureau portatif autonome situé sur place;*
- travailler à domicile aux fins de mon emploi actuel en utilisant des disques pour transférer des fichiers dans un poste de travail autonome.*
- une période d'essai d'un an a été proposée afin de déterminer si les nouvelles mesures d'adaptation fonctionnent dans mon lieu de travail actuel.*

3. Nous avons convenu de communiquer et de nous rencontrer avec des EM d'organisations comme le Bureau de gestion de l'invalidité du MDN, du Programme du travail d'EDSC, du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), du Occupational Health Clinics for Ontario Workers (OHCOW) et toute autre, le cas échéant, afin de déterminer les options qui n'ont pas encore été essayées. Un délai de deux mois a été convenu afin de préparer cela pour la prochaine réunion.

[...]

[196] Deux jours plus tard, soit le 18 avril 2019, M. Provencher a répondu ce qui suit :

[Traduction]

Martine,

Nous souscrivons à ce qui est énoncé ci-dessous. J'ajouterais ce qui suit :

- Jo-An fournira une copie de son CV à Martine dès que possible afin de mieux comprendre le type de travail Jo-An serait potentiellement apte à effectuer;*
- D'ici notre prochaine réunion dans deux mois, la direction étudiera :*
 - Des postes vacants au groupe et niveau EG-03 qui effectuent du travail de rédaction qui pourrait être accompli au moyen du télétravail ainsi que d'autres tâches de type non rédactionnel qu'elle serait apte à effectuer;*
 - Rencontrer certaines des organisations proposées par Jo-An ou communiquer avec elles afin de déterminer si d'autres solutions qui n'ont pas encore été étudiées pourraient être envisagées. Il a été proposé de mettre sur pied un comité pour examiner ces options.*

[...]

[197] Le 16 avril 2019, la fonctionnaire a offert les propositions suivantes :

[Traduction]

Bonjour Martine,

Merci de votre temps aujourd'hui. Ça m'a fait plaisir de vous rencontrer.

J'ai eu une idée en rentrant chez moi. Y aurait-il du travail temporaire au Dépôt des publications? Quelque chose à faire jusqu'à ce que la situation dans mon propre milieu de travail soit réglée? Je crois que certains employés travaillent à domicile. Mes antécédents en matière de documentation technique pourraient les intéresser.

[...]

[198] Le 14 mai 2019, la fonctionnaire a envoyé son curriculum vitae à M. Rolfe et à Mme Poirier pour les aider dans le processus de recherche d'un poste qui lui conviendrait.

[199] Le 27 mai 2019, la fonctionnaire a examiné la possibilité de travailler temporairement avec le directeur des opérations de la chaîne d'approvisionnement (DOCA), ce qu'elle considérait comme une mesure provisoire jusqu'à ce qu'elle puisse bénéficier de mesures d'adaptation appropriées.

[200] M. Rolfe a indiqué qu'il avait obtenu un poste temporaire avec le DOCA. La fonctionnaire y a travaillé jusqu'au début de la pandémie mondiale de COVID-19 en mars 2020.

[201] Les efforts visant à obtenir un poste de télétravail convenable se sont poursuivis, mais la fonctionnaire a déclaré n'avoir rien entendu au sujet de ses mesures d'adaptation jusqu'en décembre 2020, lorsqu'elle a reçu une lettre lui offrant l'utilisation d'un genre de combinaison contre les matières dangereuses ou Hazmat. Lorsqu'elle a fait des recherches sur le produit, elle a déclaré avoir appris qu'il était scellé, de sorte qu'elle ne pouvait ni manger ni boire lorsqu'elle le porterait. Il s'agissait essentiellement d'une combinaison Hazmat que les travailleurs des laboratoires médicaux portent lorsqu'ils manipulent des matières dangereuses. Elle a témoigné qu'il n'était absolument pas convenable ou viable dans un milieu de bureau. Elle a affirmé qu'elle se sentait insultée par l'offre.

[202] Le major-général Basinger a témoigné au sujet de ses efforts pour trouver un poste convenable pour la fonctionnaire. Il a étudié la possibilité de trouver un travail semblable dans un autre lieu, mais sans succès. Il a fait des recherches sur tous les métiers et toutes les classifications semblables à la classification DD, mais la grande partie de ces derniers n'étaient pas financés ou ne pouvaient être exécutés à distance. Il a témoigné qu'il disposait d'une certaine souplesse pour déplacer le financement, mais il n'a trouvé aucune solution. Il a également parlé de la difficulté associée au regroupement des travaux, qui concernaient nécessairement des programmes particuliers et des interactions avec des artefacts qui étaient conçus et modélisés. Il a affirmé qu'il n'a tout simplement pas pu trouver un poste de conception convenable pour la fonctionnaire.

[203] Le major-général Basinger a souligné l'importance de trouver quelque chose qui pourrait être effectué à distance. Il a ajouté que ces tentatives au titre de mesures d'adaptation, comme bien d'autres projets, ont été considérablement retardées par le début de la pandémie mondiale de COVID-19.

[204] Le 18 mars 2021, la fonctionnaire a reçu une lettre du colonel Martin Corriveau l'informant d'un poste au sein du MDN qui lui permettrait de travailler à distance. La lettre se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] *un exercice visant à déterminer un autre poste qui pourrait être occupé à distance de façon permanente a été effectué, ce qui a mené à la détermination de ce qui suit :*

Titre du poste *Coordonnateur ou coordonnatrice des finances publiques*

Numéro du poste : 00809140

Groupe et niveau : AS-01

[...]

Vous trouverez ci-jointe une copie de la Description de travail normalisée.

Compte tenu des renseignements dont il dispose, l'employeur est d'avis que ce poste constitue une mesure d'adaptation raisonnable et qu'il lui permet de s'acquitter ainsi de ses obligations en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Par les présentes, je vous informe que ce poste vous sera offert officiellement au moyen d'une lettre d'offre au cours des prochaines semaines et que l'employeur s'attend à ce que vous l'acceptiez. Si vous rejetez cette offre, l'employeur devra considérer toutes les options disponibles pour remédier à la situation, y compris le licenciement.

[...]

[205] La fonctionnaire a témoigné qu'elle était mécontente parce qu'elle voulait retourner à son poste au CSIT Uplands. Elle a toutefois accepté le poste. Elle l'occupe encore aujourd'hui.

A. Arguments des parties

[206] Compte tenu des nombreuses journées d'audience et du nombre de continuations nécessaires pour recevoir les témoignages de tous les témoins, les parties ont convenu de présenter des arguments écrits plutôt que de présenter des plaidoiries.

B. Arguments de la fonctionnaire

[207] Le fonctionnaire a commencé en déclarant que les trois premiers griefs faisaient partie d'un continuum d'événements qui se sont déroulés sur plusieurs années. Les trois premiers griefs soulèvent des questions semblables et connexes et mettent en cause les mêmes principes en matière de droits de la personne. La principale question en litige était le manquement de l'employeur à son obligation de prendre des mesures

d'adaptation à l'égard de son invalidité, contrairement à l'article 19 de la convention collective et à l'art. 7 de la *LCDP*.

[208] La deuxième question soulevée par la fonctionnaire est la plainte relative au *CCT*. La question est de savoir si la décision de l'employeur de la retirer du milieu de travail constituait des représailles parce qu'elle a exercé son droit de refuser un travail dangereux en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité de la partie II du *CCT*.

[209] La fonctionnaire a reconnu les tentatives limitées de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de son invalidité, mais elle a affirmé catégoriquement qu'elle estimait qu'elles n'étaient pas suffisantes. Des mesures insuffisantes ont été prises pour offrir un milieu de travail sans parfum. Elle n'a pas été en mesure de poursuivre sa carrière dans la profession qu'elle a choisie en raison du manquement de l'employeur à son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[210] Chacun des trois griefs concerne la clause 19.01 de la convention collective et les dispositions pertinentes de la *LCDP* :

[211] Voici le libellé de la clause 19.01 de la convention collective :

19.01 Il n'y aura aucune discrimination [...] à l'égard d'un employé-e du fait de [...] son incapacité [...]

19.01 There shall be no discrimination ... with respect to an employee by reason of ... [physical] disability

[212] Il incombait à la fonctionnaire de produire une preuve *prima facie* de discrimination. Selon *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, elle devait établir qu'elle a une invalidité, qu'elle a subi un effet préjudiciable lié à son emploi en raison de son invalidité et que son invalidité a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable.

[213] Si la fonctionnaire établit une preuve *prima facie*, il incombe alors à l'employeur de justifier sa conduite ou sa pratique, conformément à *Moore*, au par. 33. Dans les cas concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'employeur doit établir qu'il avait une « exigence professionnelle justifiée » qui justifiait l'effet préjudiciable. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer qu'il avait pris des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire au point de subir une contrainte excessive, conformément à

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, 1999 CanLII 652 (CSC) (« *Meiorin* »).

[214] Le législateur a prévu dans la loi qu'un employeur peut établir l'existence d'une contrainte excessive en ne mentionnant que trois considérations, selon le par. 15(2) de la *LCDP*, notamment la santé, la sécurité et les coûts. Il s'agit des trois seuls facteurs qui peuvent établir l'existence d'une contrainte excessive, conformément à *Ahkwasahsne Police Assn. v. Mohawk Council of Akwasasne*, [2003] C.L.A.D. No. 642 (QL), aux par. 23 à 27). De plus, il faut s'acquitter de ce fardeau au moyen d'une [traduction] « [...] preuve claire, objective, directe et, dans le cas du coût, quantifiable », selon *Meiorin*, aux par. 78 et 7, *Ahkwasahsne*, au par. 29, et *Tanzos c. Az Bus Tours Inc.*, 2007 TCDP 33, aux par. 47 et 48 (confirmée dans 2009 CF 1134, aux par. 44 et 45).

[215] La fonctionnaire a invoqué les cas *Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 35, et *Juba c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2011 CRTFP 71, qui portent tous deux sur les questions relatives aux obligations de l'employeur lorsque des questions de sensibilité aux produits chimiques sont en jeu.

[216] La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur ne contestait pas son invalidité, qui était clairement énoncée dans le texte de la lettre du Dr Molot datée du 17 novembre 2011 et fournie à l'employeur le 26 janvier 2012.

[217] La fonctionnaire a témoigné qu'elle était capable de régler les problèmes avec ses collègues en ce qui concerne l'utilisation des produits parfumés. Dans des situations de travail antérieures, les mesures d'adaptation étaient, selon elle, efficaces à environ 80 %. Elle ne s'attendait jamais à la perfection, mais seulement à ce que la direction prenne des mesures raisonnables pour assurer le respect d'une politique pour un milieu sans parfum.

[218] La fonctionnaire a soutenu qu'à maintes reprises, elle a renvoyé la direction aux ressources qui soulignaient l'importance des politiques pour un milieu sans parfum qui intégraient des mécanismes d'application, qui étaient absents de la politique pour un milieu sans parfum du CSIT Uplands.

[219] La fonctionnaire a présenté le cas d'*Ontario Public Service Employees Union v. Ontario (Minister of Correctional Services)*, 2003 CarswellOnt 3444, en tant qu'analogie aux circonstances actuelles. Dans ce cas, l'employeur a fait preuve de discrimination envers un employé en prenant des mesures insuffisantes pour prévenir l'exposition à la fumée de cigarette dans un établissement correctionnel provincial, ce qui a déclenché une crise d'asthme.

[220] Toutefois, elle a soutenu qu'il n'existe aucun dossier officiel des mesures d'adaptation prises à son égard. Le « Plan d'e mesures d'adaptation en milieu de travail » n'a jamais été achevé, malgré la directive du Conseil du Trésor selon laquelle les gestionnaires doivent tenir un dossier écrit sur une mesure d'adaptation. Les témoins de l'employeur ont déclaré avoir vu ce document pour la première fois au cours de leur témoignage respectif.

[221] Une fois que la fonctionnaire a produit la note et le rapport médical du Dr Molot, la direction du CSIT Uplands a accepté qu'elle avait des restrictions médicales nécessitant des mesures d'adaptation. Elle a soutenu qu'elle n'avait pas pris de mesures suffisantes pour composer avec son invalidité, ce qui l'a finalement amenée à perdre ce qu'elle a appelé son [traduction] « emploi de rêve » au CSIT Uplands. La perte du travail qu'elle chérissait énormément a certainement eu un effet préjudiciable.

[222] La mise en œuvre d'une ligne directrice volontaire pour un milieu de travail sans parfums était, selon la fonctionnaire, une mesure d'adaptation insuffisante en raison de la non-conformité du personnel du CSIT Uplands. Elle a fait valoir que le personnel était sceptique à l'égard de la politique en premier lieu et qu'il en était mécontent, et elle s'est plainte de cas réguliers de non-conformité. La question des visiteurs portant des produits parfumés était particulièrement problématique, selon elle, car le personnel du CSIT Uplands ne savait jamais vraiment comment gérer la situation.

[223] Même si M. Rolfe et M. McBeath ont témoigné au sujet de la sensibilisation, il n'y a aucune donnée sur la formation offerte aux employés du CSIT Uplands. Une trousse d'orientation pour les nouveaux employés fait référence à la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums, mais comme l'orientation devait être achevée dans les 24 heures suivant l'arrivée, les nouveaux employés pouvaient arriver au travail dans ce délai en portant des produits parfumés, sans aucune connaissance des répercussions

possibles sur la fonctionnaire. Selon elle, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve concernant les séances d'information à l'intention des nouveaux employés, et rien ne permet d'établir que les nouveaux employés aient compris la séance d'information ou l'importance de la politique pour un milieu sans parfums.

[224] Le fonctionnaire a fait référence à l'utilisation continue par une adjudante de produits parfumés dans la zone de toilettes et de douches. En raison de son exposition continue et du stress qu'elle a subi en conséquence, la fonctionnaire a dû prendre un congé de maladie.

[225] La fonctionnaire a fait valoir que si elle tentait d'ouvrir une fenêtre pour l'air frais, des collègues se plaignaient du froid. Elle a témoigné qu'elle avait l'impression de [traduction] « dénigrer » ses collègues parce qu'elle avait l'obligation d'appliquer la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums, puisque la direction ne le faisait pas.

[226] La fonctionnaire a soutenu que la réaction de M. Rolfe à ses plaintes au sujet des personnes qui portent des produits parfumés était inefficace. Il demandait simplement aux employés s'ils portaient des produits parfumés. Elle a fait valoir que cela constituait une indication du manque de compréhension de la direction, puisqu'un produit « sans parfum » peut signifier que le parfum a été dissimulé par un agent masquant qui peut, en soi, causer une réaction.

[227] Le 6 septembre 2013, après son premier grief, la situation de la fonctionnaire ne s'est pas améliorée. La réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs, le 27 septembre 2013, indique que la direction n'avait aucun intérêt à réexaminer les mesures d'adaptation déjà prises, à savoir que les employés avaient été [traduction] « [...] encouragés à s'abstenir de porter ou d'utiliser des produits parfumés [...] ». La fonctionnaire a soutenu que les événements subséquents étayaient son affirmation selon laquelle la direction avait fait tout ce qu'elle avait l'intention de faire.

