

Date : 20240515

Dossier : 566-02-41198

Référence : 2024 CRTESPF 68

*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

ASIF MOHAMMED

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Environnement)**

défendeur

Répertorié

Mohammed c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour le défendeur : Karl Chemsî, avocat

Audience tenue par vidéoconférence
du 23 au 25 août 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Asif Mohammed, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est employé par le Conseil du Trésor (le « CT » ou l'« employeur ») au ministère de l'Environnement, également appelé Environnement et Changement climatique Canada (« ECCC »), en tant qu'ingénieur classé au groupe et au niveau Ingénieur (ENG) 4 (ENG-04) au laboratoire d'ECCC à Burlington, en Ontario (le « laboratoire de Burlington »).

[2] Les faits à l'origine de la faute de conduite qui a mené à la mesure disciplinaire faisant l'objet du grief sont liés à des incidents qui se sont déroulés en novembre 2017. Dans une lettre datée du 27 novembre 2018 et signée par Veronica Ramrattan, directrice générale de la Direction des actifs, des biens immobiliers et de la sécurité, Direction générale des services ministériels et des finances, ECCC, le fonctionnaire s'est vu imposer une suspension disciplinaire de trois jours. Les parties pertinentes de la lettre indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

La présente lettre fait suite au rapport d'enquête et aux allégations fondées de harcèlement déposées contre vous par [Mme A], ainsi qu'à la réunion tenue le 13 novembre 2018, au cours de laquelle vous avez eu l'occasion de fournir des éclaircissements ou des circonstances atténuantes.

J'ai examiné avec soin et pris en considération le contenu et les conclusions du rapport d'enquête ainsi que les renseignements que vous avez fournis lors de la réunion du 13 novembre. Ce faisant, j'ai tenu compte des circonstances atténuantes, notamment de vos années de service, de la reconnaissance de votre comportement à l'égard de [Mme A] et du fait que vous souffriez d'un problème médical dans les mois qui ont précédé vos actes des 3 et 20 novembre 2017.

Toutefois, je ne pouvais pas écarter certaines circonstances aggravantes, notamment le fait que vous saviez que [Mme A] ne voulait pas que vous la contactiez pour des raisons personnelles et que vous êtes d'avis que, comme [Mme A] ne vous a pas expressément demandé de cesser de la contacter, cela signifie qu'elle a consenti à avoir une relation personnelle. En outre, vous avez déclaré que les employés devraient bénéficier d'une « protection » lorsqu'ils ont une relation personnelle afin qu'une éventuelle plainte pour harcèlement ne puisse pas être déposée.

Ces commentaires m'amènent à penser que vous ne reconnaissez pas la gravité de vos actes. Un tel comportement constitue un acte de faute de conduite et enfreint le Code de valeurs et d'éthique d'Environnement et Changement climatique Canada, en particulier le respect des personnes.

Par conséquent, j'ai décidé de vous suspendre sans rémunération pendant trois (3) jours (22,5 heures). La suspension aura lieu du 28 au 30 novembre 2018 [...]

[...]

[3] Le 6 décembre 2018, le fonctionnaire a présenté un grief contre la suspension disciplinaire; en voici le contenu :

[Traduction]

[...]

Précisions concernant le grief [...]

Je présente un grief contre ma suspension de 3 jours imposée le 27 novembre 2018.

[...]

Mesure corrective demandée [...]

La révocation de la suspension de 3 jours.

Une indemnisation pour la suspension de 3 jours.

La suppression de toute mention de ma suspension dans mon dossier personnel ou dans tout autre dossier.

Toute autre mesure corrective nécessaire pour me permettre d'être intégralement indemnisé.

[...]

[4] Le grief a été instruit aux deuxième et troisième paliers de la procédure de règlement des griefs. Il a été rejeté au deuxième palier; toutefois, le 1^{er} octobre 2019, après une audience tenue le 5 septembre 2019 au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, la sanction a été réduite, la suspension étant ramenée de trois à deux jours.

[5] Le 7 novembre 2019, le fonctionnaire a renvoyé le grief à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») pour arbitrage. Jusqu'au 11 décembre 2019, le fonctionnaire était représenté par son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut » ou le « syndicat »). Le même jour, le syndicat a cessé le représenter.

[6] Au début de l'audience, le fonctionnaire s'est représenté lui-même. Il a fait un exposé introductif et a produit pour la Commission ses mémoires de documents. Puisqu'il s'agit d'une affaire disciplinaire, l'employeur a présenté sa preuve en premier. Les deux témoins de l'employeur qui ont témoigné ont été contre-interrogés par le fonctionnaire. Lorsque le moment est venu pour le fonctionnaire de présenter ses arguments, il a fait venir un homme qui, selon lui, était à la fois un témoin et son représentant pour la suite des événements. Ce monsieur était un représentant élu de l'Institut et, après quelques discussions, il est apparu clairement qu'il ignorait que l'Institut avait initialement représenté le fonctionnaire et qu'il avait ensuite retiré sa représentation. Il a demandé un bref ajournement afin de pouvoir consulter le syndicat. Après ce bref ajournement, il n'est pas revenu et le fonctionnaire a fait savoir qu'il ne reviendrait pas et qu'il ne représenterait pas le fonctionnaire.

II. Résumé de la preuve

A. Contexte

[7] Le fonctionnaire a obtenu son baccalauréat en génie civil en 1994 et sa maîtrise de technologie en génie structurel en 1998, tous deux dans des universités indiennes. Depuis 2006, il est ingénieur agréé en Ontario. Il s'est joint à ECCC en 2010 et y a travaillé toute sa carrière au laboratoire de Burlington.

[8] Le fonctionnaire était un membre actif du syndicat. Il a été président local au laboratoire de Burlington pour son unité de négociation, le groupe Architecture, génie et arpentage (NR), d'environ 2011-2012 jusqu'en 2017. Il a également fait partie de l'exécutif régional de l'Ontario de 2014 à 2016. Il a joint l'exécutif national du syndicat en 2017 et a été vice-président du groupe NR et responsable de la coordination des délégués. Il a déclaré qu'il faisait toujours partie de l'exécutif national en tant que coordinateur des communications. Il a déclaré qu'en 2012, il était délégué syndical, qu'il avait reçu la formation de délégué syndical et qu'il représentait d'autres membres à différents paliers de la procédure de règlement des griefs.

[9] Au moment des faits qui ont donné lieu au grief, les personnes suivantes occupaient les fonctions que voici :

- Ryan Breivik était employé par le CT au laboratoire de Burlington, et le fonctionnaire relevait de lui;

- Mme A était employée par le CT à ECCC et occupait un poste de deux échelons supérieurs à celui du fonctionnaire, classé au groupe et au niveau ENG-05. Elle ne travaillait pas au laboratoire de Burlington, mais à Ottawa, en Ontario, dans un établissement situé au 335, chemin River, appelé « établissement du chemin River » lors de l'audience. C'est à elle que M. Breivik rendait compte. Au moment de l'audience, elle était toujours classée au groupe et au niveau ENG-05, mais travaillait dans un autre ministère;
- Benoît Julien était le directeur de la gestion des biens immobiliers à ECCC. Son bureau se trouvait dans la région de la capitale nationale, mais pas à l'établissement du chemin River. C'est de lui que Mme A relevait.

[10] Au moment de l'audience, Mme Carol Najm était vice-présidente et directrice financière de CBC-Radio Canada. Elle s'est jointe à ECCC en 2008 et, en 2018, elle était sous-ministre adjointe et dirigeante principale des finances de la Direction générale des finances. Elle a entendu le grief au troisième et dernier palier.

[11] La preuve a révélé qu'au cours d'une période non précisée antérieure au mois de novembre 2017, le rendement du fonctionnaire a été jugé insuffisant. Les détails exacts et précis des lacunes ne sont pas pertinents pour les questions que je dois trancher; il suffit de dire que les lacunes ne semblaient pas être liées aux aspects techniques de son travail, mais à ses compétences interpersonnelles lorsqu'il travaillait avec d'autres personnes. En raison de ces lacunes identifiées, Mme A a été invitée à fournir une aide en matière d'accompagnement personnalisé et de mentorat au fonctionnaire, ce qu'elle a accepté. Elle a déclaré qu'il n'y avait pas de plan fixe sur les modalités de l'accompagnement et du mentorat, mais qu'il s'agissait de rencontrer le fonctionnaire et de lui parler.

[12] La preuve a révélé qu'en plus des communications classiques par téléphone et par courriel, le secteur d'ECCC où travaillaient le fonctionnaire et Mme A avait utilisé un système de communication électronique appelé « Office Communicator » ou « Communicator Chat » (le « clavardage »). D'après la description qui en a été faite à l'audience, ce système semblait être similaire à la fonction de clavardage actuellement utilisée par la plupart des services du secteur public fédéral sur la plateforme Teams de Microsoft (MS), accessible sur les ordinateurs, les tablettes et les téléphones intelligents. Sa description semblait également similaire à la fonction de textos que les gens peuvent utiliser sur leurs téléphones portables et sur Facebook Messenger. Les détails précis de son fonctionnement et le nombre de personnes pouvant participer à un clavardage donné n'ont pas été expliqués. Cependant, la façon dont la fonction a été décrite suggère qu'elle ne conserve pas les conversations ou [traduction]

« échanges par clavardage » au fur et à mesure qu'ils se produisent; une fois qu'ils ont été envoyés et reçus, ils sont supprimés.

[13] Le vendredi 3 novembre 2017, une réunion par clavardage a eu lieu entre le fonctionnaire et Mme A (la « communication du 3 novembre »). Dans son témoignage, Mme A a relaté la teneur des échanges et a déclaré l'avoir également exposée dans un courriel daté du 6 novembre 2017, qu'elle a envoyé à Andreia Mota, Relations de travail, ainsi qu'à MM. Julien et Breivik (le « courriel du 6 novembre »). Dans son témoignage présenté devant moi, elle a largement repris ce qui était énoncé dans le courriel :

[Traduction]

[...]

M. Mohammed travaille au bureau de Burlington et s'est rendu à Ottawa pour des affaires syndicales en octobre. Je l'ai rencontré à mon bureau (335, chemin River) le 3 octobre entre 9 h 30 et 11 h et nous avons dîné entre 12 h et 13 h le même jour. La conversation a porté sur les problèmes de rendement qui ont été soulevés avec lui, son plan d'action et sa relation continue avec Ryan Breivik (son superviseur). J'ai encouragé Asif à participer au programme du Bureau de gestion des conflits et lui ai parlé de mon expérience personnelle de travail avec cette équipe. Je lui ai également expliqué que nous souhaitions sincèrement voir son comportement changer et que l'objectif du plan d'action et de la rétroaction que nous lui avons donnée jusqu'à présent était d'améliorer notre capacité à travailler en collaboration au sein d'une équipe et d'être tournés vers le service. À la suite de cette réunion, Asif m'a fait remarquer qu'il s'était senti beaucoup mieux dans le processus et qu'il était encouragé par ce que je lui avais dit. Il souhaitait que j'assiste à un souper avec le syndicat en novembre et allait se renseigner pour savoir si je pouvais y assister avec lui ou si nous pouvions nous rencontrer de nouveau lorsqu'il serait à Ottawa pour la réunion afin d'en discuter. Lorsqu'il m'a donné les détails quelques semaines plus tard, j'ai expliqué que je ne pouvais pas assister au souper. Il m'a demandé s'il pouvait me retrouver aux bureaux du chemin River et j'ai accepté. Je devais suivre un cours de français le 16, mais j'étais disponible le 15.

Le vendredi 3 novembre, j'ai eu une conversation sur Office Communicator avec Asif Mohammed, qui a commencé entre 15 h et 15 h 30 et s'est terminée vers 16 h 15, je crois. Il m'a dit qu'il était heureux de m'avoir parlé et que cela lui avait fait du bien. Il m'a dit qu'il devait se faire des amis au bureau de Burlington, des gens avec qui il pourrait plaisanter. Il m'a dit qu'il plaisantait avec des gens, mais que ce n'était pas la même chose. Il m'a dit qu'il était attiré par moi, mais j'ai cru qu'il employait le mauvais terme. Son anglais n'est pas irréprochable et j'ai pensé qu'il s'agissait

simplement d'un problème de langue. Il m'a demandé s'il pouvait m'appeler un vendredi après le travail. Je lui ai répondu que non, mais que nous pourrions peut-être prendre une « pause-café » de 15 minutes pour discuter. J'ai voulu inscrire cette date dans mon calendrier et il a commencé à dire que nous devrions commencer doucement avec un café et qu'ensuite nous pourrions aller au cinéma ensemble. Il m'a dit qu'il voulait m'emmener en Inde et que j'étais l'amie qu'il avait attendue toute sa vie. Je lui ai répondu que je n'irais jamais au cinéma avec lui parce que nous avons une relation professionnelle. Il s'est excusé et a dit qu'il avait dépassé les bornes, il m'a demandé s'il m'avait blessée. Je lui ai répondu que je n'étais pas blessée, mais que je voulais que nous soyons sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les réunions de 15 minutes. J'ai alors fixé les dates des réunions de novembre à la fin du mois de mars. Nous avons discuté de la réunion du 15 et il a dit qu'il apporterait des samossas et des friandises et m'a demandé si j'en voulais pour ma famille. J'ai répondu que ce serait gentil. Je lui ai dit que je ne pouvais pas le rencontrer plus d'une heure et j'ai proposé que nous parlions du [projet professionnel]. Je lui ai ensuite dit que j'avais un horaire à respecter et qu'il fallait que nous arrêtions de discuter. Je n'ai pas envoyé de proposition de rendez-vous pour la réunion du 15 novembre.