[228] La fonctionnaire a fait valoir que l'approche adoptée à l'égard des visiteurs était particulièrement problématique, car la principale préoccupation de la direction était la réputation de l'établissement du CSIT Uplands et non sa santé. M. Rolfe a affirmé qu'[traduction] « [i]l y aura des occasions où, malgré tous nos efforts, les clients

arriveront en portant des produits parfumés et le refus d'entrer aurait un effet négatif sur nos activités ».

[229] Étant donné que les mêmes problèmes continuant à se répéter, un deuxième grief a été déposé, le 26 novembre 2014, pour tenter de remédier au manquement continu de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à l'invalidité de la fonctionnaire.

[230] À l'époque, à la demande de l'employeur, la fonctionnaire a subi une évaluation d'aptitude au travail de Santé Canada. Le rapport, daté du 5 mai 2015, a simplement confirmé ce qui était déjà connu : les limitations médicales exigeaient qu'elle évite d'être exposée à des produits parfumés. Santé Canada lui a déconseillé d'utiliser un masque, car il lui était difficile de respirer. Notamment, le rapport recommandait également d'assurer [traduction] « une bonne qualité de l'air ou d'échange de l'air », mais rien dans les éléments de preuve n'indique que la direction a pris des mesures pour évaluer la ventilation de l'immeuble. M. Rolfe a témoigné qu'il estimait que le système de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air (CVCA) fonctionnait correctement parce qu'il était régulièrement entretenu.

[231] Par conséquent, tout au long de 2015 et de 2016, la fonctionnaire a continué de subir des crises d'asthme en raison d'expositions en milieu de travail.

[232] Le 28 novembre 2016, la réaction indésirable de la fonctionnaire aux produits parfumés dans les toilettes était d'une telle intensité qu'elle ne pouvait pas les utiliser. Elle a finalement commencé à se rendre chez elle simplement pour utiliser les toilettes. Il semble qu'au cours de cette période, un nouveau nettoyeur avait été embauché en vertu d'un contrat et qu'il n'y avait aucune méthode en place pour s'assurer que les produits de nettoyage dont on savait qu'ils ne déclenchaient pas les sensibilités de la fonctionnaire continueraient d'être utilisés. M. McBeath, M. Rolfe et M. Provencher ont tous témoigné au sujet de leur incapacité de contrôler les activités du personnel de nettoyage.

[233] L'approche de M. Rolfe consistait à autoriser la fonctionnaire à utiliser les toilettes hors site, ce qui était non seulement un inconvénient, mais l'empêchait de faire son travail de manière efficace.

[234] Le matin du 9 mars 2017, M. Rolfe a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour l'informer qu'il avait retiré le savon pour corps sans parfum Dove et un distributeur de savon liquide mauve des toilettes et que l'étiquette du savon dans le distributeur indiquait [traduction] « sans parfum ». Personne ne l'a consultée sur l'utilisation d'un autre savon.

[235] Tout au long de cette période, au printemps 2017, la fonctionnaire a continué de subir des réactions indésirables aux employés qui portaient des produits parfumés au lieu de travail. Le 17 août 2017, alors qu'elle était en route vers un lieu de toilette hors site, elle a été impliquée dans un accident de véhicule automobile. Elle a soutenu que, comme on pouvait s'y attendre, le fait de faire l'aller-retour pour aller aux toilettes de son domicile constituait une approche intenable. Le 30 août 2017, elle a demandé quelles autres mesures seraient prises.

[236] La fonctionnaire l'a appris assez tôt. Elle a reçu l'ordre de quitter le lieu de travail le 15 septembre 2017. La lettre indiquait qu'elle devrait présenter une demande de prestations d'invalidité de longue durée, ce qui, selon elle, démontrait l'absence de l'intention de l'employeur de lui fournir un autre emploi. M. Rolfe a confirmé en contre-interrogatoire que la direction ne cherchait qu'à obtenir des ententes de télétravail, car elle avait supposé que la fonctionnaire aurait les mêmes problèmes dans n'importe quel milieu de travail.

[237] Le 10 octobre 2017, la fonctionnaire a déposé un grief pour contester la décision de la retirer du lieu de travail.

[238] La fonctionnaire a subi un stress considérable après son expulsion du lieu de travail. Le 23 janvier 2018, M. Provencher lui a écrit pour l'informer qu'elle continuerait d'être en congé payé jusqu'à ce que la direction reçoive les résultats d'une autre évaluation de Santé Canada.

[239] Le 6 juillet 2018, Santé Canada a achevé sa deuxième évaluation. Les recommandations étaient pratiquement identiques à celles de la première évaluation. Il a reconnu qu'il n'existait aucun essai normalisé pour cerner les agents déclencheurs et a indiqué que leur détermination [traduction] « [...] est souvent laborieuse et doit reposer sur un certain élément d'essai et d'erreur [...] ». Le médecin a recommandé un milieu de travail [traduction] « dans la mesure du possible » sans agents déclencheurs.

[240] La fonctionnaire a fait valoir que le refus de l'employeur de tenir compte des recommandations du médecin qui a rédigé un rapport constituait un indicateur clair de son manquement à son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Voici, entre autres, les recommandations qui n'ont pas été prises en considération :

- s'assurer que le système de ventilation ne distribuait pas de polluants dans l'ensemble du lieu de travail;
- utiliser des filtres HEPA et des systèmes de purification de l'air;
- faire effectuer un test de qualité de l'air par un professionnel de l'hygiène industrielle.

[241] Plus particulièrement, la fonctionnaire a fait valoir que la direction avait refusé de se conformer à la recommandation du médecin d'appliquer la politique pour un milieu sans parfums.

[242] Ni M. Rolfe ni M. Provencher n'est un expert en CVCA, mais ils ont tous deux décidé que les questions de ventilation et de qualité de l'air n'étaient pas préoccupantes.

[243] Le fonctionnaire a soutenu que l'offre du 15 décembre 2020 d'une combinaison Hazmat était incompatible avec l'exigence d'assurer la dignité de l'employée nécessitant des mesures d'adaptation.

[244] Le salaire du poste AS-01 est d'environ 2 000 \$ de moins par année de ce qu'elle gagnait dans son poste DD-04 et n'est pas son secteur de travail privilégié. Il s'agit d'un travail administratif plutôt que technique, et la fonctionnaire a témoigné qu'elle se sentait démoralisée parce qu'elle ne pouvait plus faire le travail qu'elle aimait et qu'elle faisait depuis près de 30 ans.

[245] La fonctionnaire a soutenu qu'elle a établi une preuve *prima facie*. L'employeur n'a pas contesté son invalidité et a reconnu que les éléments déclencheurs comprenaient des produits contenant une base d'alcool, des produits assouplissants, du savon à lessive, des produits d'hygiène personnelle comme des vaporisateurs de cheveux et des déodorants, des shampoings parfumés et des produits de nettoyage.

[246] Dans *Hughes c. Transport Canada*, 2014 TCDP 19, le Tribunal canadien des droits de la personne (le « TCDP ») a affirmé qu'il existe un seuil « extrêmement bas » pour qu'un plaignant établisse une preuve *prima facie* de discrimination. La fonctionnaire a soutenu que les circonstances du présent cas satisfont facilement à ce

seuil. Chacun des effets préjudiciables qu'elle a subis était incontestablement lié à son invalidité.

[247] En ce qui concerne le premier grief, déposé le 6 septembre 2013, elle a subi les effets préjudiciables suivants, tous liés à son invalidité :

- l'exposition à des parfums en milieu de travail qui lui causaient non seulement un inconfort, mais aussi des également des préjudices physiques, au point où elle n'était pas en mesure de travailler pendant de longues périodes;
- l'animosité de la part de collègues qui détestaient la politique pour un milieu de travail sans parfums;
- les évaluations du rendement négatives;
- l'incapacité de participer à des activités liées au travail parce qu'un milieu sans parfum ne pouvait être garanti.

[248] Étant donné la tendance de comportement s'est poursuivie après le premier grief, un deuxième grief a été déposé le 6 novembre 2014. Au cours de cette période, elle a subi les mêmes effets préjudiciables que ceux résumés au dernier paragraphe. De plus, elle était confrontée à la possibilité que des visiteurs arrivent au CSIT Uplands et portent des produits parfumés.

[249] Les mêmes problèmes sont survenus au point où la fonctionnaire était incapable d'utiliser les toilettes au travail. Elle a soutenu qu'il était épouvantable qu'elle soit forcée de rentrer chez elle ou de trouver un autre établissement hors site.

[250] De plus, tout au long de cette période, la direction était au courant de la tension entre la fonctionnaire et ses collègues pour des raisons liées à son invalidité et n'a rien fait pour y remédier, si ce n'est de laisser entendre qu'elle était le problème.

[251] Elle a soutenu qu'en fin de compte, le retrait de son [traduction] « emploi de rêve » était l'effet préjudiciable le plus important qu'elle a subi. Elle n'avait aucun moyen de savoir combien de temps son salaire continuerait d'être versé pendant la longue période où elle était sans travail.

[252] La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur n'avait pas subi de contrainte excessive dans ses efforts pour prendre des mesures d'adaptation à son égard, pour plusieurs raisons.

[253] En premier lieu, l'employeur a clairement indiqué les mesures qu'il était prêt à prendre et jusqu'où il irait pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard de

l'invalidité de la fonctionnaire. Dans son témoignage, M. Provencher n'a pu souligner aucun effort autre qu'une ligne directrice limitée pour un milieu de travail sans parfums. Même cette mesure était, selon lui, un [traduction] « processus d'apprentissage pour le personnel » qui nécessitait [traduction] « une formation et un renforcement continus ». C'est ce que la fonctionnaire a demandé dès le début et qui n'a jamais été fourni. Elle a soutenu que la formation continue et le renforcement auraient pu contribuer considérablement à créer un milieu de travail sécuritaire.

[254] Elle a été plutôt confrontée à des résistances à tous les niveaux. Elle a ressenti de l'animosité de la part de ses collègues. M. Rolfe a résisté à l'examen de la question de savoir si une adjudante pouvait utiliser une douche différente, et il lui a permis de continuer à prendre une douche avec du shampoing Pert, un produit connu pour nuire à la fonctionnaire. M. Provencher a retiré la fonctionnaire du milieu de travail sans se demander si d'autres emplois pourraient être disponibles au CSIT Uplands ou ailleurs. Lorsqu'elle s'est plainte de ne pas pouvoir assister à des événements liés au travail parce qu'un milieu sans parfum ne pouvait pas être garanti, la haute direction n'a rien fait d'autre que de demander aux participants de limiter leur utilisation de produits parfumés.

[255] En deuxième lieu, il n'existait aucun plan de mesures d'adaptation écrit pour la fonctionnaire, contrairement aux directives de l'employeur. Il ne semble même pas y avoir un dossier sur sa demande initiale de mesures d'adaptation de février 2012.

[256] En troisième lieu, la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums était, au mieux, volontaire. Le personnel a agi en conséquence. On n'a jamais dit à personne qu'il y aurait des conséquences si elles ne s'abstenaient pas de porter des produits parfumés. La direction semblait croire qu'il suffirait de coller l'affiche au mur à quelques endroits autour du bureau.

[257] En quatrième lieu, le ministère n'a pris aucune mesure pour réviser la ligne directrice au fil du temps, même s'il était évident que les employés du CSIT Uplands ne comprenaient pas le message. Aucune mesure n'a été prise pour faire respecter la ligne directrice.

[258] En cinquième lieu, rien n'a été fait pour régler la situation dans la zone de toilettes et de douches des femmes après le refus de travailler de la fonctionnaire.

Lorsqu'elle a été nettoyée, un produit avait été utilisé dont personne n'avait confirmé qu'il convenait à la fonctionnaire.

[259] En sixième lieu, aucun effort n'a été déployé pour répondre aux recommandations de Santé Canada. Au moment où la deuxième évaluation de Santé Canada a été effectuée, il semble que M. Provencher avait déjà décidé qu'il ne pouvait rien faire de plus pour composer avec l'invalidité de la fonctionnaire. Elle a soutenu que cela démontre que l'employeur n'a jamais considéré la prise de mesures d'adaptation comme un processus continu.

[260] Enfin, plutôt que de mettre en œuvre l'une ou l'autre des mesures énumérées ci-dessus pour s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'employeur a simplement retiré la fonctionnaire du lieu de travail. Il ne ressort aucunement des éléments de preuve qu'une évaluation complète a été effectuée de la possibilité de faire du télétravail. Aucun effort n'a été déployé pour déterminer si des travaux auraient pu être regroupés pour créer un poste technique à temps plein qu'elle aurait pu accomplir au moyen du télétravail. Elle a trouvé un travail moins bien rémunéré auprès du DOCA, ce qui la rendait responsable de ses propres mesures d'adaptation, ce qui allait à l'encontre de la conclusion de l'ancienne Commission dans *Kelly c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2010 CRTFP 80. Au paragraphe 105, elle a énoncé que « La responsabilité primaire concernant la prise de mesures d'adaptation pour le fonctionnaire appartient à son ministère d'attache [...] ». Au paragraphe 106, l'ancienne Commission fait observer que « [l]'employeur aurait pu faire plus d'efforts pour faire connaître le fonctionnaire [...] ». La fonctionnaire a soutenu que s'applique également au présent cas.

[261] Lorsque le poste de groupe et niveau inférieur a été offert à la fonctionnaire en mars 2021, peu avant la reprise de l'audience, elle a été informée qu'elle devait l'accepter. Rien n'explique la raison pour laquelle il a fallu autant de temps pour proposer le poste, si ce n'est le témoignage du major-général Basinger selon lequel l'employeur attendait qu'un poste entièrement financé devienne disponible.

[262] Dans *Audet c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2006 TCDP 25, au par. 118, le TCDP a qualifié une offre d'emploi qui survient quelques jours seulement avant une audience comme étant plutôt une offre de règlement qu'une mesure d'adaptation.

[263] En ce qui concerne ses trois premiers griefs, la fonctionnaire demande à la Commission de rendre les ordonnances suivantes :

- que le ministère a contrevenu à l'article 19 de la convention collective et à l'art. 7 de la *LCDP*;
- que le ministère cesse de contrevenir à la convention collective et à l'art. 7 de la *LCDP*;
- que le ministère réintègre la fonctionnaire dans son poste d'attache au groupe et niveau DD-04 et prenne toutes les mesures raisonnables pour composer avec son invalidité;
- que le ministère offre une formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à M. Provencher, à M. McBeath et au remplaçant de M. Rolfe au CSIT Uplands ainsi qu'à tout superviseur à cet endroit;
- que le ministère lui verse des dommages-intérêts de 20 000 \$ pour préjudice moral découlant de sa pratique discriminatoire, en vertu du par. 53(2) de la *LCDP*;
- que le ministère lui verse des dommages-intérêts de 20 000 \$ pour préjudice moral découlant de sa pratique discriminatoire délibérée et inconsidérée, en vertu du par. 53(3) de la *LCDP*.