J'estime que son interaction avec moi a été irrespectueuse parce que je suis une femme mariée, qu'il est un homme marié et que je suis sa gestionnaire. J'essaie de l'aider à modifier son comportement dans l'intérêt de notre organisation. Je ne me sens pas respectée parce qu'il croit qu'il est acceptable de me dire ces choses et qu'il pense que c'est une façon acceptable de se comporter, même sur Communicator. Cet après-midi, après avoir discuté de la question avec mon équipe de gestion (Ryan Breivik, Adam Kurz et Martin St-Jean), j'ai annulé ma série de pauses-café de 15 minutes avec Asif en expliquant que, compte tenu de notre conversation de vendredi, je ne me sentais pas à l'aise d'avoir ces pauses avec lui et je lui ai envoyé une note expliquant que, compte tenu de notre conversation de vendredi, je ne me sentais pas à l'aise de le rencontrer le 15 novembre et je lui ai demandé de ne pas venir à l'établissement du chemin River. J'ai indiqué que nous pourrions envisager d'organiser un forum de discussion ouvert à l'ensemble du personnel à l'avenir, en cas de besoin [...]

Étant donné qu'Asif Mohammed suit actuellement un plan d'action, je pense que la conversation sur Communicator du 3 novembre devrait être consignée à titre d'exemple de comportement irrespectueux.

[...]

[14] Toujours le 6 novembre 2017, à 14 h 8, Mme A a envoyé un courriel au fonctionnaire, dans lequel elle a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je vais annuler ces réunions, car je ne suis pas à l'aise à l'idée de les poursuivre compte tenu de la conversation que nous avons eue vendredi. J'envisagerai peut-être d'essayer d'organiser des réunions ouvertes à un plus grand nombre de personnes à une date ultérieure si le personnel se montre intéressé par une sorte de forum ouvert [...]

[...]

[15] Mme A a déclaré que M. Julien lui a dit qu'il rencontrerait le fonctionnaire et qu'il lui dirait de ne pas communiquer avec elle, de ne pas la rencontrer et de ne pas la voir. Un courriel daté du 9 novembre 2017, envoyé par M. Julien au fonctionnaire et ayant pour objet [traduction] « Suivi de notre discussion », a été versé au dossier. En voici le contenu :

[Traduction]

[...]

Comme nous en avons discuté, il a été porté à mon attention que le vendredi 3 novembre 2017, vous avez eu une conversation avec votre gestionnaire [Mme A] sur Office Communicator. Au cours de cette conversation, vous avez entamé un dialogue inapproprié dans lequel vous avez déclaré que vous étiez attiré par [Mme A], vous avez demandé si vous pouviez l'appeler après les heures de travail, que vous aimeriez aller au cinéma ensemble et l'emmener en Inde. Vous avez également indiqué à [Mme A] qu'elle était l'amie que vous aviez attendu toute votre vie. [Mme A] vous a répondu que votre relation était strictement professionnelle et qu'elle n'était pas à l'aise avec la nature de la conversation.

*[Mme A] m'a fait part de ses préoccupations concernant cette conversation. Bien qu'il soit reconnu que vous avez présenté vos excuses pour votre conduite, je dois réitérer que **ce type de comportement est inacceptable et j'attends qu'à l'avenir, vous vous comportiez de manière professionnelle avec votre gestionnaire et toute autre personne avec laquelle vous entrez en contact dans le cadre de vos fonctions à ECCC.***

Les fonctionnaires fédéraux doivent se sentir à l'aise au travail. Ils doivent savoir que leurs collègues les respectent pour ce qu'ils sont et que leur genre, leur orientation sexuelle, leurs croyances religieuses personnelles et leur héritage culturel ne remettent pas en cause ce respect.

J'essaie d'instaurer un environnement d'équipe où les membres du personnel travaillent en collaboration les uns avec les autres, sont axés vers le service, et où l'innovation est encouragée. Pour ce faire, il faut que les membres du personnel de notre organisation travaillent dans le respect les uns des autres, de leurs supérieurs, de leurs gestionnaires, de leurs clients et de leurs collègues des

autres ministères. Ce principe est de la plus haute importance. Communiquer avec les autres de manière efficace et respectueuse permet d'établir des relations professionnelles qui nous aident à être efficaces au travail. Ce sont des compétences professionnelles nécessaires qui ont une réelle valeur pour l'organisation.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le respect des personnes dans le Code de valeurs et d'éthique d'ECCC, dont le lien figure ci-dessous.

[...]

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

[16] Le lundi 20 novembre 2017, à 13 h 29, le fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme A, ce qui a entraîné l'envoi d'une série de courriels ce jour-là. Les voici :

[Traduction]

[Le fonctionnaire à Mme A, à 13 h 29]

Bonjour [Mme A], j'espère que vous allez bien. Veuillez trouver ci-joint les nouvelles révisions salariales conformément à la CC signée.

Ces grilles salariales n'ont pas encore été rendues publiques, car l'IPFPC en vérifie encore l'exactitude. L'intégralité de la CC sera bientôt affichée sur le site Web du SCT et de l'IPFPC.

[...]

[Mme A au fonctionnaire, à 13 h 39]

Merci Asif. C'est réjouissant!

[...]

[Le fonctionnaire à Mme A, à 14 h 5]

De rien et c'est réjouissant :-)

J'ai entendu parler de la réflexion sur les orientations [...] Prévoyons de nous rencontrer en personne peut-être le 30 novembre à l'établissement du chemin River si cela vous convient, peut-être dans un endroit proche!

[Mme A au fonctionnaire, à 14 h 23]

[...]

Asif, je ne souhaite pas vous rencontrer à l'établissement du chemin River le 30 novembre. Ne venez pas, s'il vous plaît.

[...]

[Le fonctionnaire à Mme A, à 14 h 37]

D'accord [Mme A] Je n'irai pas à l'établissement du chemin River, j'ai juste pensé que puisque je suis en ville, je pourrais vous rencontrer en personne. J'aimerais aller de l'avant et je fais un effort de ma part pour communiquer et résoudre les problèmes, c'est pourquoi j'ai demandé une réunion pour m'assurer que les relations professionnelles sont maintenues.

Merci aussi d'avoir mis Benoit en copie.

[...]

[M. Julien au fonctionnaire, à 17 h 2]

[...]

Dans mon courriel du jeudi 9 novembre 2017, je vous avais mis en garde sur la manière d'aborder les collègues et les superviseurs. En outre, j'avais mentionné que [Mme A] était troublée par la nature de la conversation que vous avez eue. Je vous ai demandé de vous comporter de manière professionnelle avec votre gestionnaire et toute autre personne avec laquelle vous entrez en contact dans le cadre de vos fonctions à ECCC.

Au cours de notre conversation téléphonique du mardi 14 novembre 2017 et de notre réunion du vendredi 17 novembre 2017, j'ai insisté sur la nécessité de maintenir des relations professionnelles avec [Mme A] et sur le fait que les communications futures devaient être de nature professionnelle, notamment dans le cadre d'un accompagnement personnalisé ou d'un mentorat qu'une personne telle que [Mme A] pourrait décider d'offrir.

La tentative d'aujourd'hui d'avoir une réunion en tête-à-tête en dehors du bureau me préoccupe beaucoup. J'aimerais que toute discussion entre vous et la gestionnaire des services techniques soit dorénavant initiée par la gestionnaire. Si vous avez besoin de soulever une question auprès de la direction, il serait opportun de le faire auprès de votre superviseur. Vous pouvez toujours me faire part de vos préoccupations délicates, au besoin.

[...]

[17] Le courriel horodaté le 20 novembre 2017, à 14 h 5, envoyé par le fonctionnaire à Mme A sera désigné par l'expression [traduction] « le courriel du 20 novembre ».

[18] Le mardi 21 novembre 2017, Mme A a présenté une plainte pour harcèlement à l'encontre du fonctionnaire. La partie de la plainte pertinente pour le présent grief est énoncée à la section 4.1 de la plainte sous le titre [traduction] « Exposez brièvement la ou les allégations qui constituent le fondement de votre plainte. » Les faits exposés

dans la plainte sont en grande partie les mêmes que ceux qui ont déjà été exposés dans la présente décision.

[19] Le 29 novembre 2017, le fonctionnaire a été informé par écrit de la plainte pour harcèlement présentée contre lui par Mme A. Cette dernière et le fonctionnaire ont eu la possibilité de participer à un processus de règlement informel avant que la plainte ne fasse l'objet d'une enquête; toutefois, ce processus n'a pas été engagé, et une enquêtrice tierce indépendante a été embauchée pour mener une enquête dans le cadre de la plainte. L'enquêtrice a interrogé le fonctionnaire, Mme A et MM. Julien et Breivik.

[20] Dans une lettre datée du 4 juillet 2018, un rapport préliminaire d'enquête sur le harcèlement daté du 31 mai 2018 (le « rapport préliminaire ») a été envoyé au fonctionnaire. En voici le contenu :

[Traduction]

[...]

Afin de s'assurer que tous les renseignements se rapportant directement aux allégations précises examinées ont été reçus et correctement consignés avant que des conclusions ne soient formulées, vous disposez de 14 jours pour examiner le présent rapport et y répondre [...]

[...]

[21] Le 19 juillet 2018, à 13 h 35, le fonctionnaire a envoyé par courriel à l'enquêtrice ses commentaires sur le rapport préliminaire.

[22] Le 24 septembre 2018, l'enquêtrice a publié son rapport final d'enquête sur le harcèlement (le « rapport final »). Celui-ci a été communiqué au fonctionnaire le 18 octobre 2018. Dans ce rapport, l'enquêtrice a exposé, dans la section relative à la version des faits du fonctionnaire, les faits tels que ce dernier les lui avait transmis. Ceux qui sont pertinents aux fins du présent grief étaient identiques dans le rapport préliminaire et le rapport final. Les voici :

- le fonctionnaire a déclaré qu'il éprouvait un attachement émotionnel et intellectuel à l'égard de Mme A, mais pas une attirance physique;
- le fonctionnaire a confirmé qu'il communiquait avec Mme A sur Office Communicator et que, dans le passé, il avait utilisé cet outil pour communiquer avec elle;

- le fonctionnaire a déclaré qu'il ne se souvenait pas exactement de ce qu'il avait dit à Mme A, mais il a confirmé qu'il se souvenait d'avoir évoqué le fait d'aller voir un film avec elle et de l'avoir invitée à aller en Inde avec lui. Il a déclaré qu'il n'avait rien trouvé d'inapproprié à ces invitations parce qu'il avait entendu dire que certains de ses collègues du laboratoire de Burlington avaient voyagé ensemble en Jamaïque et qu'il les avait entendus discuter de ce voyage, et que, par conséquent, les voyages entre collègues semblaient être une pratique courante dans le laboratoire de Burlington;
- le fonctionnaire a confirmé que le 3 novembre 2017, il a reçu le message que Mme A n'était pas intéressée à le rencontrer et n'était pas satisfaite de ce qui s'était passé ce jour-là et que le 6 novembre 2017, elle a annulé toutes leurs réunions à venir;
- le fonctionnaire a confirmé que le 9 novembre 2017, M. Julien s'est entretenu avec lui par téléphone (la « réunion du 9 novembre »). Lors de cet appel, M. Julien lui a exprimé qu'il devait être respectueux dans ses communications avec les superviseurs et les gestionnaires. Il a demandé à M. Julien de fixer une réunion entre lui, M. Julien et Mme A, car il souhaitait obtenir des éclaircissements sur ce qui s'était passé le 3 novembre 2017, car il estimait que la réunion s'était terminée de manière positive. M. Julien a indiqué au fonctionnaire qu'il parlerait à Mme A pour confirmer qu'elle était disposée à le rencontrer;
- le fonctionnaire a déclaré que M. Julien lui avait dit qu'il pouvait toujours aborder Mme A en sa qualité de gestionnaire;
- le fonctionnaire a déclaré que M. Julien l'avait informé que le fait d'inviter Mme A au cinéma et à voyager avec lui en Inde la préoccupait et qu'elle ne se sentait pas à l'aise à l'idée de le rencontrer ou de lui parler;
- le fonctionnaire a confirmé que M. Julien avait reconnu que le fonctionnaire avait présenté ses excuses pour la communication du 3 novembre et que Mme A avait accepté ses excuses;
- le fonctionnaire a déclaré que le 14 novembre 2017, il a appelé M. Julien au sujet de sa demande de réunion avec Mme A et M. Julien, et que M. Julien a informé le fonctionnaire qu'il avait parlé avec elle et qu'elle communiquerait de nouveau avec lui pour lui dire si elle était disposée à le rencontrer, ainsi que le fonctionnaire, pour discuter de la communication du 3 novembre;
- le fonctionnaire a déclaré que le 14 novembre 2017, lui et M. Julien ont convenu de se rencontrer le 17 novembre 2017 au bureau de M. Julien dans la région de la capitale nationale. Lors de cette réunion, le fonctionnaire a de nouveau demandé à M. Julien d'organiser une réunion avec Mme A, et M. Julien lui a dit que Mme A y réfléchissait et qu'il ne devait plus l'aborder et qu'il devait la laisser décider. Il a déclaré que M. Julien lui avait dit de ne pas se rendre à l'établissement du chemin River et de ne plus approcher Mme A jusqu'à nouvel ordre;
- le fonctionnaire a déclaré que le 20 novembre 2017, il a envoyé à Mme A un courriel concernant les nouvelles échelles salariales et qu'elle lui a répondu en

le remerciant. Il lui a ensuite indiqué dans des courriels qu'il prévoyait de venir à Ottawa et a suggéré qu'ils pourraient se rencontrer le 30 novembre 2017 à l'établissement du chemin River. Le but du courriel était de [traduction] « faire avancer les choses ».