[264] La fonctionnaire a présenté les cas suivants à l'appui de sa demande de dommages-intérêts en vertu de la *LCDP* :

- *Hare c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2019 CRTESPF 59;
- *Stringer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2011 CRTFP 110;
- *Alizadeh-Ebadi c. Manitoba Telecom Services Inc.*, 2017 TCDP 36;
- *Strudwick v. Applied Consumer & Clinical Evaluations Inc.*, 2016 ONCA 520.

[265] La fonctionnaire demande également à la Commission de déclarer que sa rétrogradation à un poste au groupe et niveau AS-01 était inappropriée et déraisonnable, selon les griefs portant les numéros de dossier 566-02-43632, 43633, 43634 et 43636 de la Commission.

[266] La fonctionnaire demande également à la Commission d'ordonner la mise en application de politiques et de procédure pour un milieu de travail sans parfums dans tous les lieux de travail du Conseil du Trésor. Elle a appuyé sa demande de la façon suivante, au paragraphe 242 de ses arguments écrits :

[Traduction]

242. L'agent négociateur reconnaît qu'il n'existe aucun précédent où la Commission a accordé ce genre de redressement de grande portée. Nous faisons remarquer que la Commission a compétence pour entendre le présent grief, en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, puisqu'il porte sur l'interprétation ou l'application de la convention collective entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'agent négociateur. Le ministère est responsable des mesures d'adaptation, mais ce n'est pas l'employeur légal de Mme Munday. Pour trancher le grief, la Commission a le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la LCDP, y compris d'accorder des réparations systémiques autres que celles liées à l'équité salariale, en vertu de l'alinéa 226(2)a) de la Loi, et de prendre « [...] selon le cas [...] l'ordonnance qu'[elle] juge indiquée. » Rien n'interdit expressément à la Commission d'accorder une réparation systémique comme l'exigence d'assurer un milieu sans parfums qui lierait le ministère, agissant au nom de l'employeur, ou l'employeur lui-même.

[267] En ce qui a trait à la plainte déposée en vertu du CCT, la fonctionnaire a soutenu qu'en la retirant du lieu de travail, le ministère a contrevenu à l'art.147 du CCT, qui se lit en partie comme suit :

147 Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que :

[...]

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

147 No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

...

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[268] La fonctionnaire a invoqué le cas *Ouimet c. VIA Rail Canada Inc.*, 2002 CCRI 171, au par. 56, à l'appui du cadre analytique suivant :

[56] En outre, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si le degré de discipline était juste, ni même si l'employeur avait juste cause pour imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit, comme pourrait le faire un arbitre dans une procédure de grief selon la convention collective, mais d'être convaincu que l'action de

l'employeur n'est pas entachée de représailles envers le plaignant
[...]

[269] Dans la décision *Ouimet*, ainsi que *Chaney c. Auto Haulaway Inc.*, 2000 CCRI 47, et *Gaskin c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 96, il est conclu qu'il suffit que la décision de l'employeur ait été liée, du moins en partie, à la décision de la fonctionnaire d'exercer ses droits en vertu du *CCT*.

[270] L'analyse compte trois étapes, à savoir :

- 1) l'employeur a imposé ou menacé d'imposer des mesures disciplinaires à l'employé;
- 2) l'employé exerçait ses droits en vertu de la partie II du *CCT*;
- 3) il existait un lien entre l'employé exerçant ses droits et les actions de l'employeur.

[271] La fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait pris une mesure disciplinaire contre elle lorsqu'il l'a congédiée de son poste le 15 septembre 2017.

[272] En exerçant ses droits en vertu de la partie II du *CCT*, la fonctionnaire a amorcé deux processus. Le 28 novembre 2016, elle a informé M. Rolfe qu'elle refusait un travail dangereux parce qu'elle ne pouvait pas utiliser les toilettes en toute sécurité. Comme le problème n'était toujours pas réglé, le 10 février 2017, elle a de nouveau enregistré un refus de travailler en vertu de l'art. 128 du *CCT*.

[273] La fonctionnaire a présenté les faits suivants à l'appui de son argument selon lequel son retrait du lieu de travail était directement lié à son refus de travailler :

- M. Rolfe a témoigné qu'il se demandait si elle pouvait demeurer au lieu de travail lorsqu'il a reçu le rapport sur la santé et la sécurité au lieu de travail en janvier 2017.
- Il a également témoigné que la décision de la retirer du lieu de travail avait été prise environ un mois avant la lettre du 15 septembre 2017. Le 29 août 2017, il lui a envoyé un courriel concernant le nettoyage des toilettes le 15 mars 2017.
- En réponse, le 30 août 2017, elle lui a envoyé un courriel l'informant qu'elle avait eu une réaction indésirable à quelque chose dans ces toilettes le 30 mars 2017, et que [traduction] « [...] si rien n'a été fait dans ces toilettes depuis le 30 mars, date à laquelle je suis entrée la dernière fois, c'est toujours un problème pour moi ». Elle a ensuite demandé quelles mesures seraient prises pour rendre les toilettes sécuritaires.

[274] La prochaine mesure consistait à la retirer du bureau, ce qui, selon la fonctionnaire, constituait une mesure disciplinaire.

[275] Par conséquent, l'exercice par la fonctionnaire de ses droits en vertu du *CCT* a été au moins un facteur dans la décision de la retirer du lieu de travail. Elle a ajouté que le fait que M. Rolfe n'ait pas informé le Programme du travail de la raison pour laquelle elle n'était plus au lieu de travail, souligne ce point.

[276] En ce qui concerne sa plainte en vertu du *CCT*, la fonctionnaire demande à la Commission de rendre les ordonnances suivantes :

- que le ministère a contrevenu à l'art. 147 du *CCT*;
- que le ministère cesse de contrevenir à l'art. 147;
- que le ministère la réintègre dans son poste d'attache DD-04;
- que le ministère lui verse la différence de salaire entre son poste au groupe et niveau AS-01 et son poste d'attache au groupe et niveau DD-04.

C. Arguments de l'employeur

[277] L'employeur a reconnu la nature permanente et débilitante de l'invalidité de la fonctionnaire, faisant référence aux éléments de preuve présentés à l'audience selon lesquels son état est déclenché par une exposition à une liste non définie et évolutive de produits chimiques, qui ne peut être déterminée ou détectée par aucune méthode d'analyse. La seule façon de déterminer si elle réagira à un produit ou à un produit chimique est par essais et erreurs, la fonctionnaire agissant elle-même comme baromètre.

[278] En plus du danger que cela représente pour la fonctionnaire, il ne s'agit pas d'une méthode viable de détection des produits chimiques introduits dans le CSIT Uplands par des employés ou des visiteurs. L'employeur a soutenu qu'il n'existe tout simplement aucun moyen de détecter ce qui pourrait causer un préjudice, ce qui signifie nécessairement qu'il est incapable de lui fournir un milieu de travail sécuritaire.

[279] L'employeur a convenu que la fonctionnaire a établi une preuve *prima facie* de discrimination. Elle est atteinte d'une invalidité, elle a subi un effet préjudiciable et, n'eût été son invalidité, elle n'aurait pas été renvoyée à la maison depuis le lieu de travail. Cela ne signifie pas qu'il a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour composer avec son invalidité.

[280] Il incombe ensuite à l'employeur de fournir une explication ou une justification raisonnable de son comportement, conformément à l'analyse dans *Bourdeau c. Conseil*

du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié), 2021 CRTESPF 43, au par. 147.

[281] L'employeur a soutenu que, contrairement aux arguments de la fonctionnaire, l'employeur n'était pas tenu d'établir une contrainte excessive puisqu'il n'avait pas présenté une défense en vertu de la loi en application du par. 15(2) de la LCDP. Au contraire, le principe d'une mesure d'adaptation raisonnable suffit pour dispenser un employeur de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, conformément à la conclusion dans *Leclair c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 97, au par. 127, comme suit :

127 [...] Le fonctionnaire n'a pas le droit de choisir sa mesure d'adaptation. Il n'a pas non plus droit à une mesure d'adaptation immédiate ou parfaite, seulement à une mesure d'adaptation raisonnable [...] En outre, la décision de l'employeur de ne pas le nommer au poste de PEES ne constituait pas une omission de prendre une mesure d'adaptation à l'égard du fonctionnaire. Si des mesures d'adaptation raisonnables peuvent être mises en place sans qu'il y ait contrainte excessive, elles sont suffisantes pour permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'adaptation.

[282] Dans *Nash c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTEFP 4 (« *Nash* »), le caractère suffisant des mesures d'adaptation raisonnables, lorsqu'une preuve *prima facie* de discrimination a été établie, a été accepté. Dans ce cas, il est énoncé ce qui suit au paragraphe 102 :

*102 Ainsi, l'employeur a fourni une explication raisonnable démontrant qu'une mesure d'adaptation complète avait été prise à l'égard du fonctionnaire. Même si la mesure d'adaptation n'était pas parfaite, elle répondait aux limites du fonctionnaire et elle était raisonnable. Par conséquent, même si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie, l'employeur a fourni un moyen de défense valide. Les allégations du fonctionnaire selon lesquelles l'employeur a fait preuve de discrimination à son endroit n'ont donc pas été prouvées.*

[283] L'employeur a également invoqué le cas *A.B. c. Agence du revenu du Canada*, 2019 CRTESPF 53, aux par. 64 et 65 à cet égard.

[284] L'employeur a invoqué les cas *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30 (« *Elk Valley* »), au par. 56, et *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, aux p. 994 et 995 (« *Central Okanagan* »), ainsi que *Duval c. Conseil du*

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

Trésor (Service correctionnel du Canada), 2019 CAF 290, au par. 42, à l'appui de l'argument selon lequel ce qui est nécessaire est une mesure d'adaptation raisonnable et non une mesure d'adaptation parfaite, compte tenu de toutes les circonstances. L'employeur a reconnu que, même s'il n'était pas idéal de mettre la fonctionnaire en congé pour une période prolongée ou de lui faire effectuer une autre forme de travail à domicile, la question est de savoir s'il s'agissait d'une forme raisonnable de mesure d'adaptation, compte tenu de la gravité de son état et du risque de préjudice pour elle si elle était exposée à des parfums ou à des produits chimiques indétectables pour autrui.

[285] L'employeur a soutenu que les employés n'ont pas droit à une mesure d'adaptation carte blanche. De même, l'employeur n'est pas tenu d'offrir une mesure d'adaptation instantanée ou parfaite ou la mesure d'adaptation préférée de l'employé. Les mesures d'adaptation exigent des compromis et une collaboration. Il s'agit d'une voie à double sens, et l'employé ne peut pas dicter la forme précise qu'une mesure d'adaptation devrait prendre.

[286] L'employeur a reconnu qu'un certain nombre de petits problèmes sont survenus pendant la période au cours de laquelle la mesure d'adaptation avait été prise à l'égard de la fonctionnaire, mais ils n'équivalaient pas à un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Chaque fois qu'elle a soulevé la question des produits parfumés ou des produits chimiques, la direction a fait de son mieux pour répondre à ses préoccupations et les régler. Les tentatives n'ont peut-être pas toujours été parfaites, mais compte tenu des circonstances, surtout qu'il est impossible de mesurer ou de détecter objectivement des produits parfumés ou chimiques problématiques, l'employeur a toujours répondu de façon raisonnable et a pris au sérieux les préoccupations de la fonctionnaire.

[287] L'employeur a fait valoir que la fonctionnaire n'avait pas le droit de dicter la forme que ses mesures d'adaptation auraient dû prendre, soit un plan de mesures d'adaptation écrit complet, des procédures d'exploitation normalisées ou une formation qu'elle estimait que ses collègues auraient dû suivre. Il ne s'ensuit pas que l'employeur a omis de prendre des mesures d'adaptation à son égard simplement parce qu'il n'a pas suivi les procédures précises qu'elle aurait souhaitées.

[288] À partir de 2012, date à laquelle la direction a été informée pour la première fois du besoin de mesures d'adaptation de la fonctionnaire, jusqu'à la fin de 2017, date à laquelle l'employeur a finalement conclu qu'il ne pouvait pas lui offrir un lieu de travail sécuritaire, il a constamment reconnu son invalidité, a demandé son avis sur la forme de mesures d'adaptation dont elle avait besoin et a déployé des efforts de bonne foi pour s'assurer que le CSIT Uplands était un milieu sans parfums.

[289] La politique pour un milieu de travail sans parfums a été mise en place peu après que la fonctionnaire ait soulevé la question. Le 3 février 2012, elle a envoyé le courriel suivant à M. Ramsay, le représentant en matière de santé et sécurité :

[Traduction]

[...]

Je n'ai pas eu de nouvelles de vous depuis deux semaines (j'ai donné à mon superviseur une directive d'un médecin le 6 janvier) et je voulais vous parler de vos progrès relatifs à la mise en œuvre d'un milieu de travail sans parfums ici, à l'immeuble 555 Uplands. Même si la grande partie des problèmes que je vous ai mentionnés ont été réglés jusqu'à maintenant, il y a encore des problèmes pour moi qui pourraient être réglés en mettant en place une telle politique le plus tôt possible.

[...]

[290] Par conséquent, l'employeur a fait valoir que la fonctionnaire a reconnu que la plupart des problèmes avaient été réglés dans un délai d'un mois suivant la remise à la direction de documents médicaux concernant son invalidité. L'employeur a soutenu que les nombreux courriels échangés entre les parties indiquent clairement que ses préoccupations ont été prises au sérieux. L'employeur a pris des mesures.

[291] L'employeur a fait valoir que l'impatience de la fonctionnaire à l'égard de la mise en œuvre de la politique pour un milieu sans parfums indique une vision irréaliste des complexités et des intérêts opposés liés à la mise en œuvre des mesures d'adaptation qu'elle avait demandées. La politique a été mise en œuvre en mars 2012, après une réunion avec elle le 15 février 2012 en vue d'obtenir ses commentaires.

[292] L'employeur a admis que la fonctionnaire avait fait grand cas du caractère volontaire de la politique, mais les témoignages de M. McBeath, de M. Rolfe et de M. Provencher étaient clairs. Il n'y a jamais eu de cas où un employé a indiqué qu'il ne s'y conformerait pas.

[293] En avril 2012, une affiche détaillant bon nombre des produits à éviter a été préparée et affichée dans l'ensemble du bureau. L'employeur a fait remarquer que la fonctionnaire a témoigné, en contre-interrogatoire, avoir été satisfaite du contenu de l'affiche. Son objectif a été réalisé : il rappelait aux gens les lignes directrices.

[294] Tous les produits de nettoyage, le savon pour les mains et le savon pour la vaisselle ont été remplacés par des produits sans parfum. Il a soutenu que cela démontre que l'employeur a pris rapidement des mesures exhaustives. Outre le fait qu'elle croyait que M. McBeath utilisait parfois un produit parfumé, la fonctionnaire a reconnu que l'utilisation de parfums s'était largement dissipée. Le problème, comme elle l'a souligné, c'est que ce n'est pas parce qu'un fabricant affiche une étiquette [traduction] « sans parfums » sur un produit qu'il ne provoquera pas une réaction. L'employeur a répété son affirmation antérieure selon laquelle la liste des éléments potentiellement dangereux n'est pas définie et peut changer au fil du temps.

[295] La fonctionnaire s'est également vu offrir un bureau fermé avec une fenêtre pour l'air frais. Elle n'avait informé personne qu'il serait problématique de s'asseoir près des toilettes, mais lorsque la direction a appris que c'était le cas, elle a pris des mesures immédiates et a déplacé son poste de travail, sans poser de questions. L'employeur a soutenu que cela démontrait également l'engagement de la direction à prendre des mesures d'adaptation à l'égard de son invalidité.

[296] L'employeur a fait valoir que la question des visiteurs au CSIT s'est avérée problématique. Les visiteurs ne sont généralement pas des employés du CSIT Uplands et la direction n'a pas le pouvoir d'exiger d'eux le type de changement de mode de vie que les employés du CSIT Uplands ont subi. L'employeur a fait valoir que la direction ne pouvait rien faire pour empêcher les visiteurs d'utiliser une liste non définie de produits [traduction] « sans parfums » contenant des produits chimiques auxquels la fonctionnaire pourrait réagir.

[297] L'employeur a soutenu que, compte tenu des difficultés logistiques associées à l'application de la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums aux visiteurs, il était raisonnable de s'attendre à quelques accrocs en cours de route. Un tel incident est survenu en octobre 2014, lorsqu'un commissionnaire a informé la fonctionnaire que le conducteur d'un visiteur était entré dans l'immeuble et qu'il portait un produit parfumé. En réponse, M. Rolfe a indiqué que, dans de tels cas, la direction devait être

informée et que des mesures seraient prises, y compris informer la fonctionnaire. L'employeur a fait valoir que, dans les circonstances, il s'agissait d'une procédure raisonnable.

[298] En novembre 2014, M. Rolfe a rappelé au personnel la nécessité d'informer les visiteurs potentiels de la politique pour un milieu sans parfums avant leur arrivée. Selon l'employeur, il s'agit d'un autre exemple du fait que la direction prend les préoccupations de la fonctionnaire au sérieux et qu'elle y répond de bonne foi.

[299] La fonctionnaire a fourni de nombreux exemples d'événements hors site auxquels elle ne pouvait pas assister parce qu'il n'était pas garanti qu'ils seraient sans parfum. L'employeur a invoqué les témoignages de M. Rolfe et de M. Provencher quant à leur incapacité de contrôler les employés qui ne sont pas des employés du CSIT à d'autres endroits. La direction a constamment informé la fonctionnaire de ses demandes voulant que les organisateurs des événements ajoutent une note aux participants pour leur demander de ne pas porter de parfums. La fonctionnaire a convenu que rien de plus n'aurait pu être fait compte tenu de l'absence d'une politique pour un milieu de travail sans parfums dans l'ensemble du MDN ou de la fonction publique.

[300] L'employeur a fait valoir en outre que les attentes de la fonctionnaire quant à la viabilité de faire en sorte que tous les événements hors site soient sans parfums, indiquent une vision irréaliste de ce en quoi consistent des mesures d'adaptation.

[301] L'employeur a contesté la qualification de la fonctionnaire de la décision de la renvoyer chez elle comme un licenciement et de l'offre subséquente d'un autre emploi comme une rétrogradation. Il a soutenu que ces mesures faisaient partie intégrante de ses mesures d'adaptation continues à l'égard de son invalidité. Confronté à la réalité qu'il ne pouvait lui fournir un milieu de travail sécuritaire, il a pris une mesure nécessaire et lui a accordé une mesure d'adaptation sous forme de travail à distance ou de télétravail.

[302] En septembre 2017, la fonctionnaire a d'abord été placée en congé de maladie non payé, mais cette mesure a rapidement été remplacée par une période de congé payé. Elle a été payée depuis et n'a subi aucune perte financière associée à la décision de lui demander de ne pas retourner au travail en septembre 2017. L'employeur a fait valoir que la continuité de sa rémunération constitue un élément important de ses

mesures d'adaptation raisonnables. Ce fait à lui seul distingue les circonstances actuelles de bon nombre des cas invoqués par la fonctionnaire.

[303] La fonctionnaire ne pouvait se voir attribuer le travail associé à son poste d'attache DD-04 à domicile ou à partir d'un endroit éloigné, en raison de questions liées à la sécurité. Elle a admis que les programmes de conception étaient contenus dans un système fermé et qu'il était impossible d'y avoir accès à distance, pour des raisons de sécurité.

[304] L'employeur a fait valoir que la direction avait déployé des efforts considérables pour trouver un autre emploi convenable, ce qui était conforme à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'une employée qui ne pouvait plus effectuer son travail d'attache en raison de son invalidité. Tous les postes disponibles aux groupes et niveaux DD-04 et EG-03 ont été examinés et des demandes ont été présentées afin de savoir si elle pouvait effectuer le travail à distance. Le major-général Basinger a témoigné qu'il avait envisagé des options de regroupement et de transfert de fonds, au besoin, mais compte tenu de la nature du travail du poste d'attache DD de la fonctionnaire, il était tout simplement impossible.

[305] La fonctionnaire a été affectée à un poste temporaire à temps plein auprès du DOCA en 2019, ce qui lui a permis de travailler à domicile. La période de trois mois a été prolongée de trois mois supplémentaires, pour se terminer en mars 2020. À cette date, la mesure d'adaptation (comme bon nombre de choses) a été retardée par le début de la pandémie mondiale de COVID-19. L'employeur a reconnu qu'il y avait eu des retards importants dans la détermination d'un poste à temps plein qui pourrait être exécuté à distance.

[306] En décembre 2020, un dispositif a été proposé pour [traduction] « éliminer les odeurs et les particules » qui déclenchent l'état de santé de la fonctionnaire. Il était clair qu'elle n'était pas intéressée par cette mesure d'adaptation et qu'elle a été insultée par celle-ci. L'employeur a néanmoins poursuivi ses efforts visant à prendre des mesures d'adaptation à son égard.

[307] L'employeur a contesté la qualification de la fonctionnaire du poste AS-01 comme une rétrogradation. L'échelle salariale était légèrement inférieure, mais la différence n'était pas importante.

[308] L'employeur a invoqué le cas *Toronto District School Board v. Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 12*, [2011] O.L.A.A. No. 461 (QL) (*Toronto District School Board*), concernant les difficultés associées à l'application d'une politique pour un milieu sans parfums. Dans ce cas, il est énoncé ce qui suit au paragraphe 242 :

[Traduction]

242 Il faut également reconnaître que l'application efficace d'une politique pour un milieu sans parfums est extrêmement problématique. L'exemple de la personne d'entretien qui est venu réparer l'horloge de la salle 133 en est la meilleure illustration. Mme P a exigé qu'il quitte l'école parce qu'elle croyait qu'il portait des produits parfumés. Il a insisté sur le fait qu'il ne portait pas de produit parfumé et son déni était crédible parce qu'il avait aussi une aversion pour les parfums. Portait-il ou non des produits parfumés? Comment cela pourrait-il être déterminé? Quel est le protocole approprié lorsqu'une personne nie porté un produit parfumé et que quelqu'un d'autre dit qu'elle en porte? Existe-t-il une façon objective de le déterminer? Qui peut ou devrait être désigné comme la « personne chargée d'appliquer la directive sans parfums »? L'application est facile lorsqu'une personne admet avoir utilisé un produit parfumé. Toutefois, qu'est-ce qu'un administrateur d'école doit faire lorsqu'une personne ni porter un produit parfumé? De plus, que peut-on faire de façon réaliste lorsqu'un parfum est détecté dans un corridor bondé? Comment peut-on isoler ou identifier le ou les élèves fautifs? Mme P s'est plainte que l'Administration n'avait jamais pris aucun des délinquants lorsqu'elle s'est plainte d'avoir détecté de forts parfums dans les corridors, même si une surveillance vidéo des corridors était disponible. Toutefois, les vidéos ne permettent pas de détecter des odeurs [...] Par conséquent, l'incapacité d'identifier les « délinquants » particuliers n'est pas surprenante. Même si l'on peut s'attendre à ce que les enseignants et les administrateurs appliquent la politique pour un milieu de travail sans parfums lorsqu'ils peuvent détecter un parfum sur une personne, il est pratiquement impossible d'appliquer cette politique lorsqu'aucune odeur ne peut être détectée sur la personne accusée qui est dans le déni, et/ou qu'il est virtuellement impossible de déterminer la source du parfum dans un couloir bondé. Cela est d'autant plus compliqué par le fait que les personnes souffrant de sensibilités chimiques multiples ou d'intolérance environnementale idiopathique sont connues pour avoir un sens de l'odorat accru. Par conséquent, ils détecteront ou cerneront des parfums que le reste de la population ne constatera pas. Cela donne lieu aux situations où il est entièrement possible pour ces personnes de croire que leur besoin d'un milieu sans parfums n'est pas pris en considération, alors que les personnes chargées de l'application de la politique peuvent être très bien ne pas être au courant des parfums problématiques qui existent dans l'immeuble [...]

[309] L'employeur a fait valoir que les défis auxquels faisait face le *Toronto District School Board* sont étroitement harmonisés avec l'ensemble des circonstances dans le présent cas. Le dossier est rempli des plaintes de la fonctionnaire au sujet des produits parfumés ou des produits chimiques au CSIT Uplands, mais M. Rolfe et M. Provencher ont tous deux témoigné qu'aucune personne n'avait contrevenu à la politique pour un milieu sans parfums, et ils ont tous deux ajouté qu'ils ne pouvaient pas détecter les produits parfumés visés par les plaintes. L'employeur a demandé comment la direction peut-elle appliquer une politique pour un milieu sans parfums si personne n'admet porter des produits parfumés et ne peut détecter un parfum? Même s'ils étaient en mesure de détecter un parfum, comment pourraient-ils en déterminer avec certitude son origine?

[310] La décision *Toronto District School Board* se penche ensuite sur la question de savoir si le plan de mesures d'adaptation dans ce cas aurait été adéquat pour répondre aux besoins de la fonctionnaire s'estimant lésée, en déclarant ce qui suit au paragraphe 247 :

[Traduction]

247 Par conséquent, la question suivante consiste à savoir si le plan aurait jamais été adéquat pour répondre aux besoins de la fonctionnaire s'estimant lésée. Selon les éléments de preuve présentés et des conclusions tirées ci-dessus, on ne peut conclure que le plan aurait été adéquat. La fonctionnaire s'estimant lésée a elle-même demandé des modifications au plan dès le premier jour de son retour au travail. Elle n'a pas accepté les assurances concernant les mesures d'adaptation en place qui étaient conformes au plan et elle n'a pas été en mesure de fonctionner pleinement même dans la salle de classe où le plan était appliqué au mieux de la capacité de quiconque. Elle ne faisait tout simplement pas confiance à l'employeur et rien de ce qu'il a fait ne l'a jamais satisfaite. Elle a accusé à maintes reprises l'employeur et l'Administration de l'école de « ne rien faire, sauf faire preuve de discrimination à son égard ». Même si l'employeur n'a pas fait tout ce qu'il pouvait, on ne peut certainement pas dire qu'il n'a « rien fait ». Cette approche, conjuguée à l'ensemble des éléments de preuve, mène à la conclusion que même la mise en œuvre complète du plan n'aurait pas permis à Mme P d'accomplir les éléments essentiels de son rôle d'enseignante.

[311] L'employeur a fait valoir qu'il est difficile de voir comment un plan de mesures d'adaptation écrit ou des procédures opérationnelles normalisées auraient changé le

niveau de méfiance et de soupçons que la fonctionnaire avait à son égard et à l'égard de ses collègues ou la question ultime de la détection des parfums.

[312] La fonctionnaire a déclaré ce qui suit dans sa demande à la CSPAAT : [traduction] « [...] si j'ai un désaccord avec certaines personnes, elles porteront des produits parfumés pour "me donner une leçon" [...] ». À la question de savoir qui elle croyait porter des produits parfumés pour [traduction] « lui donner une leçon », elle a identifié un commissionnaire et M. McBeath. M. McBeath a catégoriquement nié l'allégation.

[313] La fonctionnaire ne faisait pas non plus confiance à la direction, affirmant que M. Rolfe hausserait les épaules ou roulerait les yeux lorsqu'elle lui faisait part de ses préoccupations. Il a nié l'avoir fait et a déclaré qu'il prenait ses préoccupations au sérieux. Il a également témoigné qu'il était impossible de détecter qui pourrait porter un produit parfumé s'il ne pouvait pas le détecter lui-même. En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a dit qu'elle était le moyen de détecter les parfums. Il ne s'agissait pas d'une mesure d'adaptation réaliste ou convenable. L'employeur a utilisé l'exemple du sergent Groleau, que la fonctionnaire a accusé de porter un produit parfumé. M. Rolfe a témoigné qu'il n'avait rien détecté et que la fonctionnaire ne peut être le juge et le jury de ses pairs.

[314] L'employeur a soutenu que M. Rolfe avait admis franchement qu'il aurait pu faire certaines choses différemment, par exemple, demander à l'adjudante de prendre sa douche dans un autre établissement. Grâce au recul, il y avait effectivement des imperfections dans les mesures d'adaptation prises à l'égard de la fonctionnaire, mais rien ne changerait la question centrale de l'incapacité de la direction à détecter les odeurs problématiques.

[315] L'employeur a soutenu que le retour de la fonctionnaire au CSIT Uplands la mettrait en danger et qu'il permettrait aux parties de reprendre les mêmes tendances qu'auparavant. Que la Commission soit convaincue ou non que l'employeur s'est acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire, elle doit déterminer s'il existe une possibilité raisonnable de la réintégrer au lieu de travail, étant donné qu'elle est incapable de détecter les produits chimiques ou autres auxquels elle réagit. Souvent, les autres ne peuvent pas détecter les produits chimiques auxquels elle réagit.

[316] L'employeur a fait valoir que la *LCDP* ne prévoit pas de dommages-intérêts, compte tenu de la tendance constante de ses efforts de bonne foi visant à répondre aux besoins de la fonctionnaire. Toutefois, si la Commission est disposée à accorder des dommages-intérêts, ceux-ci devraient se situer au bas de l'échelle, et aucun ne devrait être accordé dans des circonstances spéciales, étant donné qu'il n'y a tout simplement aucun élément de preuve de pratiques discriminatoires délibérées ou inconsidérées.

[317] En ce qui a trait à la question plus générale d'une politique pour un milieu de travail sans parfum dans l'ensemble du MDN ou dans l'ensemble de la fonction publique, l'employeur a soutenu que la Commission n'a pas compétence. Une telle réparation générale serait tout à fait disproportionnée par rapport aux mesures d'adaptation auxquelles la fonctionnaire a droit. Il a soutenu en outre qu'une telle demande indique la nature de ses attentes irréalistes.