[23] Dans le rapport préliminaire et le rapport final, l'enquêtrice a établi les conclusions de fait suivantes concernant les renseignements que M. Julien lui a fournis. Celles qui sont pertinentes en ce qui concerne le présent grief sont les suivantes :

- M. Julien s'est entretenu avec le fonctionnaire et l'a informé que le lieu de travail n'était pas l'endroit approprié pour faire des avances (à Mme A). Il a indiqué au fonctionnaire qu'il devait faire preuve de professionnalisme et de respect dans ses communications avec les superviseurs et les gestionnaires;
- M. Julien a indiqué au fonctionnaire que le fait d'avoir invité Mme A à aller au cinéma et à voyager avec lui en Inde la préoccupait et qu'elle ne se sentait pas à l'aise à l'idée de le rencontrer ou de lui parler;
- M. Julien a indiqué au fonctionnaire qu'il prenait acte du fait que ce dernier s'était excusé auprès de Mme A et qu'elle avait accepté ses excuses;
- M. Julien a déclaré que le 14 novembre 2017, le fonctionnaire lui a confié qu'il voulait s'excuser de nouveau auprès de Mme A et qu'il voulait savoir comment ils pouvaient aller de l'avant. M. Julien a déclaré avoir dit au fonctionnaire que Mme A ne souhaitait pas recevoir de nouvelles excuses puisqu'il s'était déjà excusé et qu'elle les avait acceptées. M. Julien a indiqué au fonctionnaire qu'il avait parlé à Mme A et qu'elle lui communiquerait de nouveau avec lui pour lui dire si elle acceptait de le rencontrer, ainsi que le fonctionnaire, pour discuter de la communication du 3 novembre;
- M. Julien a déclaré que le 17 novembre 2017, le fonctionnaire lui a demandé de nouveau s'il pouvait rencontrer Mme A et que M. Julien a répondu en déclarant qu'elle y réfléchissait et que le fonctionnaire ne devait pas l'aborder, ne pas se rendre à l'établissement du chemin River et rester loin d'elle jusqu'à nouvel ordre.

[24] Dans le rapport final, il a été établi que les allégations de harcèlement formulées par Mme A à l'encontre du fonctionnaire étaient fondées, et ce, pour les raisons suivantes :

- le comportement du fonctionnaire au travail posait problème, ce qui a conduit Mme A à devenir sa mentore et son accompagnatrice;
- le fonctionnaire a fait des avances à Mme A;
- le fonctionnaire a très mal interprété les efforts déployés par Mme A pour l'aider à surmonter ses problèmes de comportement;

- le fonctionnaire a admis qu'il appréciait Mme A et lui a dit qu'il était attaché à elle; il l'a invitée à aller au cinéma et à voyager avec lui en Inde et a déclaré qu'elle était l'amie qu'il avait attendu toute sa vie;
- les remarques du fonctionnaire concernant son attachement à Mme A et son invitation à aller au cinéma et à voyager en Inde avec lui démontraient clairement ses sentiments et ses intentions à l'égard de Mme A. L'invitation à voyager en Inde avec lui était déplacée; il était son subordonné et elle était la superviseuse de son superviseur, et les commentaires ont été faits au cours d'une séance d'accompagnement et de mentorat;
- le fonctionnaire a déclaré qu'il n'avait rien trouvé d'inapproprié à l'invitation qu'il avait faite à Mme A de l'accompagner en Inde parce qu'il avait entendu dire que des collègues du laboratoire de Burlington avaient voyagé ensemble en Jamaïque;
- Mme A a déclaré au fonctionnaire qu'elle n'irait jamais au cinéma avec lui, car ils avaient une relation professionnelle, et il lui a présenté ses excuses et lui a dit qu'il avait [traduction] « dépassé les bornes »;
- le fonctionnaire a déclaré à l'enquêtrice qu'à son avis, il n'avait pas [traduction] « dépassé les bornes »;
- le fonctionnaire a bien compris que Mme A ne souhaitait pas le rencontrer et qu'elle n'appréciait pas la communication du 3 novembre lorsque, le 6 novembre 2017, elle a annulé toutes leurs réunions et n'a pas répondu à ses appels;
- l'enquêtrice a constaté que le 6 novembre 2017, tant M. Julien que Mme A ont clairement indiqué que cette dernière ne souhaitait pas communiquer avec le fonctionnaire;
- le fonctionnaire a persisté dans sa volonté de rencontrer Mme A et de lui présenter de nouveau des excuses, et le 17 novembre, M. Julien lui a dit de ne pas l'aborder, de ne pas se rendre à l'établissement du chemin River, de ne pas s'approcher d'elle et de la laisser prendre sa décision;
- le fonctionnaire a désobéi à l'ordre de M. Julien et a envoyé un courriel à Mme A au sujet de sa venue à Ottawa et du fait qu'ils pourraient se rencontrer à l'établissement du chemin River ou ailleurs; le but déclaré du courriel était [traduction] « de faire avancer les choses ». Mme A a répondu en indiquant au fonctionnaire qu'elle ne souhaitait pas le rencontrer et qu'il ne devait pas venir. Le fonctionnaire a répondu en indiquant que, puisqu'il venait en ville, ils [traduction] « pourraient se rencontrer en personne afin de maintenir une relation professionnelle », qu'il voulait [traduction] « faire avancer les choses » et qu'il faisait [traduction] « [...] des efforts de son côté pour communiquer et résoudre les problèmes [...] »;
- l'enquêtrice a considéré que le point de vue du fonctionnaire sur la situation était révélateur. Le fonctionnaire a insisté pour rencontrer Mme A, bien que

M. Julien lui ait dit que ses remarques (dans la communication du 3 novembre) étaient inappropriées et que leur nature mettait Mme A mal à l'aise;

- l'enquêtrice a estimé que la preuve révélait que même après les instructions de M. Julien le 17 novembre 2017, le fonctionnaire n'avait toujours pas compris à quel point ses remarques avaient été déplacées;
- dans les messages envoyés le 20 novembre, le fonctionnaire n'a indéniablement pas tenu compte du message de Mme A de ne pas la contacter et des instructions de M. Julien et a de nouveau indiqué à Mme A qu'il voulait la rencontrer, malgré son message clair de ne pas vouloir le rencontrer et l'instruction claire de M. Julien de ne pas l'approcher jusqu'à nouvel ordre;
- l'enquêtrice a conclu que l'invitation du fonctionnaire dans les messages envoyés le 20 novembre à rencontrer Mme A le 30 novembre 2017 constituait du harcèlement au sens de la politique du Conseil du Trésor.

[25] Dans son témoignage devant moi, le fonctionnaire a convenu de ce qui suit :

- l'accompagnement de Mme A avait pour but de l'aider sur le lieu de travail;
- il a été avisé de la plainte pour harcèlement;
- il devait être contacté par une enquêtrice dans le cadre d'une enquête sur le harcèlement;
- il a été interrogé par l'enquêtrice qui menait l'enquête sur le harcèlement;
- il a reçu une copie du rapport préliminaire le 4 juillet 2018;
- il a lu le rapport préliminaire;
- il a eu la possibilité de formuler des observations concernant le rapport préliminaire;
- il a effectivement formulé des observations concernant le rapport préliminaire le 18 juillet 2018;
- il a reçu une copie du rapport final;
- il a lu le rapport final;
- il a été informé qu'il pouvait présenter un grief à l'égard du rapport final;
- il n'a pas présenté de tel grief;
- le 8 novembre 2018, il a été invité à se présenter à une audience disciplinaire fixée au 13 novembre 2018 devant la directrice générale, Mme Ramrattan;
- il a assisté à l'audience disciplinaire.

[26] Dans son témoignage principal, le fonctionnaire n'a aucunement évoqué les rencontres du 14 novembre ou du 17 novembre 2017.

[27] Lors du contre-interrogatoire, le fonctionnaire a été amené à consulter le rapport final et plus particulièrement la section que l'enquêtrice a présentée comme la version des faits que le fonctionnaire lui avait transmise, plus précisément les paragraphes 54 à 83. Lorsqu'il a été interrogé sur le fait que cette version correspondait parfaitement à la sienne, le fonctionnaire a déclaré qu'elle était globalement exacte, mais qu'elle ne l'était pas complètement. Il a ensuite été confronté au fait qu'il avait reçu le rapport préliminaire et qu'il avait eu l'occasion de l'examiner et de formuler des commentaires sur les points qu'il souhaitait, ce qu'il a reconnu. Toutefois, le fonctionnaire n'a pas voulu admettre que le rapport final qui exposait sa version était exact. Il a déclaré qu'il contenait de nombreuses opinions de l'enquêtrice. À la question de savoir s'il avait commenté ces opinions, il a répondu par la négative. Lorsqu'on lui a de nouveau rappelé qu'il avait reçu le rapport préliminaire et qu'il avait eu l'occasion d'en commenter le contenu, le fonctionnaire a déclaré qu'il n'avait pas eu le temps de le faire.

[28] Lorsque l'avocat de l'employeur a demandé au fonctionnaire de confirmer qu'il affirmait que la partie qui constitue sa version (les paragraphes 54 à 83) n'était pas exacte, le fonctionnaire a répondu qu'une partie des paragraphes qui constituent sa version était inexacte. L'avocat a ensuite présenté au fonctionnaire le rapport préliminaire et la réponse écrite du fonctionnaire à ce rapport. À ce stade, le fonctionnaire a déclaré que sa version était exacte, mais pas [traduction] « complètement exacte ». L'avocat a alors fait remarquer au fonctionnaire qu'il n'avait pas fourni de détails pour combler les lacunes des versions pas complètement exactes alors qu'il en avait l'occasion, ce à quoi le fonctionnaire a répondu qu'il y réfléchissait et qu'il espérait avoir une discussion à ce sujet.

[29] Lorsque l'avocat de l'employeur a de nouveau insisté auprès du fonctionnaire, celui-ci a admis avoir reçu le rapport préliminaire, avoir eu l'occasion de l'examiner et de le commenter, et avoir fait part de ses commentaires à l'enquêtrice. Lorsqu'il a accepté tous ces éléments et qu'on lui a ensuite demandé de préciser ce qui n'était pas exact ou les lacunes, il a répondu qu'il lui faudrait lire le rapport.

[30] L'avocat de l'employeur est allé plus loin et a renvoyé le fonctionnaire à un paragraphe précis du rapport préliminaire, qui fait état de ce dont il se souvient de la communication du 3 novembre. Il l'a ensuite renvoyé au courriel qu'il avait fait parvenir à l'enquêtrice pour commenter le rapport préliminaire, et l'avocat a soumis au fonctionnaire qu'il avait accepté le contenu du rapport préliminaire comme étant exact, sinon il aurait inclus des commentaires dans son courriel au sujet du rapport préliminaire. Le fonctionnaire a répondu que sa version du rapport préliminaire était exacte, mais pas [traduction] « complètement exacte ». Il a ensuite déclaré qu'il n'avait jamais fourni de précisions sur les [traduction] « lacunes » du rapport.

[31] L'avocat de l'employeur a attiré l'attention du fonctionnaire sur la section où l'enquêtrice a exposé les faits obtenus de M. Julien, c'est-à-dire les paragraphes 84 à 92 du rapport préliminaire et du rapport final. Lorsque le fonctionnaire a été invité à consulter cette section, l'avocat a souligné qu'il n'avait fait aucun commentaire sur la preuve fournie par M. Julien à l'enquêtrice, ce à quoi il a convenu qu'il ne l'avait pas fait. Il a ensuite déclaré ce qui suit : [traduction] « Peut-être que je n'ai pas accordé beaucoup d'importance à la question et que je n'ai pas pensé que cela pourrait être utilisé contre moi ».

[32] L'avocat de l'employeur a demandé au fonctionnaire à quel moment il s'est rendu compte que tous les faits n'étaient pas exacts, et celui-ci a répondu que c'était le 25 mai 2018. Lorsque l'avocat lui a demandé ce qu'il avait fait pour s'assurer que les faits étaient exacts, il a répondu qu'il espérait rencontrer l'enquêtrice. Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'il n'avait pas écrit à l'enquêtrice pour demander une autre rencontre, le fonctionnaire a déclaré qu'il pensait l'avoir fait et que sa réponse avait été : [traduction] « Non, c'est terminé maintenant. » Il a par la suite laissé entendre qu'il avait parlé à l'enquêtrice au téléphone.

[33] L'avocat de l'employeur a soumis au fonctionnaire que malgré le fait qu'il ait reçu le rapport final et qu'il le jugeait inexact, il n'avait pris aucune mesure pour le contester, ce à quoi le fonctionnaire a répondu qu'il ne l'avait pas fait parce que cela lui aurait pris beaucoup de temps et en raison de son état de santé.

[34] L'avocat de l'employeur a attiré l'attention du fonctionnaire sur une série de courriels qu'il a produits dans le cadre de la communication des documents en vue de l'audience. Voici les échanges de courriels entre le fonctionnaire et l'enquêtrice entre le

17 et le 24 mai 2018, qui semblent porter sur un résumé des renseignements que le fonctionnaire avait fournis à l'enquêtrice :

[Traduction]

[L'enquêtrice au fonctionnaire, le 17 mai à 13 h 56]

[...]

J'ai révisé le résumé pour mieux rendre compte de ce que vous essayiez d'exprimer. Vous noterez que j'ai ajouté quelques dates et fait référence au courriel de M. Julien pour compléter la description des faits. J'ai également supprimé certaines répétitions qui n'étaient pas nécessaires à la compréhension de votre version des incidents.

Je vous saurais gré d'approuver le résumé d'ici mardi prochain, soit le 22 mai.

[...]

[Le fonctionnaire à l'enquêtrice, le 18 mai à 9 h 43]

Bonjour, Muriel, je pense que nous avons pris note de tous les renseignements et que vous pouvez donc considérer cette version comme la version finale du document.