[318] En ce qui concerne la plainte en vertu du *CCT*, l'employeur a cité *Vallée c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2007 CRTFP 52, aux fins du cadre analytique approprié. Le plaignant qui obtient gain de cause dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'art. 133 du *CCT* doit démontrer ce qui suit :

- il a exercé ses droits en vertu de la partie II du *CCT*;
- il a subi des représailles;
- que ces représailles étaient de nature disciplinaire telles que définies dans le *CCT*;
- qu'il existe un lien direct entre l'exercice de ses droits et les mesures subies.

[319] L'employeur a fait valoir qu'il n'est pas contesté que la fonctionnaire a exercé ses droits en vertu de la partie II de la *CCT*, mais son affirmation selon laquelle la lettre du 15 septembre 2017 l'a licenciée de son poste est sans fondement. Il n'y a aucune preuve de représailles. M. Rolfe et M. Provencher ont affirmé sans équivoque que son retrait du lieu de travail ne faisait pas suite à son refus de travailler. Elle n'a pas été congédiée, mise à pied, suspendue ou rétrogradée, et elle n'a subi aucune sanction. En fait, l'employeur n'a jamais pris de mesure disciplinaire contre elle.

[320] En résumé, l'employeur a fait valoir que la plainte en vertu du *CCT* devrait être rejetée, ainsi que ses griefs.

D. Réfutation de la fonctionnaire

[321] Le fonctionnaire a contredit l'argument de l'employeur selon lequel il n'était pas tenu de démontrer une mesure d'adaptation au point de subir une contrainte excessive. Elle soutient qu'en adoptant cette position, il n'a pas tenu compte du simple fait que, le 15 septembre 2017, il a refusé de continuer à l'employer dans son poste d'attache et l'a exclue du lieu de travail.

[322] Puisque les actions de l'employeur étaient discriminatoires à première vue, le seul moyen de défense possible contre les actes discriminatoires était d'établir en vertu de l'art. 15 de la *LCDP* que son refus de continuer d'employer la fonctionnaire dans son poste d'attache et que son exclusion du lieu de travail constituaient des exigences professionnelles justifiées. L'employeur ne pouvait le faire qu'au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que ce faisant il aurait subi une contrainte excessive, compte tenu de la santé, de la sécurité et des coûts, s'il avait pris une mesure d'adaptation pour répondre à ses besoins.

[323] Dans tous les cas cités où les employeurs n'étaient pas tenus d'établir une contrainte excessive, c'était parce que, contrairement au présent cas, ils avaient mis en œuvre des mesures d'adaptation qui satisfaisaient pleinement aux restrictions médicales des employés. Le fonctionnaire a fait valoir que si les restrictions médicales ne sont pas entièrement satisfaites, l'employeur doit alors prouver l'existence d'une contrainte excessive.

[324] Elle a soutenu en outre que l'employeur était tenu de prendre des mesures d'adaptation à son égard dans son poste d'attache avant de prendre toute autre mesure, conformément au cas *Nicol*. Aucun des cas qu'elle a cités ne concernait des employés qui ont été retirés de force de leur poste d'attache.

[325] Dans *Leclair*, il ne faisait aucun doute que le fonctionnaire s'estimant lésé était incapable d'accomplir les fonctions de son poste d'attache, mais dans le présent cas, l'employeur a satisfait aux restrictions de la fonctionnaire en mettant en œuvre des mesures d'adaptation que le médecin de la fonctionnaire a recommandées.

[326] La fonctionnaire a fait valoir que la décision *Nash* ne portait pas sur une invalidité et il n'y avait aucune preuve *prima facie*. Dans ce cas, les mesures mises en

œuvre par l'employeur permettaient au fonctionnaire s'estimant lésé de s'acquitter de ses obligations familiales.

[327] Le congédiement du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas en litige dans *Bourdeau*. Le fonctionnaire s'estimant lésé a plutôt allégué qu'il avait subi d'autres répercussions moins tangibles en raison de lacunes dans le processus de mesures d'adaptation de l'employeur. Dans ce cas, la Commission a conclu que l'employeur avait pris des mesures adéquates pour satisfaire aux restrictions médicales du fonctionnaire s'estimant lésé. Même si le processus de mesures d'adaptation de l'employeur n'était pas parfait et n'était pas toujours opportun, la Commission a conclu que « [...] mais de tels problèmes ne signaleraient une omission en matière d'adaptation que si elles n'étaient ni abordées ni réglées ».

[328] La fonctionnaire a soutenu que cela constitue l'essentiel de la question en litige dans le présent cas. L'employeur n'a jamais abordé ni réglé les problèmes qu'elle a cernés. Comme ils n'ont pas été abordés et ni réglés, au fil du temps, ils se sont aggravés et ont entraîné le refus de l'employeur de continuer à l'employer dans son poste d'attache. Il ne s'agissait pas d'« irrégularités » ou de « petits problèmes » comme l'a soutenu l'employeur; ils constituaient, dans leur ensemble, une preuve circonstancielle de son omission de prendre des mesures d'adaptation pour composer avec son invalidité.

[329] L'employeur a essentiellement fait valoir qu'il était trop difficile de satisfaire aux restrictions médicales de la fonctionnaire en milieu de travail et a affirmé que ses mesures d'adaptation étaient raisonnables. Selon elle, cela ne constitue pas la norme. Si ses restrictions n'étaient pas satisfaites, l'employeur devait établir que d'autres mesures constitueraient une contrainte excessive. Il n'avait aucun intérêt à prendre d'autres mesures, comme améliorer sa ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums ou améliorer la qualité de l'air. La fonctionnaire a fait valoir que sans tenter de prendre ces autres mesures, l'employeur ne pouvait tout simplement pas établir qu'il avait pris des mesures d'adaptation pour composer avec son invalidité au point de subir une contrainte excessive.

[330] Le cas *Toronto District School Board* porte sur un milieu complètement différent. Le CSIT Uplands n'est pas une école bondée; il s'agissait d'un petit milieu de travail contrôlé. La fonctionnaire a soutenu que quoi qu'il en soit, dans *Toronto District School*

Board, un plan détaillé de mesures d'adaptation était en place qui imposait des demandes considérables à la direction et au personnel. En revanche, l'employeur dans le présent cas n'a aucun point de référence puisqu'il n'a jamais pris la peine, tout d'abord, d'élaborer un plan de mesures d'adaptation.

[331] La fonctionnaire a également soutenu en réfutation que l'allégation de l'employeur selon laquelle son retrait du lieu de travail constituait une mesure d'adaptation raisonnable ne peut être maintenue parce qu'il ne s'agissait pas d'une mesure d'adaptation. Il aurait pu la retirer seulement s'il avait atteint le point de subir une contrainte excessive. L'employeur avait l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard dans son poste d'attache au point de subir une contrainte excessive. Au mieux, sa décision de continuer à la rémunérer n'a fait qu'atténuer sa responsabilité.

[332] Le droit relatif aux droits de la personne vise l'élimination de la discrimination et l'égalité des chances pour les personnes handicapées, et non simplement la détermination du coût du traitement discriminatoire d'un employeur. Il serait contraire à l'objectif fondamental de cette législation réparatrice de considérer le paiement du salaire de la fonctionnaire, dans les circonstances du présent cas, comme autre chose qu'une contrepartie à toute indemnité de dommages-intérêts éventuelle.

[333] La position de l'employeur ne tient pas compte du fait que lorsqu'il a pris la décision de retirer la fonctionnaire du lieu de travail, il n'avait pas l'intention de continuer à l'employer, encore moins de lui verser son salaire. Le libellé de la lettre du 15 septembre 2017 est clair. Elle était destinée à un congé non payé.

[334] Le préjudice moral que la fonctionnaire a subi et continue de subir, aurait pu être atténué par l'annulation de la décision de l'employeur de la mettre en congé non payé.

[335] La fonctionnaire a témoigné que l'emploi au groupe et niveau AS-01 qu'elle a été forcée d'accepter, sous la menace de licenciement, était de nature administrative et qu'il était moins rémunéré par rapport à son poste au groupe et niveau DD-04, qui était de nature technique. Il s'agit d'emplois très différents.

[336] En réfutation, la fonctionnaire a contesté la description de l'employeur selon laquelle elle se méfiait de ses collègues. Elle a subi un mauvais traitement de la part de ses collègues.

[337] En réfutation, la fonctionnaire a contesté l'argument de l'employeur selon lequel M. McBeath avait nié l'utilisation de produits parfumés parce qu'il avait admis dans le cadre du mode substitutif de règlement des différends (MSRD) qu'il les avait utilisés. Lorsqu'il a été interrogé à ce sujet à la barre des témoins, il ne l'a pas nié sans équivoque, comme l'a soutenu l'employeur. Il a simplement répondu qu'il comprenait que le processus du MSRD était confidentiel.

[338] La fonctionnaire a poursuivi sa réfutation en faisant observer que, lorsqu'en cas de discrimination, des dommages-intérêts doivent suivre. Dans *Me Unetelle c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 183, la Cour d'appel fédérale a conclu que l'ancienne Commission avait appliqué de façon déraisonnable les dispositions de la *LCDP* en matière de réparation lorsqu'elle n'a pas accordé des dommages-intérêts à une fonctionnaire s'estimant lésée qui avait subi un préjudice, en partie, en raison des pratiques discriminatoires de l'employeur.

[339] En concluant sa réfutation, la fonctionnaire a contesté l'affirmation de l'employeur selon laquelle la Commission n'a pas compétence pour ordonner une politique uniforme pour un milieu de travail sans parfums. La Commission a le pouvoir, prévu dans sa loi habilitante, d'ordonner à l'employeur d'adopter une politique uniforme en milieu de travail pour régler un problème systémique.

III. Décision et motifs

[340] J'ai lu et examiné attentivement les nombreux cas invoqués par les deux parties à l'appui de leurs arguments respectifs. Je ne mentionnerai que des cas qui appuient mon raisonnement.

A. Contexte

[341] Selon son témoignage, les manifestations d'intolérance au milieu de la fonctionnaire ont découlé de la malheureuse fuite de produits chimiques d'un aéronef de poudrage des cultures sur son automobile pendant qu'elle conduisait sur une autoroute de l'Alberta. Ce malheureux accident, s'il en est effectivement la cause, a entraîné des conséquences qui ont changé sa vie, des répercussions profondes sur sa

santé et ses relations personnelles, sociales et professionnelles. Depuis cet événement, elle est suivie par un médecin pour les manifestations d'intolérance au milieu qu'elle vit.

[342] Le témoignage de la fonctionnaire sur la nature mercuriale et imprévisible de ses manifestations d'intolérance au milieu était clair, convaincant et très émouvant. L'incertitude que cela crée dans sa vie est profonde parce qu'elle est souvent incapable de cerner ce à quoi elle réagit ou d'où provient le déclencheur. Ce que j'ai trouvé particulièrement troublant, c'est son témoignage selon lequel elle ne peut pas garantir qu'elle réagira ou non différemment au même produit ou au même produit chimique à l'avenir. Cela crée beaucoup d'incertitude, non seulement dans sa vie, mais aussi dans celle de ses proches.

[343] Son témoignage au sujet des répercussions quotidiennes était effectivement convaincant, surtout en ce qui concerne les membres de sa famille. Pratiquement tous les produits introduits dans le ménage doivent être choisis avec soin et, dans de nombreux cas, lui être apportés afin qu'elle puisse mesurer sa réaction (ou son absence de réaction), sachant que les résultats d'aujourd'hui ne sont pas une garantie de ce qui se passera demain. Bien que je sois certain que la famille de la fonctionnaire soit habituée à tout cela à l'heure actuelle, cela doit quand même générer un certain malaise, étant donné la gravité potentielle de ses réactions à un produit donné.

[344] La famille de la fonctionnaire n'a d'autre choix que de vivre dans ce climat d'incertitude. L'employeur, d'autre part, bien qu'il soit tenu de s'adapter, a d'autres options. Certaines des options qui ont été exercées étaient peut-être viciées et n'étaient peut-être pas exactement ce que la fonctionnaire aurait voulu, mais elles étaient raisonnables et compréhensibles.

B. Aperçu des griefs et de la plainte en vertu du CCT, ainsi que de l'audience portant sur leur bien-fondé respectif

[345] La publication rapide de la présente décision a été compromise par deux facteurs importants, le premier étant la pandémie mondiale de COVID-19, au sujet de laquelle on reviendra. Le deuxième facteur qui complique les choses est le nombre de griefs à l'étude et la période de dix ans pendant laquelle ils ont été déposés.

[346] Le grief portant le numéro de dossier 566-02-11333 de la Commission a été déposé le 6 septembre 2013, parce que la fonctionnaire éprouvait des réactions

indésirables à des produits chimiques et à des produits parfumés en milieu de travail, malgré la présence d'une ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums que l'employeur avait mise en œuvre dans le cadre de ses obligations de prendre des mesures d'adaptation. Les présents motifs démontreront que la ligne directrice constituait une approche raisonnable.

[347] Le grief portant le numéro de dossier 566-02-42768 de la Commission a été déposé le 26 novembre 2014, lorsque la fonctionnaire a continué de subir des effets préjudiciables pour les mêmes raisons qu'auparavant, en plus des effets connexes attribuables à l'arrivée de visiteurs au CSIT Uplands qui auraient pu porter des produits parfumés, malgré les efforts de la direction pour les contrôler. Comme les présents motifs le démontreront, ces efforts constituaient un aspect raisonnable du processus de mesures d'adaptation.

[348] Le grief portant le numéro de dossier 566-02-42769 de la Commission a été déposé le 10 octobre 2017, soit environ trois semaines après le retrait de la fonctionnaire du lieu de travail. Elle a qualifié son retrait de congédiement, mais comme les présents motifs le démontreront, il s'agissait d'une mesure d'adaptation raisonnable.

[349] La fonctionnaire a déposé la plainte en vertu du *CCT* le 17 novembre 2017, selon laquelle son retrait constituait un acte de représailles, et cette plainte porte le numéro de dossier 560-02-00134 de la Commission. Comme les présents motifs le démontreront, il ne ressort aucunement des éléments de preuve que le retrait de la fonctionnaire constituait une mesure de représailles; il faisait partie d'un processus de mesures d'adaptation.

[350] Le premier grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'al. 209(1)a) de la *LRTFP* et a été inscrit au rôle en vue d'une audience en temps opportun. Malheureusement, l'audience n'a pu commencer avant le 19 janvier 2021, en partie en raison des perturbations de la prestation de services causées par la pandémie mondiale de COVID-19. Après le début de l'audience, la Commission a accepté de regrouper avec le premier grief les deux nouveaux griefs, renvoyés en vertu de l'al. 209(1)a) de la *Loi* et la plainte en vertu du *CCT*.