[...]

[L'enquêtrice au fonctionnaire, le 18 mai à 11 h 35]

Je présume donc que vous l'approuvez.

[...]

[Le fonctionnaire à l'enquêtrice, le 23 mai à 13 h 9]

Bonjour, Muriel, désolé de ne pas avoir pu vous répondre plus tôt [...] Je pense que dans notre prochaine révision, vous pourriez ajouter « sous toutes réserves » au-dessus des déclarations.

Puisque mon syndicat ne s'est pas penché sur l'affaire, c'est à la direction qu'il revient de prendre une décision. Je vous prie de me faire savoir quelle est la prochaine étape : y a-t-il un rapport final qui inclut les déclarations de toutes les parties? Je pense que vous avez fait du bon travail en recueillant tous les renseignements et en les reliant entre eux.

[...]

[L'enquêtrice au fonctionnaire, le 24 mai à 10 h 6]

[...]

En réponse à votre courriel ci-dessous, l'étape suivante est le rapport préliminaire qui résume les faits. Après réception du

rapport préliminaire, vous aurez la possibilité de formuler des commentaires sur les faits recueillis. Le rapport préliminaire ne contient pas de conclusions ni de recommandations. Après réception des commentaires des parties, un rapport final d'enquête sera préparé. C'est le rapport final d'enquête qui fournira l'analyse de la preuve, les conclusions et les recommandations.

J'espère que ce qui précède répond à votre question sur les étapes suivantes.

[...]

[35] Lorsqu'on lui a montré l'échange de courriels, et après l'avoir lu, le fonctionnaire a déclaré ceci : [traduction] « J'aurais dû tout revoir et je ne l'ai pas fait. »

[36] Dans son témoignage principal, le fonctionnaire est longuement revenu sur la façon dont il interprétait les discussions qu'il avait eues avec Mme A avant la communication du 3 novembre et sur la façon dont il qualifiait leur relation. Il a tenté de laisser entendre que leur relation n'était pas seulement professionnelle parce que lorsqu'ils se parlaient, que ce soit par téléphone, en personne ou dans le clavardage, ils discutaient d'autres choses que du travail. Il a donné des exemples de sujets de discussion, comme la nourriture et les genres de films.

[37] Lors de son témoignage principal, au sujet de la communication du 3 novembre, le fonctionnaire a déclaré qu'il ne pensait pas avoir écrit « attiré » [attracted], mais plutôt « attaché » [attached]. Il a dit que la réponse de Mme A avait été : [traduction] « Êtes-vous sûr de ce que vous dites? ». Il a ensuite dit qu'il était désolé et qu'elle avait accepté ses excuses.

[38] Le fonctionnaire a également déclaré dans son témoignage principal que le mardi suivant la communication du 3 novembre (soit le 7 novembre 2017), il a reçu un courriel de l'adjoint de M. Julien, dans lequel il a demandé la tenue d'une réunion. Il a dit qu'il a eu une rencontre avec M. Julien au cours de laquelle ce dernier avait dit que le fonctionnaire avait fait des propositions à Mme A, ce à quoi il a répondu qu'il niait ces faits.

[39] Dans son témoignage principal, le fonctionnaire a également déclaré qu'il avait été invité dans le bureau de M. Julien le 17 novembre 2017 et que ce dernier avait indiqué qu'il convierait Mme A. Il a dit qu'il s'était rendu à la réunion et que M. Julien lui avait dit qu'elle n'était pas disposée à le rencontrer. Il a déclaré que M. Julien lui a dit qu'il n'était pas nécessaire de discuter de nouveau de la communication du

3 novembre ni de présenter de nouveau des excuses. Il a déclaré que M. Julien lui avait dit que Mme A ne souhaitait pas le rencontrer et qu'il ne fallait pas qu'il se rende à l'établissement du chemin River. Le fonctionnaire a indiqué qu'il avait demandé à M. Julien ce qu'il en était de l'accompagnement, ce à quoi il a répondu que M. Julien avait dit qu'il allait parler à Mme A. Il a indiqué que M. Julien avait affirmé qu'il pouvait continuer à travailler avec elle et qu'on ne lui avait jamais dit de cesser toute communication avec elle.

[40] Le fonctionnaire a déclaré dans son témoignage principal qu'il a écrit le courriel dans lequel il demandait à Mme A de le rencontrer à l'établissement du chemin River ou quelque part à proximité, le 20 novembre 2017. Il a affirmé lui avoir dit qu'il voulait faire avancer les choses sur le plan professionnel. Il a ajouté que son intention était de rétablir la relation professionnelle.

[41] Dans son témoignage principal, le fonctionnaire a produit un courriel daté du 21 août 2018 provenant d'Élayne Prince, qui était à l'époque la directrice intérimaire de la gestion des biens immobiliers à ECCC. En voici le contenu :

[Traduction]

[...]

Pour les quatre prochains mois, je serai la directrice par intérim de la [Direction de la gestion des biens immobiliers].

En ce qui concerne le courriel que Benoit Julien vous a envoyé le 20 novembre 2017, je vous demanderais de vous abstenir de communiquer directement avec la gestionnaire des services techniques. Si vous avez des éléments à porter à l'attention de la direction, veuillez le faire par l'intermédiaire de votre superviseur, Ryan Breivik. Vous pouvez également me faire part de vos préoccupations délicates, au besoin.

[...]

[42] Lors du contre-interrogatoire, l'attention du fonctionnaire a été attirée sur le courriel du 21 août 2018 de Mme Prince et on lui a montré un courriel qu'il a envoyé à Mme A en date du 14 août 2018; il lui a été demandé s'il savait qu'il n'était pas censé contacter Mme A, ce à quoi il a répondu : [traduction] « Théoriquement. » Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait envoyé à Mme A le courriel du 14 août 2018, il a répondu que c'était parce qu'elle était encore gestionnaire.

B. Les certificats médicaux

[43] Il ressort des éléments de preuve produits que, lors de son audience disciplinaire, le fonctionnaire a fourni trois certificats médicaux. En contre-interrogatoire, il n'a pas précisé s'il les avait produits à l'audience disciplinaire séparément de ceux qu'il avait fournis à son superviseur. Voici les certificats en question :

- en date du 8 août 2017, du Dr Mehul Patel de la Medica One Clinic (le « certificat du 8 août »);
- en date du 23 août 2017, du Dr Asif Eqbal Ashraf de la Medica One Clinic (le « certificat du 23 août »);
- en date du 29 janvier 2018, du Dr Hussam Taha de la MediCorner Clinic (le « certificat du 29 janvier 2018 »).

[44] Les certificats des 8 et 23 août sont antérieurs de plus de deux mois à la communication du 3 novembre, et le certificat du 29 janvier 2018 est postérieur de plus de deux mois à ce dernier.

[45] Le certificat du 8 août ne révèle pas de maladie particulière et indique que le fonctionnaire a été examiné à cette date pour une [traduction] « maladie aiguë ». Le certificat indique également que le fonctionnaire a demandé un arrêt de travail en raison d'une [traduction] « maladie liée à la santé mentale ». Il indique également qu'il a été conseillé au fonctionnaire de faire un suivi auprès de son médecin.

[46] Le certificat du 23 août indique que le fonctionnaire a été examiné ce jour-là, qui était un mercredi, et précise ensuite qu'il était totalement invalide à compter du samedi suivant, le 26 août 2017, et qu'il le resterait jusqu'au dimanche 3 septembre 2017. Il indique en outre qu'il serait en mesure de reprendre le travail le lundi 4 septembre 2017.

[47] Le certificat du 29 janvier 2018 indique simplement que l'état de santé du fonctionnaire (qui n'est pas précisé) s'améliore légèrement, que le traitement médicamenteux (encore une fois non précisé) a été adapté, qu'il bénéficierait d'un congé médical du 5 février au 19 mars 2018, et qu'il serait réévalué avant le 19 mars.

[48] En contre-interrogatoire, il a été demandé au fonctionnaire s'il avait fourni ces certificats à l'enquêtrice, ce à quoi il a répondu qu'il se souvenait de les avoir

mentionnés. Il a déclaré qu'il avait fourni les certificats à son superviseur. On lui a demandé si ces certificats avaient été fournis pour expliquer ou justifier la communication du 3 novembre, ce à quoi il a répondu qu'ils avaient été fournis pour justifier son état de santé. L'avocat de l'employeur a fait remarquer au fonctionnaire que cela contredisait ce qu'il avait déclaré dans son témoignage principal au sujet de ce qu'il avait écrit au cours de la communication du 3 novembre (à savoir que Mme A avait mal compris ce qu'il avait dit) et lui a demandé s'il avait dit ce qu'il avait dit parce qu'il était malade. Le fonctionnaire a répondu que l'avocat avait raison et qu'au moment de l'envoi de la communication du 3 novembre, il était en dépression. Il a ajouté que son état de santé était la cause de son comportement.

[49] L'avocat de l'employeur a demandé au fonctionnaire de confirmer qu'il affirmait ne pas pouvoir contrôler ses émotions en raison de ses problèmes de santé qui, selon lui, se traduisaient par une dépression. Le fonctionnaire a confirmé ces propos et a déclaré qu'il prenait des médicaments qui réduisaient ses fonctions cognitives de 20 %; il avait des maux de tête et un manque de capacité de réflexion, et ses émotions n'étaient pas maîtrisées.

[50] Lorsqu'on lui a suggéré qu'il affirmait que son comportement inapproprié était causé par un problème de santé, le fonctionnaire a déclaré qu'il n'était pas en mesure d'affirmer que son comportement était inapproprié. Lorsqu'on lui a demandé s'il disait qu'il ne s'était pas mal conduit et que Mme A avait tout mal compris, le fonctionnaire a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

- *Peut-être que je n'ai pas utilisé les bons mots.*
- *Je n'ai peut-être pas réfléchi.*
- *J'ai peut-être dérapé dans les mots que j'ai utilisés, je n'ai pas réfléchi.*
- *Je l'ai juste envoyé.*
- *Le message n'a pas été compris.*
- *J'aurais pu changer de mots.*

[51] Le fonctionnaire a produit dans son mémoire de documents pour l'audience un rapport d'évaluation de trois pages d'une certaine Dre Erin Warriner, dont le document indique qu'elle est psychologue clinicienne. Il est daté du 18 juillet 2022 (la « lettre de la Dre Warriner »).

[52] La Dre Warriner n'a pas témoigné.

[53] Dans son témoignage principal, le fonctionnaire a simplement déclaré qu'il avait produit la lettre de la Dre Warriner dans le cadre de la procédure d'audience, mais qu'il ne l'avait pas présentée à son employeur sur son lieu de travail. La lettre de la Dre Warriner est considérée comme un supplément au Formulaire de détermination des capacités fonctionnelles (FDCF). Le fonctionnaire a également produit dans son mémoire de documents une demande écrite de M. Breivik au Dr Taha, datée du 20 décembre 2018, pour une évaluation des capacités fonctionnelles à la suite d'un certificat rédigé par le Dr Taha en date du 30 novembre 2018 (le « certificat du 30 novembre 2018 »), dans lequel ce dernier a indiqué qu'il serait utile pour le fonctionnaire de travailler à partir de la maison trois jours par semaine.

[54] Le fonctionnaire a également produit pour l'audience ce qui suit :

- un FDCF, qui semble avoir été rempli et signé par le Dr Taha le 11 janvier 2019 (le « FDCF de janvier 2019 »);
- un certificat du Dr Taha daté du 28 mai 2019 (le « certificat de mai 2019 »);
- des observations rédigées par le Dr Taha en date du 18 juillet 2019 (les « observations du 18 juillet 2019 »), en réponse aux questions adressées au Dr Taha par Mme Peris dans une lettre adressée au médecin en date du 26 juin 2019.

[55] La lettre de la Dre Warriner, le certificat du 30 novembre 2018, le FDCF de janvier 2019, le certificat de mai 2019 et les observations du 18 juillet 2019 traitent des capacités fonctionnelles du fonctionnaire et n'abordent pas son état de santé en novembre 2017.

[56] Aucun médecin n'a témoigné.

[57] Aucun dossier clinique ni aucun certificat des médecins mentionnés dans la présente décision n'a été produit. Aucun résultat d'examen, si tant est que des examens aient été effectués, n'a été produit.

[58] Les détails concernant le ou les médicaments que le fonctionnaire aurait pu prendre et le moment où il les a pris n'ont pas été communiqués à l'audience.

C. La réduction de la sanction d'une suspension de trois jours à une suspension de deux jours

[59] Mme Najm a déclaré qu'elle était la décisionnaire déléguée au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Dans son interrogatoire principal, elle s'est rappelé que le fonctionnaire avait admis auprès d'elle les conclusions du rapport final et qu'il avait reconnu que son comportement avait été inapproprié. Elle a déclaré qu'elle avait constaté que le fonctionnaire regrettait son comportement et qu'il avait dit qu'il ne le répéterait pas. Elle a ajouté qu'il lui avait dit comprendre que la communication du 3 novembre étaient offensants et qu'il ne contestait pas le caractère inapproprié de ses actes. Elle a déclaré que, sur la base des observations faites lors de l'audition du grief au troisième palier, elle a estimé qu'il éprouvait des remords pour son comportement et qu'il avait tiré les leçons de ce qui s'était passé. Elle a donc réduit la sanction de trois jours à deux jours de suspension.

[60] Interrogée sur l'état de santé du fonctionnaire, Mme Najm a répondu qu'elle était consciente de son état de santé, mais qu'elle ne voyait pas de lien de cause à effet entre celui-ci et son comportement. Lorsque l'avocat de l'employeur lui a demandé si le fonctionnaire lui avait donné des détails sur son état de santé, elle a répondu par la négative et a ajouté qu'il avait seulement indiqué que son état de santé expliquait son comportement, mais qu'elle ne voyait aucun lien de cause à effet entre les deux.

[61] Lors du contre-interrogatoire, le fonctionnaire a demandé à Mme Najm pourquoi elle pensait que les allégations contenues dans le rapport final étaient véridiques et exactes et qu'elles n'étaient pas frivoles. Mme Najm a répondu qu'elle pensait qu'il s'agissait d'une question inappropriée. Le fonctionnaire a également demandé à Mme Najm si elle savait qu'il souffrait de dépression à l'époque, ce à quoi elle a répondu qu'elle n'était pas au courant et que cela ne lui avait pas été communiqué. Lorsque le fonctionnaire a insisté auprès de Mme Najm sur la question de sa dépression, elle a déclaré que les renseignements médicaux qu'elle avait en sa possession à l'époque n'étaient pas très détaillés.

[62] Le fonctionnaire a demandé à Mme Najm pourquoi elle pensait que la mesure disciplinaire qu'elle avait prise était plus appropriée qu'une réprimande écrite. Elle a répondu que ce choix tenait à la gravité de la faute de conduite.

[63] Lors du ré-interrogatoire, on a demandé à Mme Najm si, à un moment donné, le fonctionnaire avait remis en question la validité du rapport final, ce à quoi elle a répondu qu'au moment de l'audience au troisième palier, il avait dit qu'il acceptait le rapport final et qu'il comprenait que son comportement avait été inapproprié.

III. Résumé des arguments

A. Pour l'employeur

[64] L'employeur m'a renvoyé à *Faryna v. Chorny* [1952] 2 D.L.R. 354 (BC CA), *Wm. Scott & Co. v. C.F.A.W., Local P-162*, 1976 CarswellBC 518, [1977] 1 Can. L.R.B.R. 1, *McCaskill c. Canada (Conseil du Trésor - Affaires indiennes et du Nord)*, dossier de la CRTFP n° 166-02-19524 (19900320), 1990 CarswellNat 1609, *Bisaillon c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2002 CRTFP 16, *Albert c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 7, *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24, *Cooper c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 119, *Szmukier c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTFP 37, *Stene c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTFP 36, *Joe c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTFP 95, et *Pelchat c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2019 CRTFP 105.

[65] L'employeur a soutenu que la Commission doit d'abord déterminer s'il y a eu faute de conduite, et dans l'affirmative, elle doit ensuite évaluer si les mesures disciplinaires imposées étaient appropriées. S'il est déterminé qu'elles étaient excessives, la question devient celle de savoir ce qui serait raisonnable dans les circonstances.

[66] L'employeur a fait valoir qu'une grande partie du témoignage du fonctionnaire était contradictoire et m'a renvoyé au critère énoncé dans *Faryna*.

[67] L'employeur a fait valoir qu'il fallait accorder une grande valeur probante au rapport final, même s'il a été produit dans le cadre d'un processus distinct. Non seulement le rapport final corrobore-t-il le témoignage de Mme A, mais il n'a pas été contesté par le fonctionnaire, qui a de l'expérience en tant que représentant et délégué syndical. De plus, au cours de l'enquête sur le harcèlement, l'enquêtrice a donné au fonctionnaire des occasions de le commenter, et il lui a dit qu'il contenait tous les éléments de sa version des faits.

[68] L'employeur a déclaré que, bien qu'il ait eu l'occasion d'examiner et de commenter le projet de rapport, le fonctionnaire s'est montré catégorique dans son témoignage, affirmant que le rapport n'était pas complet. En outre, il a déclaré qu'il n'avait pas eu assez de temps pour formuler des commentaires, qu'il n'avait pas pu présenter sa version ou que sa version n'avait pas été prise en considération. Il a écrit à l'enquêtrice en mai 2018 pour lui dire que non seulement elle avait consigné tous les renseignements pertinents, mais aussi qu'elle avait fait du bon travail. Le fonctionnaire a transmis ses commentaires à l'enquêtrice dans un courriel daté du 19 juillet 2018.

[69] Le fonctionnaire a non seulement eu la possibilité de formuler des observations avant la publication du rapport final, mais il a également eu la possibilité de présenter un grief après la publication et la remise du rapport, ce qu'il n'a pas fait.

[70] Lors de son audience disciplinaire, le fonctionnaire a déclaré qu'il comprenait que ses actes étaient inappropriés et qu'il ne les répéterait pas. Mme Najm, qui a instruit le grief au dernier palier, a témoigné et ses notes d'audience ont été produites en preuve. Ces notes indiquent que le fonctionnaire a tenu ces propos, mais dans son exposé introductif, son témoignage principal et son contre-interrogatoire, le fonctionnaire a reproché à Mme A d'avoir mal compris. Bien que les notes de Mme Njam indiquent qu'il éprouve des remords, rien n'indique que le fonctionnaire ait éprouvé des remords pour ses actes au cours de l'audience devant la Commission.

[71] La preuve a révélé sans équivoque que le fonctionnaire, le 3 novembre 2017, a fait des commentaires à Mme A selon lesquels il se disait attiré par elle, ils devraient commencer leur relation doucement, ils pourraient aller au cinéma ensemble, il pourrait l'emmener en Inde et elle était l'amie qu'il avait attendue toute sa vie. Mme A a déclaré que ces commentaires étaient sortis de nulle part et qu'ils l'avaient effrayée. Le fonctionnaire savait qu'elle était mariée et avait des enfants. Elle a déclaré que ces commentaires l'avaient mise mal à l'aise et qu'elle avait mis fin à la conversation. Le 3 novembre était un vendredi et la conversation a eu lieu à la fin de la journée. Le lundi suivant, à la première heure, elle a rapporté l'incident à M. Julien.

[72] Ce dernier s'est entretenu avec le fonctionnaire et lui a envoyé un courriel. Il lui a été clairement expliqué que les propos tenus au cours de la communication du 3 novembre étaient déplacés et inacceptables, et qu'il n'y avait aucune ambiguïté sur le fait que Mme A ne souhaitait plus avoir de contact avec lui. Le fonctionnaire a déclaré

qu'il avait rencontré M. Julien le 17 novembre 2017 et qu'il pensait que Mme A serait présente, ce qui n'était pas le cas. Il voulait lui présenter des excuses et M. Julien lui a répondu qu'il l'avait déjà fait et que Mme A avait accepté ses excuses. M. Julien a déclaré à deux reprises au fonctionnaire que Mme A ne voulait pas le rencontrer. La preuve a clairement démontré que Mme A ne voulait pas rencontrer le fonctionnaire.

[73] Malgré cela, le 20 novembre 2017, le fonctionnaire a rédigé un courriel concernant les révisions salariales prévues dans une nouvelle convention collective, en réponse auquel Mme A l'a remercié pour l'information. Ensuite, le fonctionnaire a suggéré qu'ils se rencontrent en personne à l'établissement du chemin River ou ailleurs. C'est à ce moment que Mme A a présenté sa plainte pour harcèlement.

[74] Les aveux du fonctionnaire dans le rapport final indiquent qu'il a effectivement indiqué à Mme A qu'il aimerait l'emmener au cinéma et en Inde, qu'il comprenait qu'il avait dépassé les bornes et qu'il lui avait présenté ses excuses. Il a également confirmé que M. Julien lui avait expliqué que Mme A n'était pas à l'aise pour lui parler ou le rencontrer et qu'il lui avait demandé de ne pas l'aborder et ni de s'approcher d'elle jusqu'à nouvel ordre. C'est sa version des faits. Par conséquent, il n'y a aucun doute quant à la faute de conduite.

[75] L'employeur a fait valoir que le montant de la sanction, une suspension de deux jours, était adapté et non excessif dans les circonstances. Le fonctionnaire n'a pas compris que ses actes étaient répréhensibles, et il a passé toute l'audience à essayer de se justifier et de rejeter la faute sur d'autres.

[76] À titre d'exemple indiquant clairement que le fonctionnaire a continué à se comporter comme s'il n'avait pas appris de ses erreurs, on peut citer un échange au cours du contre-interrogatoire portant sur un échange de courriels de Mme Prince, qui, selon lui, était très clair et sans ambiguïté au sujet de l'interdiction de communiquer avec Mme A en août 2018. Il a laissé entendre que les instructions antérieures de M. Julien n'étaient pas claires. L'essentiel de l'échange montre que le fonctionnaire n'a pas tenu compte non plus de l'instruction de Mme Prince et qu'il a communiqué avec Mme A. Son comportement pendant l'audience, qui a consisté à ne présenter qu'une partie de l'échange de courriels et non la deuxième partie, a démontré qu'il a induit la Commission en erreur et qu'il a encore une fois réitéré la faute de conduite qui a donné lieu à la suspension de deux jours.

[77] En ce qui concerne les documents médicaux produits, aucun d'entre eux n'est pertinent.

[78] L'employeur soutient que le grief doit être rejeté.

B. Pour le fonctionnaire

[79] Le fonctionnaire m'a également renvoyé à *Joe* ainsi qu'à *Cwikowski c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 7, et à *Joss c. Conseil du Trésor (Agriculture et Agroalimentaire Canada)*, 2001 CRTFP 27.

[80] Le fonctionnaire a fait valoir que la plainte pour harcèlement est offensante.

[81] Il a déclaré que la communication du 3 novembre était une rencontre informelle qui a porté sur des questions à la fois professionnelles et personnelles. Il a affirmé que les commentaires qu'il a faits ont été mal interprétés par Mme A. Il a affirmé qu'elle s'est montrée amicale avec lui et qu'ils ont eu des conversations informelles. Les discussions portaient sur le travail, mais aussi sur d'autres sujets personnels. Il a déclaré qu'étant donné qu'elle l'aidait à résoudre certains problèmes, il aurait fait savoir qu'elle était [traduction] « attaché[e] » à lui, et rien d'autre. Il a affirmé qu'elle avait déclaré que lui avait prononcé le mot [traduction] « attiré ». Le fonctionnaire a indiqué qu'il n'avait pas voulu tenir ces propos et qu'il avait présenté ses excuses.

[82] Il a déclaré qu'il estimait qu'il devait assumer la responsabilité de ces commentaires. Il a dit qu'ils étaient liés à sa culture et a ensuite précisé qu'ils n'étaient pas dirigés contre Mme A. Il a répété que l'interprétation de Mme A était incorrecte.

[83] Le fonctionnaire a admis avoir rédigé le courriel du 20 novembre et que son but était de faire avancer les choses. Il a déclaré que M. Julien lui avait demandé de maintenir une relation professionnelle avec Mme A, mais que M. Julien ne lui avait pas expressément donné l'ordre de ne pas l'approcher; il a déclaré qu'on lui avait simplement dit de faire preuve de professionnalisme. Le fonctionnaire a soutenu que M. Julien aurait dû lui dire de cesser toute communication. Il a déclaré que Mme A avait peut-être demandé à M. Julien de le faire; cependant, lorsque M. Julien lui a donné des instructions, il lui a seulement dit de faire preuve de professionnalisme. Il a dit que M. Julien ne lui avait pas dit de cesser toute communication avec Mme A; si M. Julien l'avait dit, le fonctionnaire a affirmé qu'il aurait obtempéré.

[84] Le fonctionnaire a fait valoir qu'une partie de la communication du 3 novembre était de nature personnelle et non liée au travail. Il a déclaré qu'il importait peu de savoir où se serait déroulée la rencontre qu'il avait suggérée dans le courriel du 20 novembre, car dans tous les cas, elle aurait été liée au travail et, par conséquent, le lieu de la rencontre aurait été un lieu de travail. Il a déclaré que lorsqu'il a demandé à Mme A, lors du contre-interrogatoire, en quoi elle trouvait son comportement harcelant, elle a répondu qu'elle pensait que sa demande était de nature personnelle; cependant, il a soutenu qu'il essayait de rétablir la relation professionnelle. Il ne s'agissait pas d'une demande de nature personnelle, et rien dans le courriel du 20 novembre n'indiquait qu'il s'agissait de renouer la relation personnelle.

[85] Le fonctionnaire a indiqué que Mme A et lui avaient assisté à un souper de l'Institut et qu'ils avaient parlé du fait qu'il avait acheté un cadeau pour elle en Inde lorsqu'il s'y était rendu et qu'il le lui avait offert. Il a soutenu qu'elle était d'accord pour dire qu'ils parlaient de sujets de nature personnelle, comme la nourriture, les voyages et les genres de films.

[86] Le fonctionnaire a fait valoir que toute personne raisonnable penserait que la demande de réunion formulée dans le courriel du 20 novembre était appropriée et ne constituait pas du harcèlement ou un manque de professionnalisme. Il a affirmé qu'il y avait eu un manque de clarté dans ce qu'on lui avait demandé de faire. Il a déclaré qu'il aurait dû recevoir des instructions claires.

[87] Le fonctionnaire a fait valoir qu'une personne raisonnable ne considérerait pas comme une forme de harcèlement le fait de discuter de sujets personnels, tels que la nourriture. Il a ajouté que, malgré cela, il a éprouvé des remords et présenté des excuses, et qu'il en est resté là. Le fonctionnaire a déclaré que Mme A était toujours sa supérieure hiérarchique et qu'elle supervisait certains de ses dossiers. Il dit qu'elle a assisté à une réunion de groupe; le travail n'a pas cessé.

[88] Le fonctionnaire a également indiqué qu'il avait souffert de problèmes de santé mentale en août 2017. Il a présenté des observations sur un problème de dotation en 2015 et sur sa participation à un bassin de candidats qualifiés duquel il ne s'est pas vu offrir de possibilité. Dans le même ordre d'idées, il a indiqué que M. Breivik l'avait soumis à une microgestion, que cela avait nui à son rendement et qu'il avait fait l'objet d'un plan de gestion du rendement. Il a affirmé que son environnement de travail était

toxique. Il a ajouté qu'au moment où la mesure disciplinaire a été prise, il souffrait d'une rechute de son état de santé mentale et a pris des congés.