[351] Une fois l'audience commencée, il est devenu évident que les périodes visées par l'ensemble des griefs, ainsi que le nombre de témoins à entendre nécessiteraient une

série de continuations. À l'audience, les parties m'ont informé que la fonctionnaire avait déposé de nouveaux griefs auprès de l'employeur concernant l'offre de poste AS-01. Au cours de la dernière continuation d'octobre, aux dernières étapes de l'audience, la fonctionnaire a renvoyé ces griefs portant les numéros de dossier 566-02-43632, 43633, 43634 et 43636 de la Commission, qui portent tous sur l'offre de l'employeur (et l'acceptation par la fonctionnaire d'un poste au groupe et niveau AS-01. Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu des alinéas 209(1)a) et b) de la *Loi*. Avec le consentement des parties, et par voie de décision de la Commission rendue de vive voix à l'audience, ces griefs ont été entendus en même temps que les trois griefs précédents et la plainte en vertu du *CCT* parce que toutes les circonstances relatives à chacun étaient liées, continues et permanentes. En ce qui concerne les quatre derniers dossiers de grief portant sur l'offre et l'acceptation d'un poste classifié au groupe et niveau AS-01, les présents motifs démontreront qu'il s'agissait d'une mesure d'adaptation raisonnable.

C. La confidentialité du processus de médiation

[352] Au début de ma décision et de mes motifs, je dois aborder une question en particulier que je trouve toujours troublante. Apparemment, ces questions ont fait l'objet d'une médiation à un moment donné et, au cours de la médiation, M. McBeath aurait admis avoir utilisé des produits parfumés. Cette allégation est survenue dans son témoignage. Une objection a immédiatement été soulevée, que j'ai retenue, au motif que le processus de médiation est censé être confidentiel. Bien sûr qu'il l'est; il doit l'être, et je n'ai pas besoin de m'attarder trop longuement sur les raisons sous-jacentes de la confidentialité parce qu'elles touchent au cœur même de l'intégrité des relations de travail. Les parties doivent pouvoir s'exprimer librement lorsqu'elles sont en médiation et elles doivent avoir confiance en leurs attentes que leurs discussions en médiation demeureront confidentielles. C'est la raison pour laquelle j'ai été quelque peu bouleversé non seulement d'avoir à traiter de cette question à l'audience, mais aussi d'avoir lu certains passages connexes dans les arguments écrits de la fonctionnaire, ainsi qu'en réfutation.

[353] Pire encore, la fonctionnaire a cherché à utiliser ces renseignements pour attaquer la crédibilité de M. McBeath au motif qu'il avait fourni des réponses différentes à la même question. Si l'on ne tient pas compte pour l'instant de la

question de la confidentialité dans le cadre de la médiation, il y a une certaine clarté quant à savoir quelles étaient réellement ces questions.

[354] À la barre des témoins, on a demandé à M. McBeath s'il avait admis, pendant la médiation, avoir porté un produit parfumé en milieu de travail. Au lieu de donner une réponse directe, il a déclaré qu'il pensait que le processus de médiation était confidentiel. Ma décision à l'époque était que la question était inappropriée, à laquelle le témoin n'avait pas à répondre parce qu'il avait raison au sujet de la confidentialité du processus de médiation. Plus tard, on a demandé à M. McBeath s'il avait porté délibérément un produit parfumé en milieu de travail [traduction] « simplement pour donner une leçon à la fonctionnaire », ce qu'il a nié sans équivoque. Je le crois sans réserve.

D. La fonctionnaire a établi une preuve *prima facie* de discrimination

[355] Les deux parties ont correctement énoncé le cadre d'analyse concernant l'établissement d'une preuve *prima facie*, qui n'a pas besoin d'être répété. Il ressort clairement des éléments de preuve que la fonctionnaire souffre d'une invalidité que l'employeur reconnaît comme nécessitant des mesures d'adaptation. Elle a subi des effets préjudiciables directement attribuables à son invalidité. En ce qui concerne les griefs portant les numéros de dossier 566-02-11333 et 42768 de la Commission, les effets préjudiciables étaient principalement les réactions asthmatiques et autres réactions physiques qu'elle avait subies en milieu de travail, malgré la mise en œuvre par la direction d'une ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums. Naturellement, ces réactions physiques intenses ont entraîné une détresse émotionnelle. Pour ce qui est du grief portant le numéro de dossier 566-02-42769 de la Commission, la fonctionnaire a subi des effets préjudiciables, y compris des difficultés à dormir et à se réveiller, le fait d'être dévastée par la perte de son [traduction] « emploi de rêve » et la dépression.

[356] Outre l'inconfort mental et physique, elle s'est absentée du lieu de travail pendant de longues périodes en raison de ces réactions, et elle s'est plainte qu'elles nuisaient à sa capacité de travailler de manière efficace. En fin de compte, elle a été retirée du lieu de travail le 15 septembre 2017. Il ne fait aucun doute qu'il s'agissait d'effets préjudiciables et qu'ils étaient manifestement directement liés à son invalidité.

[357] En ce qui concerne les griefs portant les numéros de dossier 566-02-43632, 43633, 43634 et 43636 de la Commission, l'effet préjudiciable est la perte de ce que la fonctionnaire a décrit comme son [traduction] « emploi de rêve », son poste technique au groupe DD-04 et son affectation subséquente à un poste administratif au groupe et niveau AS-01. Elle a témoigné d'une baisse de salaire d'environ 2 000 \$ par an, et il n'y a aucun élément de preuve du contraire. Ces effets préjudiciables étaient directement liés à son invalidité.

[358] Je conclus que la fonctionnaire a établi une preuve *prima facie* de discrimination.

[359] En réponse à la preuve *prima facie* de la fonctionnaire, l'employeur a soutenu qu'il avait une explication ou une justification raisonnable et qu'il avait pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la fonctionnaire. L'employeur a invoqué les cas *Bourdeau, Leclair, Nash, Jones c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2017 CRTESPF 49, et *A.B.* à l'appui de la proposition selon laquelle l'employeur n'a pas à établir l'existence d'une contrainte excessive dans tous les cas où la discrimination a été établie à *première vue*. Les arrêts de la Cour suprême comme *Elk Valley* et *Central Okanagan* ont établi que les mesures d'adaptation n'ont pas à être parfaites, mais doivent être raisonnables.

[360] La fonctionnaire, pour sa part, a insisté sur le fait que l'employeur devait établir qu'il avait une exigence professionnelle justifiée justifiant les effets préjudiciables et qu'il avait pris des mesures d'adaptation à son égard jusqu'au point de subir une contrainte excessive. À l'appui, elle a invoqué les arrêts *Moore* et *Meiorin* de la Cour suprême du Canada. Dans sa réfutation, elle a établi une distinction entre les cas que l'employeur a invoqués en se fondant sur ce qui suit (au paragraphe 2 de sa réfutation) :

[Traduction]

2. En adoptant cette position, l'employeur n'a pas tenu compte du simple fait que, en fin de compte, le 15 septembre 2017, il a refusé de continuer à employer Mme Munday dans son poste d'attache et l'a exclue du lieu de travail. Pièce J-2, onglet 181. À ce moment-là, l'employeur l'a immédiatement mise en congé de maladie non payé et lui a confisqué les clés et le laissez-passer de l'immeuble. Depuis, l'employeur a continué de refuser de réintégrer Mme Munday dans son poste d'attache et de l'exclure du lieu de travail [...]

[361] La fonctionnaire a commencé sa réfutation en disant : [traduction] « L'employeur doit établir qu'il subirait une contrainte excessive pour réfuter la preuve *prima facie* ». Je dois souligner que l'employeur n'a pas cherché à réfuter la preuve *prima facie*. Dans ses arguments, il a ouvertement reconnu l'existence de la preuve *prima facie* de la fonctionnaire. L'analyse essentielle concerne l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et n'a rien à voir avec l'établissement d'une preuve *prima facie*.

[362] Une fois que la fonctionnaire a établi sa preuve *prima facie*, l'employeur peut réfuter l'allégation de discrimination en démontrant qu'il a pris des mesures d'adaptation raisonnables pour composer avec les besoins de la fonctionnaire ou qu'il subirait une contrainte excessive s'il prenait des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire, conformément au par. 15(2) de la *LCDP*. Dans le présent cas, l'employeur a choisi de se fonder uniquement sur une explication de mesures d'adaptation raisonnables. Cette décision incombait à l'employeur. La loi n'oblige pas l'employeur à aller plus loin et d'établir également un moyen de défense prévu par la loi fondé sur la contrainte excessive.

E. Preuve documentaire et témoignages

[363] Il y a eu très peu de divergences claires entre les témoignages de tous les témoins, mais lorsqu'elles existent, mon analyse est régie par les principes énoncés dans l'arrêt bien connu *Faryna v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 (C.A.C.-B.) : [traduction] « En bref, le véritable critère quant à la véracité de l'histoire d'un témoin dans un tel cas doit être son accord avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pratique et informée reconnaîtrait facilement comme étant raisonnable dans cette situation et dans ces conditions. »

[364] Les paramètres en fonction desquels la crédibilité doit être évaluée sont énoncés succinctement dans *R. c. Gagnon*, 2006 CSC 17, au par. 20 :

20 Apprécier la crédibilité ne relève pas de la science exacte. Il est très difficile pour le juge de première instance de décrire avec précision l'enchevêtrement complexe des impressions qui se dégagent de l'observation et de l'audition des témoins, ainsi que des efforts de conciliation des différentes versions des faits [...]

[365] Comme je l'ai indiqué, les points de départ dans les témoignages ont été rares lors de l'audience. J'estime que chacun des témoins a témoigné de façon honnête et franche et que chacun était crédible. Lorsque ces points de départ se produiront, je tenterai d'expliquer avec précision la raison pour laquelle j'ai préféré une version à une autre.

[366] M. McBeath, M. Rolfe et M. Provencher ont tous témoigné qu'ils reconnaissaient volontiers l'invalidité de la fonctionnaire décrite dans la note du Dr Molot lorsqu'ils l'ont reçue en janvier 2012. En raison de son importance pour la présente instance, la note est reproduite en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

La présente lettre vise à certifier que Jo-Ann Munday a reçu un diagnostic de trouble de manifestation d'intolérance au milieu qui se manifeste sous forme de plusieurs polysensibilités chimiques. La plus importante est sa sensibilité aux produits parfumés.

Le trouble de manifestations d'intolérance au milieu est une invalidité reconnue par les commissions des droits de la personne du Canada et de l'Ontario et, par conséquent, elle a droit à des mesures d'adaptation en milieu de travail. Le seul traitement de ce trouble est l'évitement des polluants chimiques qui sont connus provoquer des réactions. Il n'existe aucun test de dépistage standard qui pourrait aider à cerner des agents précis.

Compte tenu de la nature de sa description de travail, elle est incapable de travailler à domicile et, par conséquent, le télétravail ne constitue pas une option. Par conséquent, une politique pour un milieu de travail sans parfums devrait être mise en œuvre et tous les employés devraient être encouragés à la suivre.

Parmi les autres recommandations qui pourraient être avantageuses, mentionnons l'aménagement d'un poste de travail à l'extérieur des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférence et les aires de réception. Le poste de travail devrait être à l'écart de l'équipement de photocopie, d'impression et de télécopie. On devrait lui fournir un bureau fermé, si un tel bureau est disponible, qui n'a pas été rénové récemment et qui n'a pas de tapis, dans la mesure du possible. De plus, Mme Munday devrait disposer d'un autre lieu de travail chaque fois que des travaux de rénovation, de construction ou de nettoyage de tapis sont en cours.

Des renseignements visant à faciliter la mise en œuvre d'une politique pour un milieu de travail sans parfums au lieu de travail peuvent être consultés sur le site Web du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

[...]

[367] Les éléments de preuve comportent de nombreux courriels que la fonctionnaire a envoyés au sujet de sa détection de produits parfumés. La chaîne de courriels démontre que la direction a répondu presque immédiatement à ses préoccupations. Il s'agit du premier point de divergence, et peut-être le plus important, entre son témoignage et ceux de M. Rolfe, de M. Provencher et de M. McBeath. À plusieurs reprises dans son témoignage et dans de nombreux articles de correspondance qu'elle a rédigés, elle a qualifié la réponse de la direction d'insouciant, indifférent, sarcastique ou méprisante. Je ne trouve aucune preuve de ces attitudes dans l'ensemble des échanges entre les témoins et certainement pas dans le comportement de ces témoins à la barre.

[368] En ce qui concerne M. McBeath, le superviseur direct de la fonctionnaire, qu'elle a accusé de porter des produits parfumés [traduction] « simplement pour lui donner une leçon », j'ai porté une attention particulière à son témoignage sur la **raison pour laquelle** il a pris à cœur ses plaintes au sujet de la sensibilité aux produits parfumés. M. McBeath a affirmé que sa défunte épouse souffrait du même genre de maladie, et, par conséquent, il était très conscient de l'effet que ses produits de toilette pouvaient avoir sur les autres. Je le crois donc sur ce point important.

[369] On a demandé directement à M. Rolfe s'il avait déjà roulé les yeux ou haussé les épaules avec mépris lorsque la fonctionnaire lui a fait part de ses préoccupations au sujet des produits parfumés. Il l'a nié sans équivoque. La manière respectueuse dont il a correspondu avec elle au sujet de ses préoccupations et de la mise en œuvre de mesures d'adaptation, y compris la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums et la mise en œuvre de mesures pour traiter les visiteurs qui portent des produits parfumés, les activités du personnel de nettoyage et ses ordres de déplacer le poste de travail de la fonctionnaire pour réduire la probabilité d'exposition, tout cela en dit long sur le sérieux avec lequel il a pris ses préoccupations. Je ne crois pas son témoignage selon lequel M. Rolfe a roulé les yeux ou haussé les épaules de façon méprisante en ce qui concerne ses plaintes.

[370] Dans son témoignage, M. Rolfe était prêt à admettre qu'avec le recul, il aurait peut-être fait certaines choses quelque peu différemment. C'est admirable chez un témoin et cela renforce la crédibilité. Je me réfère notamment à cet aspect de son

témoignage où il a admis qu'il aurait dû explorer la possibilité d'avoir une adjudante prendre une douche dans un autre immeuble à proximité du CSIT Uplands. Cela aurait pu faire une différence, et encore une fois, cela n'aurait peut-être pas fait une différence, parce que la fonctionnaire s'est plainte de la couche de résidus chimiques que les parfums dans le savon pour corps sans parfum Dove ou le shampoing Pert peuvent laisser sur le plafond et sur les murs longtemps après la douche, même avec ventilation. Il y aura toujours des produits parfumés ou d'autres produits qui se trouvent dans la douche et que seule la fonctionnaire pourra détecter. Rappelez-vous son récit suivant sur ce point, tiré de la correspondance qu'elle a préparée le 30 novembre 2016 :

[Traduction]

[...]

Il peut s'écouler des jours avant qu'une salle exposée à des parfums soit dégagée, si elle est dégagée. (On m'a donné des vêtements qui ont été exposés à des produits assouplissants que j'ai dû jeter parce que même après des semaines d'aération à l'extérieur, les produits chimiques parfumés sont toujours présents à des niveaux suffisants pour me causer un préjudice.) Selon ce à quoi j'ai été exposé (les produits assouplissants dans la partie principale de l'immeuble, déodorant lors de journées chaudes, etc.), je peux être malade pendant des semaines en raison d'expositions dans ce milieu de travail et aux toilettes en particulier.

[...]