[89] Il a affirmé que la mesure disciplinaire avait été imposée de manière inappropriée et qu'il avait été bouleversé et humilié par cette mesure. Il a déclaré qu'il incomrait à la direction d'imposer des mesures disciplinaires dans le cadre d'un processus.

[90] Il a fait valoir que Mme A était sa supérieure hiérarchique directe de 2019 à 2022.

[91] Il a soutenu qu'il avait subi un préjudice psychologique.

[92] Selon lui, il était possible qu'on ait mal interprété ses propos, mais qu'il en assumait la responsabilité et qu'il éprouvait des remords.

[93] Il a soutenu qu'il avait suivi des cours de gestion de la colère pour maîtriser ses émotions.

[94] Il a fait valoir que la mesure disciplinaire était excessive au regard des messages qu'il avait envoyés et de l'interprétation qui en avait été faite.

[95] Il a fait valoir qu'il n'avait pas eu la possibilité d'obtenir une promotion et que son rendement l'avait conduit à la dépression et à un congé de maladie. Tous ces éléments devraient être pris en compte.

[96] Le fonctionnaire a fait valoir que la mesure disciplinaire devrait être réduite, en raison de son état de santé, et qu'il faudrait tenir compte du fait qu'il s'agissait d'un incident isolé et qu'il s'est réadapté en faisant évaluer son état de santé, afin de mieux comprendre son état et la façon dont il est lié à son évolution dans son lieu de travail.

[97] Le fonctionnaire a demandé à la Commission d'annuler la mesure disciplinaire et, le cas échéant, de lui rembourser les deux jours de salaire qu'il a perdus en raison de la suspension disciplinaire, ainsi que les frais remboursables de 1 650,00 \$. À titre subsidiaire, il a fait valoir que si la Commission estime qu'il y a eu harcèlement, il demande que la Commission réduise la mesure disciplinaire à une suspension d'un jour, compte tenu des circonstances atténuantes et de son état de santé.

C. La réponse de l'employeur

[98] L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire n'a pas démontré qu'il avait subi une perte pécuniaire en sus de ses deux jours de salaire. Il n'a pas non plus établi la preuve d'un problème médical ayant une incidence sur les incidents survenus à l'automne 2017.

IV. Motifs

A. Le bien-fondé du grief

[99] Les audiences d'arbitrage concernant les mesures disciplinaires prévues à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) sont des audiences *de novo*, et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

[100] En règle générale, les questions disciplinaires sont tranchées en examinant les trois questions suivantes (voir *Wm. Scott*) : Le fonctionnaire a-t-il commis une faute de conduite? Dans l'affirmative, la mesure disciplinaire imposée par l'employeur était-elle excessive au regard des circonstances? Si elle est excessive, quelle autre sanction est juste et équitable au regard des circonstances?

1. Y a-t-il eu faute de conduite de la part du fonctionnaire?

[101] L'employeur a prétendu que le fonctionnaire avait commis une faute de conduite en harcelant Mme A après avoir reçu l'ordre de ne pas la contacter.

[102] La plupart des faits ne sont pas contestés. Ce qui semble être en cause, c'est l'interprétation de ces faits.

[103] Les faits révèlent que lors de la communication du 3 novembre, le fonctionnaire a tenu des propos qui ont offensé Mme A, qui a déclaré qu'il lui avait dit ce qui suit :

- ils pourraient leur relation commencer doucement, en allant prendre un café puis en allant au cinéma ensemble;
- il était attiré par elle;
- il voulait l'emmener en Inde;
- elle était l'amie qu'il avait attendu toute sa vie.

[104] Le fonctionnaire a admis au moins deux des affirmations : premièrement, il voulait qu'ils aillent au cinéma ensemble et deuxièmement, il voulait qu'elle l'accompagne en Inde.

[105] Il a nié avoir dit qu'il était attiré par elle, suggérant plutôt qu'il avait prononcé le mot [traduction] « attaché » et que, pour une raison quelconque, le mot [traduction] « attiré » était apparu dans le clavardage. Le fonctionnaire a déclaré que ses remarques avaient été mal comprises.

[106] L'un des principaux points litigieux pour le fonctionnaire est le fait que Mme A a déclaré que, dans la communication du 3 novembre, il lui a affirmé qu'il était attiré par elle. Il a déclaré ne pas avoir prononcé ce mot, mais avoir dit qu'il était [traduction] « attaché » à elle. Il a suggéré que le clavardage avait remplacé le mot [traduction] « attaché » par le mot [traduction] « attiré ».

[107] Il est fréquent et bien connu que lorsque l'on tapote sur un appareil mobile (un téléphone intelligent ou une tablette), en fonction des paramètres de l'appareil, des fonctions peuvent être activées pour aider à la saisie d'un message. L'une d'entre elles est une fonction de correction automatique qui corrige l'orthographe d'un mot mal écrit. Certains appareils et programmes disposent d'un programme ou d'une capacité de correction du sens, par exemple en choisissant entre des mots qui se prononcent de la même manière, mais qui ont des sens différents, tels que « to », « two » et « too », ou « there », « their » et « they're ». En outre, certains appareils sont dotés de ce que l'on appelle le [traduction] « texte prédictif ». Lorsque vous rédigez un message, l'application vous propose un ou plusieurs mots en fonction des lettres que vous tapez.

[108] Les deux mots en cause, « attracted » [attiré] et « attached » [attaché], s'écrivent de la même manière, et je ne doute pas que si l'on tape les lettres « att » sur un téléphone intelligent ou un appareil doté d'une fonction de texte prédictif (ou d'une fonction similaire), les mots « attracted » et « attached » pourraient apparaître comme des suggestions si la fonction de texte prédictif est activée. Toutefois, comme on le sait, lorsque ces suggestions apparaissent, l'utilisateur doit faire un pas en avant pour choisir le mot suggéré. Il n'est pas saisi automatiquement. Si vous n'effectuez pas cette opération et que vous continuez à taper, le mot tapé est inséré dans le message ou le courriel. Si vous commettez une faute d'orthographe, la fonction de correction

automatique (encore une fois si elle est activée) peut corriger l'orthographe sans que vous vous en rendiez compte. Par exemple, si vous avez l'intention de taper le mot « attached » [attaché], mais que vous oubliez le « c » et que vous tapez à la place « attahed », la fonction de correction automatique corrigera l'orthographe sans que vous vous en rendiez compte.

[109] Il n'a pas été prouvé que le clavardage était doté de l'une ou l'autre de ces fonctions, et encore moins qu'elles étaient activées. Le fonctionnaire a simplement suggéré que cela a dû se produire. Cela ne suffit pas à prouver, selon la prépondérance des probabilités, que cela s'est produit. La version des faits présentée par Mme A était également contenue dans un courriel adressé à M. Julien. Dans ce courriel, écrit à la première heure le lundi 6 novembre 2017, lui relatant les échanges survenus le 3 novembre, Mme A a déclaré que non seulement le fonctionnaire avait dit qu'il était attiré par elle, mais aussi qu'il avait dit qu'ils [traduction] « devraient commencer leur relation doucement avec un café » et qu'elle était [traduction] « l'amie qu'il avait attendu toute sa vie ».

[110] Le fonctionnaire a également laissé entendre que sa proposition d'aller au cinéma avec Mme A et de l'emmener en Inde avait été mal comprise. Il a dit que le fait d'aller au cinéma ou de voyager avec des collègues était tout à fait acceptable puisque des collègues du laboratoire de Burlington l'avaient fait.

[111] Mme A a estimé que l'échange et les suggestions du fonctionnaire dans la communication du 3 novembre étaient inappropriés. La preuve a révélé qu'après qu'il eut fait les commentaires et les suggestions et que Mme A eut indiqué qu'elle l'avait interpellé à ce sujet, il a présenté des excuses.

[112] Le lundi 6 novembre 2017, Mme A a porté la communication du 3 novembre à l'attention de son superviseur, M. Julien, en lui envoyant un courriel détaillé ce jour-là. Il a à son tour organisé une réunion téléphonique avec le fonctionnaire le 9 novembre 2017, à laquelle ils ont participé. Le même jour et après cette réunion, M. Julien a envoyé un courriel au fonctionnaire.

[113] Selon le récit du fonctionnaire présenté dans le rapport préliminaire et le rapport final, celui-ci a confirmé que le 9 novembre 2017, il a rencontré M. Julien et que ce dernier lui a dit qu'il devait être respectueux dans toutes ses communications avec les superviseurs et les gestionnaires. Il a déclaré que M. Julien lui a dit qu'il

pouvait toujours aborder Mme A en sa qualité de gestionnaire. Il dit avoir demandé à M. Julien de planifier ou d'organiser une réunion avec Mme A (en présence de M. Julien), car il voulait tirer au clair ce qui s'était passé le 3 novembre. Il a déclaré que M. Julien lui avait dit que le fait d'inviter Mme A à aller au cinéma et à se rendre en Inde avec lui était inapproprié. Le fonctionnaire a répété cette version des faits devant moi lors de son témoignage principal.

[114] M. Julien n'a pas témoigné; cependant, sa version de la réunion du 9 novembre, présentée dans le rapport préliminaire et le rapport final, indique qu'il a rappelé au fonctionnaire que le lieu de travail n'était pas l'endroit pour faire des avances (à Mme A), que l'invitation du fonctionnaire à Mme A de l'emmener au cinéma et en Inde était une source de préoccupation, et que Mme A ne se sentait pas à l'aise de rencontrer le fonctionnaire ou de lui parler. M. Julien indique également indiqué que le fonctionnaire lui avait demandé d'essayer d'organiser une rencontre entre Mme A, le fonctionnaire et lui-même, et qu'il a dit au fonctionnaire qu'il en discuterait avec Mme A.

[115] Mme A a déclaré avoir compris que M. Julien avait demandé au fonctionnaire de ne pas l'approcher.

[116] Selon le témoignage du fonctionnaire et sa version exposée dans le rapport préliminaire et le rapport final, ainsi que la version de M. Julien exposée dans le rapport préliminaire et le rapport final, le fonctionnaire s'est entretenu avec M. Julien le 14 novembre 2017, déclarant qu'il voulait de nouveau s'excuser auprès de Mme A, et il a sollicité M. Julien en vue d'organiser une rencontre avec Mme A. Selon le témoignage du fonctionnaire et les explications du fonctionnaire et de M. Julien figurant dans le rapport préliminaire et le rapport final, M. Julien a confirmé au fonctionnaire qu'il avait interrogé Mme A au sujet d'une rencontre et qu'elle avait indiqué qu'elle communiquerait de nouveau avec M. Julien. Au cours de cette discussion, le fonctionnaire et M. Julien ont établi qu'ils devaient se reparler le 17 novembre 2017.

[117] Selon le témoignage du fonctionnaire et sa version des faits exposée dans le rapport préliminaire et le rapport final, ainsi que selon la version des faits exposée par M. Julien dans le rapport préliminaire et le rapport final, le fonctionnaire s'est de nouveau entretenu avec M. Julien, le 17 novembre 2017. Au cours de cette discussion,

le fonctionnaire a encore interrogé M. Julien sur la possibilité d'organiser une rencontre avec Mme A. Encore une fois, selon le témoignage du fonctionnaire ainsi que les explications qui lui sont attribuées et celles de M. Julien dans le rapport préliminaire et le rapport final, M. Julien a répondu qu'il avait parlé à Mme A de la possibilité d'une rencontre, qu'elle a déclaré qu'elle communiquerait de nouveau avec lui (M. Julien) et qu'entre-temps, le fonctionnaire ne devait pas l'aborder et devait la laisser prendre sa décision. Le fonctionnaire a également été prié de ne pas se rendre à l'établissement du chemin River et de ne pas s'approcher de Mme A jusqu'à nouvel ordre.

[118] Ensuite est intervenu le courriel du 20 novembre. Le premier courriel envoyé ce jour-là était un simple courriel adressé par le fonctionnaire à Mme A dans lequel il évoquait les nouvelles révisions salariales qui avaient été négociées par le syndicat. Il s'agissait d'un courriel assez anodin, et le fonctionnaire était membre de l'exécutif du syndicat. Mme A a remercié le fonctionnaire pour l'information. Ce courriel ne semblait pas être de nature personnelle et était lié au travail, étant donné qu'il y avait question de salaires ou de révisions salariales. Le courriel indiquait également que les grilles salariales n'étaient pas encore publiques. Compte tenu du statut du fonctionnaire au sein du syndicat, ce courriel pouvait être considéré comme un message relatif aux affaires syndicales, puisque Mme A était également membre de l'unité de négociation.

[119] Le fonctionnaire a ensuite envoyé un courriel à Mme A à 14 h 5, dans lequel il a écrit ce qui suit :

[Traduction]

De rien et c'est réjouissant :-)

J'ai entendu parler de la réflexion sur les orientations [...]

Prévoyons de nous rencontrer en personne peut-être le

30 novembre à l'établissement du chemin River si cela vous convient, peut-être dans un endroit proche!

[120] Il est évident pour moi que le courriel envoyé par le fonctionnaire le 20 novembre 2017, à 14 h 5, correspondait au type de messages qu'on lui avait clairement interdit d'échanger avec Mme A.