[371] Une adjudante, qui n'a pas témoigné à l'audience et qui ne pouvait donc pas répondre aux affirmations de la fonctionnaire, semble avoir été un point central des plaintes de la fonctionnaire au sujet des produits parfumés dans la douche pour femmes. La fonctionnaire a témoigné avoir discuté de ses manifestations d'intolérance au milieu avec l'adjudant-maître en août 2012 et lui avoir fourni à ce moment-là un type de savon qu'elle utilisait en toute sécurité à la maison. La situation semblait satisfaisante jusqu'en mars 2013, date à laquelle une récurrence s'est produite. Il y a certaines indications que l'adjudante avait besoin de son propre savon comme mesure d'adaptation médicale, mais il n'y avait aucune preuve tangible de ce fait à l'audience.

[372] La fonctionnaire a sévèrement critiqué l'utilisation du savon pour corps sans parfum Dove par l'adjudante, mais L.S., un autre employé du CSIT Uplands, l'a également utilisé. La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait une entente temporaire avec L.S. au sujet de son utilisation de ce savon pour corps puisqu'apparemment, il

était compatible avec l'eczéma de L.S. Encore une fois, L.S. n'a pas témoigné, de sorte que l'utilité de cet élément de preuve est limitée, mais je trouve cette approche incohérente quelque peu déroutante. Je dois souligner que cette incohérence n'a aucune incidence sur ma conclusion selon laquelle la fonctionnaire a fourni un témoignage crédible en grande partie.

[373] M. Provencher, comme M. McBeath et M. Rolfe, a témoigné avoir répondu avec diligence aux plaintes de la fonctionnaire au sujet d'une personne portant un produit parfumé, et ils ont tous dit la même chose. Il n'y a eu aucun cas de non-conformité volontaire à la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums. Même si des mesures disciplinaires leur étaient offertes, ils n'avaient aucune raison d'imposer des mesures disciplinaires à un employé du CSIT Uplands pour avoir omis de se conformer à la politique pour un milieu de travail sans parfums.

[374] La correspondance du fonctionnaire est remplie de cas de non-conformité perçue, mais en l'absence de toute méthode pour détecter ou établir l'existence d'un produit parfumé sur une personne donnée, je dois me fonder sur les témoignages de M. Rolfe, de M. McBeath et de M. Provencher, ainsi que sur la façon dont ils ont traité les plaintes de la fonctionnaire, pour conclure qu'il n'existait aucun fondement pour imposer une mesure disciplinaire. Personne n'a jamais été jugée délibérément non conforme à la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums.

[375] Cette conclusion met en lumière l'une des pierres angulaires de la thèse de l'employeur, à savoir que la détection de ces parfums ou produits chimiques dépend presque entièrement d'une personne, soit la fonctionnaire. Aucun élément de preuve n'a été produit à l'audience quant à une méthode scientifique disponible qui pourrait évaluer la mesure dans laquelle une personne peut détecter les parfums mieux que toute autre personne, ni même une méthode de mesure de la concentration des parfums eux-mêmes, de sorte que la fonctionnaire doit agir, comme l'a souligné l'employeur dans ses observations, comme « baromètre ». Il s'agit d'un processus hautement subjectif, mais surtout, il peut être dangereux de la placer dans cette situation.

[376] Cette situation malheureuse est compliquée et exacerbée par l'admission de la fonctionnaire au début de son témoignage selon laquelle les réactions qu'elle ressent chaque jour à un certain produit chimique peuvent changer et que, souvent, ce

changement est précipité par d'autres facteurs environnementaux, comme la chaleur ou l'humidité. Tout cela échappe complètement au contrôle des personnes chargées d'assurer la sécurité de la fonctionnaire et d'assurer le respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[377] Il est difficile pour moi de comprendre la motivation de la fonctionnaire à organiser des expéditions de recherche dans les toilettes et ailleurs pour chercher (et malheureusement à l'occasion trouver) des bouteilles de savon pour le corps sans parfums Dove et de désinfectant pour les mains Purell. M. Rolfe et M. Provencher n'ont pu expliquer leur apparition, si ce n'est qu'ils ont laissé entendre qu'ils avaient été achetés à une occasion antérieure. Ils ont été immédiatement retirés. Je ne peux pas accepter qu'ils aient été délibérément placés à cet endroit pour déclencher une réaction, et je ne vois absolument rien dans les éléments de preuve qui laisse entendre qu'ils l'ont été, mais pourquoi diable la fonctionnaire les chercherait-elle en premier lieu si elle est si violemment allergique à eux?

[378] La fonctionnaire a soutenu que la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums, parce qu'elle était entièrement volontaire, était inefficace comme mesure d'adaptation. Je ne suis pas du même avis. Le Dr Molot y a fait allusion explicitement dans sa lettre lorsqu'il a déclaré qu'elle [traduction] « devrait être mise en œuvre », et elle l'a été. L'employeur a mis en œuvre la ligne directrice environ deux mois après avoir reçu cette recommandation. Il est ressorti des éléments de preuve que M. McBeath a répondu aux rapports de la fonctionnaire concernant un produit parfumé au CSIT Uplands en enquêtant en vue de trouver la source. La fonctionnaire a demandé qu'un rappel concernant la ligne directrice pour un milieu de travail sans parfums soit envoyé au personnel, ce que M. Rolfe a fait.

[379] Les mesures d'adaptation n'étaient pas parfaites. La fonctionnaire a pris des congés liés à son invalidité et au stress qui en découle pendant cette période. Toutefois, l'employeur a continué de répondre aux incidents et de prendre au sérieux son obligation de prendre des mesures d'adaptation. À la suite de son congé, l'employeur a mis en œuvre les limitations de la fonctionnaire figurant au formulaire d'évaluation de l'aptitude au travail. L'employeur s'est entretenu avec la même adjudante à deux reprises, à plusieurs mois d'intervalle, pour utiliser des produits non parfumés dans la douche. Même si la direction a ordonné aux visiteurs de ne pas porter de produits parfumés, deux occasions précises où les visiteurs du CSIT Uplands

portaient des produits parfumés sont ressorties des éléments de preuve. En réponse aux effets préjudiciables potentiels pour la fonctionnaire, l'employeur a agi rapidement pour renvoyer la fonctionnaire à la maison à une occasion, et à une autre, il a demandé au visiteur, un présentateur de formation, de prendre une douche pour éliminer le produit parfumé. Le processus de mesures d'adaptation était continu et adapté à l'évolution de la situation au lieu de travail.

[380] Le Dr Molot a également proposé de déplacer le poste de travail de la fonctionnaire dans un endroit moins vulnérable aux déclencheurs environnementaux. La direction a fait de même, déplaçant son poste de travail et la plaçant dans un bureau distinct avec une porte qui pouvait se fermer et une fenêtre qu'elle pouvait ouvrir.

[381] Les conclusions tirées jusqu'à maintenant sont suffisantes pour trancher le grief portant le numéro de dossier 566-02-11333 de la Commission, déposé le 6 septembre 2013. Même si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie, lorsqu'on examine les efforts et les mesures continues de l'employeur qu'il a mis en place, les mesures d'adaptation de l'employeur étaient raisonnables compte tenu de toutes les circonstances et, pour ce motif, il n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de la fonctionnaire. Le grief est rejeté.

[382] Le grief au dossier numéro 566-02-42768, déposé le 26 novembre 2014, contient les mêmes plaintes au sujet de l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation, mais il met l'accent sur la question des visiteurs au CSIT Uplands. J'estime que l'approche adoptée par la direction à l'égard des visiteurs était raisonnable. Il ne peut pas contrôler ce que les visiteurs peuvent porter comme produits parfumés, le produit assouplissant qu'ils ont pu utiliser sur leurs vêtements au cours des dernières semaines ou ce que leur nettoyeur à sec a pu utiliser pour nettoyer leurs vestons de complet. Le mieux que la direction peut faire est d'avertir les visiteurs potentiels que le CSIT Uplands est une zone sans parfums, ce qu'elle a fait du mieux qu'elle a pu. M. Rolfe, M. McBeath et M. Provencher ont tous témoigné avoir donné instruction aux employés de rappeler ce fait aux visiteurs potentiels. Certains employés ont ajouté un rappel dans le bloc-signature de leurs courriels.

[383] La direction a également demandé aux commissionnaires, ou à quiconque d'ailleurs, de l'avertir de la présence de produits parfumés sur un visiteur afin de

pouvoir en informer la fonctionnaire. Dans la mesure du possible, les déplacements du visiteur à l'intérieur du CSIT Uplands étaient contrôlés ou restreints pour limiter la possibilité d'exposition, mais n'importe qui peut voir la possibilité que la fonctionnaire entre accidentellement en contact avec un parfum dans ces circonstances. La situation était hautement problématique, mais j'estime que la direction a fait de son mieux pour gérer le risque.

[384] Les activités du personnel de nettoyage étaient beaucoup plus difficiles à contrôler parce que la direction n'avait pas la capacité de les contrôler. Les contrats de services de nettoyage relevaient entièrement d'un autre ministère, et la fonctionnaire a été exposée à maintes reprises à des produits de nettoyage (ou à des employés de nettoyage portant des produits parfumés), ce qui a causé une réaction indésirable. Cependant, chaque fois que cela s'est produit, elle a immédiatement fait part de ses préoccupations à la direction, qui a immédiatement fait ce qu'elle pouvait, habituellement en communiquant avec les responsables de l'obtention des services de nettoyage et en les informant du problème. Si elle savait que les nettoyeurs avaient été dans l'immeuble la nuit précédente, elle en a informé la fonctionnaire afin qu'elle puisse éviter l'exposition du mieux qu'elle le savait.

[385] Encore une fois, n'importe qui peut voir la possibilité d'une exposition occasionnelle et accidentelle continue parce qu'il semblait y avoir une porte tournante pour le personnel de nettoyage, et chaque fois qu'un nouveau nettoyeur entrait, il semblait soit porter des produits parfumés, soit utiliser un nettoyant chimique qui causait une réaction indésirable. Encore une fois, compte tenu de l'absence de contrôle de direction sur les activités des nettoyeurs, j'estime qu'elle a géré ce risque du mieux qu'elle le pût. Elle était constamment en dialogue avec ceux qui sous-traitaient les services de nettoyage pour essayer d'assurer un environnement sécuritaire pour la fonctionnaire.

[386] Le grief présenté dans le dossier numéro 566-02-42768 est donc rejeté. Même si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie, les efforts liés aux mesures d'adaptation étaient raisonnables compte tenu de toutes les circonstances, qui étaient difficiles. Pour ces motifs, je conclus que l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de la fonctionnaire. Les mesures d'adaptation qu'il a prises à son égard étaient raisonnables.

[387] Le grief portant le numéro de dossier 566-02-42769 a été déposé le 10 octobre 2017, en réponse au retrait de la fonctionnaire du lieu de travail. Pour les motifs qui précèdent, je conclus que la décision de l'employeur de retirer la fonctionnaire du lieu de travail constituait une mesure d'adaptation raisonnable, afin de l'empêcher d'être exposée à des substances potentiellement nocives en milieu de travail, tout en déterminant la meilleure façon de répondre à ses besoins à l'avenir.

[388] Le point zéro était sans aucun doute la zone des toilettes et des douches pour femmes. Plusieurs tentatives ont été faites pour la nettoyer à l'aide de produits que la direction espérait bénins, mais en vain. Par exemple, le 17 juillet 2017, M. Rolfe a informé la fonctionnaire [traduction] « J'ai ordonné qu'aucun nettoyeur ne soit admis dans l'immeuble avant que je reçoive un plan de SPAC (nos gestionnaires immobiliers) quant à la façon dont ils empêcheront les nettoyeurs de porter ou d'avoir des parfums dans notre immeuble. » La fonctionnaire a répondu : [traduction] « D'accord, merci. Je serais au travail demain. » Malheureusement, la situation ne lui plaisait toujours pas.

[389] M. Provencher et M. Rolfe ont tous deux reconnu dans leurs témoignages que le moment où la fonctionnaire se déplaçait entre sa résidence et son lieu de travail pour utiliser ses toilettes était lorsqu'ils se sont rendu compte que sa présence continue au lieu de travail était intenable.

[390] En août 2017, la fonctionnaire a été impliquée dans un accident de véhicule de moteur alors qu'elle était en transit vers ses toilettes à son domicile. Dans ses actes de procédure, elle a soutenu que [traduction] « [l']accident était une conséquence directe du refus de travailler et de l'incapacité du ministère de fournir à Mme Munday des toilettes sécuritaires ». Non, il ne l'était pas. L'accident était une conséquence directe du fait que quelqu'un a percuté sa voiture avec sa voiture. Même si la décision de permettre à la fonctionnaire de se déplacer pour utiliser les toilettes n'était pas idéale, elle démontre que l'employeur tentait continuellement de prendre des mesures d'adaptation afin qu'elle puisse faire le travail qu'elle aimait.

[391] Les témoins de l'employeur ont tous deux déclaré qu'ils s'étaient rendu compte que l'employeur ne pouvait pas rendre le lieu de travail suffisamment sécuritaire pour la fonctionnaire, peu importe les mesures d'adaptation en place, pour s'assurer que la fonctionnaire n'était pas exposée à des produits chimiques déclencheurs.

[392] Ceci a été clairement expliqué dans la lettre de l'employeur du 15 septembre 2017. L'employeur a conclu que [traduction] « [...] nos efforts d'adaptation à l'égard de votre invalidité sont insuffisants pour assurer votre sécurité » et que [traduction] « [s]ans moyen de détecter ces parfums, la direction ne peut déterminer quelles personnes présentent un danger pour vous. »

[393] La position initiale, selon les termes de la lettre du 15 septembre 2017, constituait des mesures radicales comportant l'utilisation de congés de maladie disponibles, puis de congés de maladie non payés, puis d'invalidité, puis de chômage. Heureusement, la direction a très rapidement corrigé cette situation et a placé la fonctionnaire en congé de maladie payé pour une période indéterminée jusqu'à ce qu'un autre poste convenable puisse être trouvé pour elle. Par conséquent, elle n'a jamais perdu une journée de salaire, ce qui, à mon avis, constituait un aspect très efficace du processus de mesures d'adaptation.

[394] Compte tenu de l'explication de l'employeur concernant le retrait de la fonctionnaire du lieu de travail, le retrait n'était pas discriminatoire. Le retrait faisait partie du processus continu de mesures d'adaptation, et il s'agissait d'une mesure d'adaptation raisonnable dans les circonstances. Étant donné que des mesures d'adaptation ont été prises à son égard, le grief du dossier numéro 566-02-42769 de la Commission est rejeté.