[121] Le fonctionnaire a déclaré que son courriel du 20 novembre n'était pas inapproprié et a suggéré que les instructions qui lui avaient été données par M. Julien ne lui interdisaient pas de communiquer avec Mme A. Il a déclaré que s'il ne devait pas

contacter Mme A, M. Julien aurait dû le lui dire en termes clairs. Il a déclaré que lorsqu'ils ont discuté pour la première fois de la communication du 3 novembre, M. Julien lui a dit qu'il devait se montrer respectueux dans ses relations avec les superviseurs et les gestionnaires et qu'il pouvait toujours s'adresser à Mme A en sa qualité de gestionnaire. Il a dit qu'il aurait pu recevoir une directive ou un ordre de cesser et de s'abstenir, mais qu'il n'en a pas reçu et qu'on lui a dit qu'il pouvait toujours la contacter, mais à des fins professionnelles, dans le cadre de son travail.

[122] J'estime que le point de vue du fonctionnaire est incompatible avec le critère de crédibilité énoncé dans *Faryna*, que la Commission invoque et applique depuis des dizaines d'années. Dans *Faryna*, la Cour a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

La crédibilité des témoins intéressés, en particulier en cas de divergence de preuves, ne peut pas être évaluée uniquement en fonction de l'attitude personnelle du témoin en question, laquelle doit emporter la conviction qu'il dit la vérité. Le critère consiste à soumettre son récit à un examen raisonnable de sa cohérence vis-à-vis des probabilités qui entourent les circonstances actuelles. En bref, le véritable critère de la véracité du récit d'un témoin dans un tel cas doit être sa concordance avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pratique et informée reconnaîtrait aisément comme raisonnables dans ces circonstances [...]

[...]

[123] Le fonctionnaire, tant dans son témoignage devant moi que dans ses observations, a déclaré que la partie de la communication du 20 novembre où il suggère de rencontrer Mme A soit à l'établissement du chemin River, soit à un autre endroit, n'était ni inapproprié ni harcelant parce que M. Julien l'avait autorisé à parler à Mme A à condition que ce soit dans le cadre du travail et dans le respect.

[124] Le témoignage et les observations du fonctionnaire à cet égard ne résistent pas au critère énoncé dans *Faryna*. À trois reprises, les 9, 14 et 17 novembre 2017, le fonctionnaire a demandé à M. Julien d'organiser une rencontre avec Mme A, et à ces trois occasions, le fonctionnaire a été informé par M. Julien qu'il (M. Julien) allait soit sonder l'idée auprès de Mme A, soit faire un suivi auprès d'elle. Il est clair pour moi que le fonctionnaire comprenait parfaitement la consigne de M. Julien, quelle que soit la manière dont elle lui a été transmise, et que la consigne claire était de laisser Mme A

tranquille. J'estime que c'est le cas, compte tenu du comportement du fonctionnaire à cet égard.

[125] Le 9 novembre 2017, M. Julien a abordé avec le fonctionnaire le sujet de la plainte de Mme A relative à la communication du 3 novembre. À ce moment-là, le fonctionnaire a demandé à M. Julien de vérifier si Mme A accepterait de le rencontrer, et M. Julien lui a dit que M. Julien aborderait Mme A et sonderait l'idée avec elle. Si, au moment de la réunion du 9 novembre, le fonctionnaire avait compris qu'il pouvait simplement parler avec elle ou essayer de la rencontrer, il n'aurait pas demandé à M. Julien d'essayer d'organiser une réunion. S'il y avait un doute dans son esprit quant à savoir s'il devait aborder ou contacter Mme A, il aurait été dissipé lors de la réunion du 9 novembre, lorsqu'il a demandé à M. Julien d'organiser une réunion et que M. Julien a répondu qu'il contacterait Mme A. Cela démontre une compréhension claire de la situation à ce moment-là, et il est évident que le fonctionnaire a compris qu'il devait se tenir loin de Mme A.

[126] Il est également clair que le fonctionnaire savait très bien qu'il devait se tenir loin de Mme A et ne pas la contacter, car à peine deux jours ouvrables plus tard, le 14 novembre 2017, le fonctionnaire a relancé M. Julien, en lui posant de nouveau des questions sur la réunion qu'il avait proposée. M. Julien a répondu au fonctionnaire qu'il relancerait Mme A. Encore une fois, si le fonctionnaire avait pensé qu'aucune consigne n'avait été donnée concernant les contacts avec Mme A, il n'aurait pas soulevé la question auprès de M. Julien. Enfin, une troisième rencontre et discussion a eu lieu entre le fonctionnaire et M. Julien, cette fois le vendredi 17 novembre 2017, et encore une fois, pour une troisième fois, et seulement trois jours après la discussion précédente, il a demandé à M. Julien de rencontrer Mme A. Encore une fois, comme les deux fois précédentes, M. Julien a dit au fonctionnaire qu'il effectuerait un suivi de la demande.

[127] Par ailleurs, le 17 novembre 2017 était un vendredi. Selon le rapport préliminaire et le rapport final, tant M. Julien que la fonctionnaire ont relaté le souvenir qu'ils avaient de cette discussion pertinente pour le présent grief, dont voici les éléments :

- le fonctionnaire a rencontré M. Julien ce vendredi après-midi dans le bureau de ce dernier;

- au cours de la discussion ce jour-là, le fonctionnaire a de nouveau demandé à M. Julien s'il pouvait rencontrer Mme A;
- M. Julien a dit au fonctionnaire que Mme A réfléchissait à la rencontre proposée et que le fonctionnaire ne devait pas se rendre à l'établissement du chemin River et devait rester loin de Mme A.

[128] Pourtant, en dépit de cette consigne, le jour ouvrable suivant, le lundi 20 novembre 2017, le fonctionnaire a désobéi, a abordé Mme A et a proposé une rencontre d'abord à l'établissement du chemin River, puis ailleurs.

[129] Dans son témoignage principal, le fonctionnaire n'a aucunement parlé des rencontres du 14 novembre ou du 17 novembre 2017. En contre-interrogatoire, l'avocat de l'employeur a attiré l'attention du fonctionnaire sur le rapport préliminaire et le rapport final et sur les faits qui y sont relatés et dont le récit lui est attribué ainsi qu'à M. Julien. Au cours de son contre-interrogatoire, le fonctionnaire a fait un exposé introductif dans lequel il a déclaré que les rapports étaient globalement corrects, mais qu'ils ne contenaient pas de détails précis. Lorsqu'il a été poussé dans ses retranchements, le fonctionnaire a admis avoir reçu le rapport préliminaire, avoir eu l'occasion de l'examiner et de le commenter, et avoir fait part de ses commentaires à l'enquêtrice. Lorsqu'il a admis tous ces éléments et qu'on lui a ensuite demandé de fournir des détails, il a répondu qu'il devait lire le rapport.

[130] L'avocat de l'employeur est allé plus loin et a attiré l'attention du fonctionnaire sur un paragraphe précis du rapport préliminaire qui décrit ce dont il se souvient de la communication du 3 novembre. Il a ensuite été renvoyé au courriel qu'il avait envoyé à l'enquêtrice pour commenter le rapport préliminaire, et l'avocat a soumis au fonctionnaire qu'il avait admis que le contenu du rapport préliminaire était exact, sans quoi il aurait inclus des commentaires dans son courriel sur le rapport préliminaire. Le fonctionnaire a répondu que sa version du rapport préliminaire était exacte, mais pas [traduction] « complètement exacte ». Il a ensuite déclaré qu'il n'avait jamais fourni de détails sur les [traduction] « lacunes » du rapport. En effet, lors de l'audience devant moi, le fonctionnaire n'a pas fourni d'autres renseignements sur les [traduction] « lacunes », bien qu'il ait admis auprès de l'avocat qu'il était au courant des [traduction] « lacunes » dès le 25 mai 2018.

[131] L'avocat a ensuite demandé au fonctionnaire, compte tenu de son avis sur le rapport préliminaire en date de mai 2018, quel était son avis ou son analyse. À cela, le

fonctionnaire a répondu qu'il ne pouvait pas dire ce avec quoi il n'était pas d'accord. Il a ensuite déclaré qu'au moment de l'examen et de la rédaction de ses commentaires sur le rapport préliminaire, il lui aurait fallu beaucoup de temps pour formuler ses réfutations, parce qu'il était souffrant. Le fonctionnaire a ensuite déclaré qu'il souffrait de dépression et d'anxiété.

[132] Il est évident pour moi que le fonctionnaire savait qu'il ne devait pas aborder Mme A. Entre le 9 et le 17 novembre 2017, soit à peine cinq jours ouvrables, le fonctionnaire a demandé à trois reprises à M. Julien de fixer un rendez-vous avec elle. À ces trois occasions, M. Julien a indiqué soit qu'il parlerait à Mme A et verrait si elle accepterait une rencontre, soit qu'il ferait un suivi avec elle au sujet de la demande, puisqu'elle avait déjà été faite. Je fais également remarquer qu'à la dernière occasion, le vendredi 17 novembre, selon le témoignage du fonctionnaire au cours de l'enquête sur le harcèlement et selon le rapport préliminaire et le rapport final, M. Julien a explicitement dit au fonctionnaire de ne pas aborder Mme A et de la laisser décider de le rencontrer ou non. Malgré cette consigne explicite, le fonctionnaire a abordé Mme A et lui a proposé de la rencontrer.

[133] Bien qu'on m'ait transmis des certificats rédigés par un professionnel de la santé à des dates antérieures aux messages de novembre 2017, qui ont donné lieu à des mesures disciplinaires, ou à des dates postérieures, rien dans ces documents n'a permis d'établir une preuve ou un lien permettant d'expliquer le comportement du fonctionnaire.

[134] En ce qui concerne les messages du 3 et du 20 novembre envoyés à Mme A, le fonctionnaire a exprimé son point de vue en deux volets : premièrement, il a affirmé qu'il n'avait rien fait de mal et que Mme A les avait mal compris; deuxièmement, à supposer qu'il ait fait quelque chose de mal, il n'en était pas responsable parce qu'il avait été déprimé et n'avait pas pu contrôler ses émotions. En bref, il a proposé une défense fondée sur des raisons médicales pour justifier ses actes ou, sans le dire explicitement, il a fait état d'une discrimination.

[135] Une défense fondée sur des raisons médicales ou une plainte pour discrimination aurait exigé que le fonctionnaire fournisse des éléments de preuve révélant un lien entre le comportement et l'état de santé ou qu'un handicap ait été un facteur dans la mesure disciplinaire qui lui a été imposée. Le fait qu'une personne

puisse souffrir de dépression, sans autre élément, ne dispense pas d'une faute de conduite ou n'établit pas qu'elle a été un facteur dans la mesure disciplinaire subséquente. Aucune preuve n'a été fournie par un professionnel de la santé ou même par le fonctionnaire pour expliquer en quoi sa dépression a été un facteur intervenant dans les messages envoyés le 20 novembre 2017 à Mme A. Bien que certains documents aient été fournis concernant certains examens effectués, ceux-ci ont eu lieu bien après les événements en question, concernaient son aptitude au travail et n'ont pas porté sur son comportement ou sa santé mentale au moment des événements (novembre 2017) ou aux alentours de cette date, d'une manière qui permette d'établir qu'un problème de santé ou un handicap a joué un rôle dans son comportement ou dans les mesures disciplinaires prises à son encontre.

2. La mesure disciplinaire était-elle excessive au regard des circonstances?

[136] L'employeur ayant prouvé l'allégation de faute de conduite, je me penche à présent sur la question de savoir si la sanction, à savoir la suspension de deux jours, était excessive. Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis qu'elle n'était pas excessive et je refuse de l'annuler.

[137] L'évaluation de la sanction en matière disciplinaire dans le secteur public fédéral a été exposée aux paragraphes 179 et 180 de *Brazeau c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 62, où l'ancienne CRTFP a déclaré ce qui suit :

179 Dans la quatrième édition de *Canadian Labour Arbitration*, *Brown et Beatty* discutent du rôle de l'arbitre de grief lorsqu'il est appelé à évaluer le caractère équitable d'une sanction particulière :

[Traduction]

[...]

L'objet de leur examen est de confirmer personnellement qu'une sanction est juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances - à savoir que la sanction est à la mesure de la faute [...] (page 7-129)

[...]

Il est désormais reconnu que l'évaluation du caractère raisonnable d'une sanction disciplinaire passe par un examen étendu de nombreuses circonstances concernant l'employé, l'employeur et l'incident même. (page 7-144)

[...]

Sont invariablement pris en compte la nature de l'inconduite, les circonstances personnelles de l'employé, la façon dont l'employeur a géré la situation, ou un ensemble des trois. De plus, le contexte de l'emploi et la situation professionnelle de l'employé sont souvent des facteurs d'importance.

Pour qu'employeurs et employés comprennent mieux leur cadre analytique, les arbitres leur ont fourni des aide-mémoire qui énumèrent les facteurs les plus importants qui déterminent le plus souvent la structure de leurs délibérations. Dans une ancienne décision fréquemment citée, un arbitre a résumé comme il suit les facteurs susceptibles de compenser la gravité de l'inconduite, toutes choses étant égales par ailleurs :

D'aucuns ont soutenu, toutefois, que, là où un conseil d'arbitrage est habilité à atténuer la sanction imposée au fonctionnaire s'estimant lésé, il doit prendre en considération les facteurs suivants pour rendre une décision :

1. le dossier du fonctionnaire s'estimant lésé;
2. les longs états de service du fonctionnaire s'estimant lésé;
3. la question de savoir si l'infraction était un cas isolé dans les antécédents de travail du fonctionnaire s'estimant lésé;
4. la provocation;
5. la question de savoir si l'infraction a été commise spontanément et représente un écart de conduite ponctuelle, si elle est due à de fortes impulsions émotives ou si elle était préméditée;
6. la possibilité que la sanction ait causé des difficultés financières particulières au fonctionnaire s'estimant lésé, compte tenu de ses circonstances;
7. des indices qui montrent que les règles de l'organisation n'ont pas été appliquées uniformément, ce qui constitue une forme de discrimination;
8. des circonstances montrant que le fonctionnaire n'avait pas d'intention coupable, par exemple la probabilité qu'il a mal compris la nature ou l'intention d'une directive, ce qui l'a porté à l'enfreindre;
9. la gravité de l'infraction en regard de la politique de l'entreprise et de ses obligations;
10. toutes autres circonstances que le conseil devrait prendre en considération (page 7-153).