[395] La plainte en vertu du *CCT*, au dossier numéro 560-02-00134 de la Commission est rejetée. J'utiliserai le terme « plaignante » pour désigner Mme Munday aux fins de l'examen de sa plainte en vertu du *CCT*. Rien ne ressort des éléments de preuve que la plaignante a été retirée du lieu de travail à titre de représailles pour avoir exercé ses droits en vertu de la partie II du *CCT*. Son refus de travailler parce que les toilettes et la douche ne pouvaient être un environnement sécuritaire garanti était tout à fait légitime, et la direction le considérait ainsi. C'est d'ailleurs pour cette raison que la direction a mis en œuvre la mesure d'adaptation discutable consistant à l'autoriser à se rendre chez elle, puis a finalement mis en œuvre la seule mesure d'adaptation qui pourrait fonctionner dans les circonstances, à savoir la retirer du lieu de travail. Son retrait constituait une mesure d'adaptation et non des représailles.

[396] Il y aurait violation de l'article 147 du *CCT* si l'employeur congédiait, suspendait, licenciait ou rétrogradait un employé ou imposait une sanction pécuniaire

ou autre à un employé qui a exercé ses droits en vertu de la partie II ou qui a cherché à faire appliquer l'une des dispositions de cette partie. La plaignante a soutenu qu'elle avait été congédiée lorsqu'elle a été retirée du lieu de travail. Elle ne l'a pas été. Étant donné que le défendeur n'a pas pris une mesure interdite par l'art. 147 du CCT, ce dernier n'a pas été violé par le retrait de la plaignante du lieu de travail.

[397] Si le fait de permettre à la fonctionnaire de rentrer chez elles en voiture pour utiliser des toilettes sécuritaires constituait une mesure d'adaptation discutable, alors l'offre d'une combinaison Hazmat le 15 décembre 2020 était carrément bizarre. Elle a affirmé qu'elle se sentait insultée par l'offre et je peux voir pourquoi. Elle n'aurait pas pu manger ni boire avec la combinaison scellée en place. Heureusement, aucune discussion n'a eu lieu à l'audience sur la façon dont la combinaison aurait pu régler la situation difficile de la fonctionnaire lorsqu'est venu le temps d'utiliser les toilettes.

[398] Toutefois, le geste de Hazmat indiquait la reconnaissance par la direction du désir désespéré de la fonctionnaire de retourner à son [traduction] « emploi de rêve », ce qui était irrémédiable compte tenu de l'incapacité de la direction de l'autoriser à faire le travail à partir d'un endroit à distance. La seule façon dont elle pouvait retourner à son poste d'attache classifié au groupe et niveau DD-04 était de retourner au CSIT Uplands. La preuve est très claire qu'elle ne le pouvait pas. En raison des questions relatives à la sécurité liées au travail exécuté au CSIT Uplands, même pendant la pandémie mondiale de COVID-19, les personnes qui effectuaient ce travail n'étaient pas autorisées à travailler à distance. Outre les questions relatives à la sécurité, la nature du travail au groupe et niveau DD-04 signifie qu'il faut se rendre au lieu de travail pour travailler avec de l'équipement et des machines afin d'effectuer des travaux pratiques de construction, d'adaptation et de modification. J'accepte les témoignages de tous les témoins qui ont confirmé que ce type de travail ne peut tout simplement pas être exécuté à distance.

[399] L'employeur a donc déployé des efforts pour trouver un autre emploi pour la fonctionnaire. J'accepte les témoignages de M. Provencher, de M. Rolfe et du major-général Basinger, ainsi que la preuve documentaire de leurs efforts importants déployés pour [traduction] « commercialiser » la fonctionnaire, d'un océan à l'autre. Le dossier est rempli de correspondance avec les gestionnaires de nombreuses villes du pays où se trouvent des établissements du MDN, cherchant à placer la fonctionnaire dans un poste semblable. Leurs efforts ont été infructueux.

[400] Il n'y avait tout simplement aucun moyen pour elle d'effectuer un travail semblable à distance, peu importe l'endroit, et j'accepte le témoignage du major-général Basinger au sujet de ses efforts infructueux pour faire regrouper des travaux dans le but de réintégrer la fonctionnaire dans un travail qui pourrait ne pas être son [traduction] « emploi de rêve », mais qui pourrait être près de celui-ci. Il s'agissait dans tous les cas d'efforts raisonnables pour prendre des mesures d'adaptation à son égard.

[401] La fonctionnaire s'est vue offrir un poste classifié au groupe et niveau AS-01, qu'elle a accepté. Elle continue d'occuper ce poste et n'a jamais subi de perte de salaire, ne serait-ce qu'une seule journée, en raison des efforts de l'employeur en matière de mesures d'adaptation. La fonctionnaire a renvoyé les présents griefs à l'arbitrage en vertu de l'al. 209(1)b), portant les numéros de dossier 566-02-43633 et 43636 de la Commission. Les griefs déposés en vertu de l'alinéa 209(1)b) visent une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Aucun argument n'a été présenté selon lequel l'offre du poste AS-01 constituait en fait une mesure disciplinaire. Aucun élément de preuve ne me permet de conclure que l'offre constituait une mesure disciplinaire, et ces griefs sont donc rejetés. En ce qui concerne les griefs portant les numéros de dossier 566-02-43632 et 43634 de la Commission renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'al. 209(1)a), je conclus qu'il n'y a aucune violation de la clause « Élimination de la discrimination » de la convention collective pour les motifs suivants. L'offre du poste AS-01 constituait une mesure d'adaptation tout à fait convenable, et ces deux griefs sont rejetés.

[402] J'accepte les cas invoqués par l'employeur, notamment *Elk Valley* et *Central Okanagan*, portant sur le caractère raisonnable d'une mesure d'adaptation. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit parfaite, et il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse de la mesure d'adaptation privilégiée par la fonctionnaire. La fonctionnaire a beaucoup insisté sur le fait que l'employeur n'avait pas mis en œuvre toutes les recommandations du médecin après la deuxième évaluation de Santé Canada. Je conclus que l'employeur n'a pas passé outre ces recommandations. Il les a plutôt toutes prises en considération.

[403] Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de modifier un système de CVCA. Même s'il est probablement vrai qu'aucun des témoins de l'employeur n'était un ingénieur ou un expert en CVCA, il est également vrai que le médecin n'était probablement pas non plus. Le 12 janvier 2017, les conclusions du rapport conjoint

d'enquête sur l'incident en matière de santé et de sécurité au travail appuyaient catégoriquement les efforts de l'employeur pour tenir compte des recommandations du médecin.

[404] Ce n'est pas à la fonctionnaire ou à son médecin de dicter les mesures d'adaptation à l'employeur. La tâche du médecin consistait à décrire ses limitations et restrictions fonctionnelles et à fournir d'autres renseignements utiles, mais la décision finale en matière de mesure d'adaptation relevait de l'employeur. Comme la mesure d'adaptation est une responsabilité partagée, la fonctionnaire joue également un rôle, mais les décisions finales en matière de mesures d'adaptation relèvent de l'employeur. Toutefois, en raison de l'accent que la fonctionnaire a mis sur le fait que l'employeur n'aurait pas tenu compte des recommandations du médecin, j'estime qu'il est important de répéter certains aspects du rapport conjoint d'enquête sur l'incident en matière de santé et de sécurité au travail, publié le 12 janvier 2017, à la suite de la première plainte d'un milieu de travail non sécuritaire de la fonctionnaire. Le rapport est volumineux et contient, à la page 5, la liste des recommandations de 2011 du Dr Molot et les constatations du comité d'enquête quant à la façon dont ces recommandations ont été satisfaites, comme suit :

[Traduction]

- Une politique pour un milieu de travail sans parfums devrait être mise en œuvre. *Accompli, la politique est en place et des affiches peuvent être vues partout dans l'unité, en commençant par les portes d'entrée ainsi que les zones de cantine et les toilettes. Voir la photo 3;*

[L'affiche « Aucun parfum fait du bon sens » y figure.]

- Tous les employés devraient être encouragés à la suivre. *La direction a encouragé cette politique et de nombreux membres du personnel rencontrés lors des entrevues ont clairement indiqué qu'ils en avaient été informés (à plusieurs reprises) et qu'ils appuyaient cette politique depuis sa mise en œuvre;*
- Avoir un poste de travail à l'extérieur des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférence et les aires de réception. *Accompli, Mme Munday a un bureau privé loin de ces zones.*
 - Un bureau fermé devrait lui être fourni. *Accompli, un bureau fermé comportant son propre climatiseur a été fourni à Mme Munday. Voir la photo 4.*

[Une photo du bureau de la fonctionnaire figurait ensuite.]

[405] La page 6 du rapport énumère les recommandations de Santé Canada de 2015, ainsi que les constatations de la commission d'enquête, comme suit :

[Traduction]

- Continuer d'utiliser un bureau fermé *Accompli*;
- Assurer une bonne qualité de l'air ou le renouvellement d'air. *Accompli*;
- Encourager un milieu de travail sans parfums. *Accompli*;
- Utiliser des produits de nettoyage écologiques. *En ce qui concerne l'équipe d'enquête, le CIST déploie réellement des efforts pour utiliser des produits qui ne touchent pas l'état de Mme Munday (elle peut être trop sensible pour certains de ces produits)*;
- Éviter ou réduire au minimum le temps passé dans un milieu où des travaux de rénovation ou de construction sont en cours. *Accompli, il n'y a pas de construction ou de rénovations à proximité de son bureau*;
- S'assurer que le poste de travail est éloigné des zones à forte circulation, comme les toilettes, les salles de conférences et les aires de réception, ainsi que l'équipement de photocopie, d'impression et de télécopie. *Le bureau de Mme Munday est situé loin des zones à forte circulation.*

[406] À la page 6 du rapport, il est également indiqué que [traduction] « [l]e système de ventilation fonctionnel est en place dans les toilettes et semble adéquat pour répondre aux besoins normaux. Voir les photos 5 et 6 ».

[407] Dans ses conclusions, le rapport conjoint d'enquête sur l'incident en matière de santé et de sécurité au travail du 12 janvier 2017 a également indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *L'historique démontre que la possibilité d'un nouvel incident de la même nature est réelle et ne doit pas être prise à la légère. Compte tenu de ce qui suit :*

- *Toutes les recommandations ou mesures d'adaptation de son médecin et de Santé Canada ont été mises en place par la direction.*
- *Le seul traitement de ce trouble est l'évitement des polluants chimiques qui sont connus provoquer des réactions.*
- *On ne sait pas exactement ce qui a déclenché l'incident le plus récent.*

- *Il n'existe aucun test de dépistage standard qui pourrait aider à cerner des agents chimiques précis qui provoquent des réactions.*

Il se peut que le MDN ne soit pas en mesure de fournir à Mme Munday les conditions de travail et le milieu de travail sécuritaires dont elle a besoin pour s'acquitter de ses fonctions dans son emploi actuel. L'état de santé particulier de Mme Munday ainsi que la configuration des établissements du CIST (toilettes + ventilation + douches) peuvent exposer potentiellement Mme Munday à des risques futurs pour sa santé et sa sécurité, malgré le fait que toutes les mesures d'adaptation recommandées par les experts ont été mises en place.

[...]

[408] Il n'est pas étonnant que la fonctionnaire n'appuie pas ce rapport. Il renforce l'attention minutieuse que l'employeur a accordée aux recommandations du médecin dans le cadre de la première évaluation de Santé Canada pour en arriver à des mesures d'adaptation convenables, avant son retrait du lieu de travail.

[409] Après que la fonctionnaire a été placée en congé en septembre 2017, l'employeur l'a renvoyée pour une autre évaluation de l'aptitude au travail auprès de Santé Canada. La deuxième évaluation de Santé Canada a été achevée en juillet 2018. Les parties se sont rencontrées en avril 2019 pour discuter de diverses options, y compris celles de la deuxième évaluation de Santé Canada. La discussion comprenait la possibilité de muter le fonctionnaire à un autre emploi. La fonctionnaire a fait part à l'employeur de son souhait de rester à son poste, en précisant qu'elle était ouverte à un autre poste si les autres possibilités d'adaptation étaient épuisées. Il était clair que l'employeur envisageait d'autres postes pour la fonctionnaire et il a demandé une copie de son CV.

[410] Malheureusement, l'employeur n'a pas été en mesure d'obtenir un poste semblable au groupe DD pour la fonctionnaire, que ce soit à un autre endroit ou dans une classification semblable effectuant du travail de conception. L'employeur a envisagé de regrouper les travaux, mais a conclu que ce n'était pas possible compte tenu de la nature du travail de conception.

[411] L'employeur a ensuite déployé des efforts pour lui trouver un travail lié à ses autres compétences et aptitudes. La fonctionnaire s'est vue offerte le poste AS-01 qui lui permettait de travailler à distance. La fonctionnaire a fait valoir que ce poste semblait être plutôt une offre de règlement qu'une mesure d'adaptation, puisqu'il lui

avait été offert avant la poursuite de l'audience. Toutefois, j'estime que les éléments de preuve du défendeur concernant les efforts qu'il a déployés au fil des ans pour obtenir un poste d'une durée indéterminée, qui permettait le télétravail contredisent toute conclusion défavorable qui peut être tirée du moment où l'offre a été faite.

[412] Il ne fait aucun doute que le travail administratif de la fonctionnaire en finances au groupe et niveau AS-01 est différent de son [traduction] « emploi de rêve » au groupe et niveau DD-04, mais il joue sur ses forces et son expérience. Il s'agit avant tout d'un travail qu'elle peut accomplir à domicile et, pour cette seule raison, son affectation permanente à ce poste constituait une mesure d'adaptation satisfaisante et raisonnable.

[413] Elle n'est pas parfaite. J'accepte le témoignage de la fonctionnaire selon lequel le poste paie environ 2 000 \$ de moins par année que le poste DD-04. Toutefois, en tenant compte de l'explication de l'employeur, le nouveau poste de la fonctionnaire s'inscrit dans la continuité du processus de mesures d'adaptation. Les parties se sont rencontrées en 2019 pour étudier diverses options en matière de mesures d'adaptation, y compris un nouveau poste. L'employeur a effectué une recherche d'emploi exhaustive liée aux compétences et à l'expérience de la fonctionnaire et n'a trouvé aucun autre poste vacant pour un poste à distance qui permettrait à la fonctionnaire de travailler en fonction de ses restrictions. Je conclus qu'il s'agit d'une mesure d'adaptation raisonnable et, pour ce motif, l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de la fonctionnaire. Les griefs figurant aux dossiers 566-02-43632 et 43634 de la Commission sont rejetés.

[414] Les questions relatives à la sécurité continuent d'évoluer. S'il y a un aspect positif à la pandémie mondiale de COVID-19, c'est le développement continu d'une infrastructure technologique sécurisée pour permettre le travail à distance. Il est toujours possible que la fonctionnaire puisse éventuellement effectuer un travail à distance étroitement lié à celui exécuté au groupe et niveau DD-04, sinon identique. Elle aurait intérêt à examiner l'horizon, de temps à autre, pour de telles possibilités parce que, de toute évidence, elle était bonne dans ce genre de travail.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[416] Les griefs portant les numéros de dossier 566-02-11333, 42768, 42769, 43632, 43633, 43634, et 43636 de la Commission sont rejetés.

[417] La plainte en vertu du *CCT*, portant le numéro de dossier 560-02-00134 de la Commission est rejetée.

Le 25 avril 2024.

Traduction de la CRTESPF

**James R. Knopp,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**