[...]

180 *Brown et Beatty traitent comme suit du potentiel de réadaptation et de la méthode corrective :*

[Traduction]

La question capitale que doivent se poser les arbitres qui recourent à une approche corrective est celle de la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé de se conformer à des normes de comportement acceptables à l'avenir. Pour pouvoir répondre à la question, il faut évaluer la capacité et la volonté du fonctionnaire s'estimant lésé de s'amender et de se réadapter pour qu'il soit possible de rétablir une relation d'emploi satisfaisante. En un mot, il incombe à l'arbitre de décider si la personne est « récupérable ». À ce propos, comme l'a signalé un arbitre, l'aide-mémoire des facteurs atténuants « ne représente que les circonstances générales de considérations également générales qui déterminent le potentiel qu'a l'employé d'avoir un comportement acceptable à l'avenir », ce qui est le fond même de l'ensemble de l'approche corrective de la discipline.

Lorsqu'ils évaluent la possibilité qu'une relation d'emploi durable soit rétablie, les arbitres accordent énormément de poids aux excuses sincères que l'employé aurait offertes ou à l'authentique remords qu'il aurait exprimé. Il est supposé que les employés dont c'est le cas ont reconnu le caractère inacceptable de leur comportement et seront vraisemblablement capables de répondre aux attentes légitimes de l'employeur.

[138] Le dossier du fonctionnaire ne comportait aucune mesure disciplinaire, ce qui est un facteur qui joue en sa faveur. Cependant, au moment de la faute de conduite et de la mesure disciplinaire, il n'avait pas beaucoup d'ancienneté. Il ne s'est joint à ECCC qu'en 2010, de sorte qu'il n'avait que sept ans de service au moment de la communication du 3 novembre.

[139] L'acte du fonctionnaire ne semble pas avoir été déclenché par une quelconque provocation.

[140] La faute n'était pas un incident isolé. Bien que Mme A ait accepté les excuses du fonctionnaire pour la communication du 3 novembre, il avait été clairement expliqué au fonctionnaire que Mme A ne voulait pas être abordée par lui et qu'il avait reçu la consigne de la laisser tranquille. Il avait demandé une rencontre et on lui avait clairement dit que Mme A examinait sa demande. Plutôt que de s'abstenir, le fonctionnaire a non seulement contacté Mme A et suggéré qu'ils se rencontrent, alors

qu'elle lui avait dit de ne pas le faire, mais il a également continué à insister. Il est clair que le fonctionnaire n'a pas tiré de leçons des mesures prises à la suite de la communication du 3 novembre.

[141] Il ne semblait pas non plus s'agir d'un coup de tête ou d'une erreur passagère, puisqu'il avait demandé à M. Julien à plusieurs reprises d'organiser une rencontre avec Mme A, et que la réponse claire et sans équivoque avait été que c'était à Mme A de décider si elle souhaitait avoir d'autres contacts avec lui.

[142] Il n'y a aucune preuve des éléments suivants :

- la perte de deux jours de salaire a créé des difficultés économiques particulières;
- les règles de conduite, non écrites ou écrites, n'avaient pas été appliquées uniformément, ce qui aurait constitué une forme de discrimination.

[143] Conformément à la section qui précède immédiatement celle-ci, dans laquelle j'ai analysé la question de savoir si le comportement du fonctionnaire s'apparentait à une faute de conduite et j'ai passé en revue les actes et la position du fonctionnaire, qui a clairement nié avoir agi de manière inappropriée, j'ai conclu que le fonctionnaire n'avait pas mal compris la nature de la consigne et que, par conséquent, il ne s'agissait pas d'un facteur à prendre en considération pour réduire la sanction.

[144] La communication du 3 novembre constituait un acte posé par le fonctionnaire à l'égard de Mme A que celle-ci ne désirait pas. Elle le lui a fait savoir. Elle lui a clairement indiqué que ses avances n'étaient pas souhaitées. Le superviseur de Mme A, qui était son supérieur de trois échelons, lui a alors parlé et lui a dit de ne pas l'aborder. Il n'a pas tenu compte de cette consigne. Malgré ces faits clairs et incontestés, le fonctionnaire continue de soutenir qu'il n'a pas agi de manière inappropriée et que c'est Mme A qui a mal compris les choses. Il est clair pour moi qu'au moment de l'audience devant moi, le fonctionnaire ne comprenait toujours pas la gravité de ses actes.

[145] Tout au long de l'audience, le fonctionnaire a semblé insinuer qu'il ne devrait pas être tenu responsable de son comportement parce que ses discussions avec Mme A étaient de nature personnelle et portaient sur des choses qui donnaient à penser qu'il y avait, d'une façon ou d'une autre, une relation personnelle, et que les discussions qu'il

avait eues avec elle étaient telles qu'elles le disculpait à la fois de tout reproche et de tout acte répréhensible.

[146] Quoi que le fonctionnaire ait pensé de la nature de la relation, ou quoi qu'il ait pensé de sa nature potentielle, elle a cessé d'exister après la communication du 3 novembre, lorsque Mme A a clairement détrompé le fonctionnaire. Le 3 novembre 2017, elle a clairement indiqué que sa communication du 3 novembre était inappropriée et non désirée. Comme si cela ne suffisait pas, il a également été clairement indiqué que c'était le cas lorsqu'il a été convoqué à la réunion du 9 novembre 2017 avec M. Julien, un gestionnaire de trois échelons supérieur à lui. Une discussion a eu lieu et M. Julien a été clair.

[147] Aussi, pour les motifs qui viennent d'être exposés dans les paragraphes précédents, je ne crois pas que le fonctionnaire éprouve des remords. Il est difficile de montrer ou d'éprouver du remords pour un acte que l'on ne croit pas avoir commis ou dont on ne comprend pas qu'il était répréhensible.

[148] Le fonctionnaire a fait valoir que la mesure disciplinaire imposée était inappropriée et qu'elle l'avait affligé et humilié. Bien que le fonctionnaire ait fourni un témoignage sur la façon dont le processus disciplinaire s'est déroulé, il n'y a rien de fâcheux à ce sujet. Bien que le fonctionnaire ait pu trouver cela pénible et humiliant, le processus disciplinaire, en particulier lorsqu'il aboutit à une sanction disciplinaire, est rarement considéré comme un processus agréable. Il a suggéré qu'il incombait à la direction d'imposer des mesures disciplinaires à l'issue d'un processus. C'est ce qu'elle a fait.

[149] Le fonctionnaire a fait valoir que Mme A était sa superviseuse directe de 2019 à 2022. Le fait que Mme A soit devenue sa superviseuse directe quelque deux à cinq ans après que le fonctionnaire eut eu un comportement inapproprié à son égard ne saurait en aucune manière annuler son comportement inapproprié et constituer un motif de réduction de la sanction. Il ne s'agit pas d'une forme de tolérance.

[150] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il avait subi un préjudice psychologique; la manière n'était pas claire, puisqu'il n'a pas donné de détails. Le fonctionnaire a présenté plusieurs documents relatifs à sa santé. Ces documents portaient sur des questions qui n'avaient rien à voir avec son comportement de novembre 2017. Aucun professionnel de la santé ayant pris en charge le fonctionnaire n'a témoigné; aucun de

ses dossiers cliniques n'a été fourni non plus. La plupart des documents relatifs à la santé portaient sur ses capacités fonctionnelles. Il n'y a rien dans les documents relatifs à la santé qui suggère un lien entre la mesure disciplinaire et sa santé, et encore moins qu'il a subi un préjudice psychologique.

[151] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il avait suivi un cours de gestion de la colère pour contrôler ses émotions. Les faits tels qu'ils ont été exposés et le comportement en cause n'avaient rien à voir avec un quelconque problème de gestion de la colère, dont on ne saurait déceler le rapport avec la présente affaire.

[152] Enfin, ainsi qu'il a été souligné précédemment, le fonctionnaire a fait valoir qu'il n'avait pas bénéficié de possibilités de promotion et que cela avait nui à son rendement et l'avait conduit à la dépression, ce qui lui avait valu d'être en congé de maladie. Là encore, aucun lien n'a été établi entre ces observations et le comportement de novembre 2017 qui a conduit à la mesure disciplinaire qui lui a été imposée ou la mesure en soi.

[153] Après avoir évalué la sanction disciplinaire au regard des différents facteurs concernant le fonctionnaire, l'employeur et l'incident lui-même, je suis d'avis que la suspension de deux jours du fonctionnaire n'était pas excessive.

B. Ordonnance de mise sous scellé

[154] Dans *Basic c. Association canadienne des employés professionnels*, 2012 CRTFP 120, aux par. 9 à 11, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a déclaré ce qui suit :

9 La mise sous scellés de documents ou de dossiers déposés en vue d'une audience judiciaire ou quasi judiciaire va à l'encontre du principe fondamental consacré dans notre système de justice selon lequel les audiences sont publiques et accessibles. La Cour suprême du Canada a statué que l'accès du public aux pièces et aux autres documents déposés dans le cadre d'une procédure judiciaire était un droit protégé par la Constitution en vertu des dispositions sur la « liberté d'expression » de la Charte canadienne des droits et libertés; voir Société Radio-Canada c. Nouveau-Brunswick (Procureur général), [1996] 3 R.C.S. 480; Dagenais c. Société Radio-Canada, [1994] 3 R.C.S. 835; R. c. Mentuck, 2001 CSC 76, Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances), 2002 CSC 41 (CanLII).

10 Cependant, la liberté d'expression et le principe de transparence et d'accessibilité publique des audiences judiciaires et

quasi judiciaires doivent parfois être soupesés en fonction d'autres droits importants, dont le droit à une audience équitable. Bien que les cours de justice et les tribunaux administratifs aient le pouvoir discrétionnaire d'accorder des demandes d'ordonnance de confidentialité, de non-publication et de mise sous scellés de pièces, ce pouvoir discrétionnaire est limité par l'exigence de soupeser ces droits et intérêts concurrents. Dans Dagenais et Mentuck, la Cour suprême du Canada a énuméré les facteurs à prendre en considération pour déterminer s'il convient d'accepter une demande de restriction de l'accès aux procédures judiciaires ou aux documents déposés dans le cadre de ces procédures. Ces décisions ont mené à ce que nous connaissons aujourd'hui comme étant le critère Dagenais/Mentuck.

11 Le critère Dagenais/Mentuck a été établi dans le cadre de demandes d'ordonnance de non-publication dans des instances criminelles. Dans Sierra Club of Canada, la Cour suprême du Canada a précisé le critère en réponse à une demande d'ordonnance de confidentialité dans le cadre d'une procédure civile. Le critère adapté est le suivant :

[...]

1. elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, y compris un intérêt commercial, dans le contexte d'un litige, en l'absence d'autres options raisonnables pour écarter le risque.

2. ses effets bénéfiques, y compris ses effets sur le droit des justiciables civils à un procès équitable, l'emportent sur ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté d'expression qui, dans ce contexte, comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires.

[...]

[155] La Cour suprême du Canada a reformulé l'analyse juridique applicable dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, au paragraphe 38, de manière à exiger que la partie qui demande une ordonnance de confidentialité établisse que 1) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important; 2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque; 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

[156] Le fonctionnaire a présenté des lettres et des documents émanant de professionnels de la santé. Bien que certains d'entre eux n'aient pas divulgué de renseignements précis, quatre d'entre eux contenaient des détails et des renseignements personnels sur sa santé; il s'agit des documents suivants :

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

- le FDCF du 19 janvier;
- le certificat du 19 mai;
- les certificats du 18 juillet 2019, en réponse aux questions adressées au Dr Taha dans une lettre au médecin datée du 26 juin 2019;
- la lettre de la Dre Warriner.

[157] Les renseignements contenus dans ces documents contiennent des renseignements personnels importants sur l'état de santé du fonctionnaire. Dans *Sherman (Succession)*, la Cour suprême a reconnu que la protection de la vie privée peut être un intérêt public important, surtout lorsque les renseignements révèlent un élément intime ou sensible au sujet d'une personne. Le risque pour cet intérêt dans la présente affaire est le suivant : en fin de compte, je n'ai pas constaté que ces documents et les renseignements médicaux qu'ils contiennent étaient pertinents pour les questions que je devais trancher; néanmoins, ils ont été présentés comme éléments de preuve et font partie du dossier public. Pour ce qui est de la compréhension de la présente décision et du principe de publicité des débats, il n'y a aucune raison ni aucun avantage à mettre ces renseignements à la disposition des personnes qui consultent le dossier. En me fondant sur les critères énoncés dans *Basic* et *Sherman (Succession)*, j'estime qu'il est opportun de mettre ces documents sous scellés.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[159] Le grief est rejeté.

[160] Les documents suivants doivent être mis sous scellés :

- Le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles, dont il appert qu'il a été rempli et signé par le Dr Taham le 11 janvier 2019 (le « FDCF de janvier 2019 »).
- Le certificat du Dr Taha en date du 28 mai 2019 (le « certificat de mai 2019 »).
- Les notes écrites du Dr Taha en date du 18 juillet 2019 (les « notes du 18 juillet 2019 »), en réponse aux questions adressées au Dr Taha dans une lettre au médecin datée du 26 juin 2019.
- La lettre de la Dre Warriner, datée du 18 juillet 2022 (la « lettre de la Dre Warriner »).

Le 15 mai 2024.

Traduction de la CRTESPF

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