

Date: 20241011

Dossier: 566-02-11692

Référence: 2024 CRTESPF 140

*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

CARMEN PEARSON

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

employeur

Répertorié

Pearson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Christopher Rootham, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Emilie Taman, avocate

Pour l'employeur : Alexandre Toso, avocat

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),
du 14 au 16 mai 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] Le présent grief porte sur la question de savoir si l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard des responsabilités en matière de garde d'enfants de Carmen Pearson, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), en apportant des modifications à son horaire de travail et à celui de son conjoint, de sorte que leurs quarts ne se chevauchent pas lorsque leur fournisseur de services de garde d'enfants n'était pas disponible. Parfois, la fonctionnaire devait indiquer les quarts qui devaient être modifiés et parfois, l'ASFC n'a apporté ces changements que quelques jours à l'avance; cependant, l'ASFC a apporté tous les changements de quart nécessaires de sorte que la fonctionnaire n'a jamais eu à prendre de congé et n'a jamais perdu un quart pour s'occuper de ses enfants. L'ASFC s'est acquittée de son fardeau de démontrer qu'elle avait pris des mesures d'adaptation raisonnables envers la fonctionnaire. J'ai donc rejeté le grief.

II. Fondement de la compétence de la Commission

[2] Étant donné que le présent grief a été déposé en 2010, je dois établir les fondements de ma compétence pour l'entendre.

[3] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; *LCRTEFP*) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé ainsi la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) pour remplacer l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), ainsi que l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Conformément à l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[4] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la*

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

fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *LCRTEFP* et de la *LRTFP* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

III. Faits

[5] Les faits nécessaires pour trancher le présent grief ne sont pas contestés. Les parties ont présenté un exposé conjoint des faits et un recueil conjoint de documents. De plus, la fonctionnaire et son conjoint ont témoigné pour son compte, et sa chef, Shelly Della Costa, a témoigné au nom de l'employeur. Les faits qui suivent proviennent de ces sources.

A. Situation de la fonctionnaire et de sa famille

[6] La fonctionnaire est une agente des services frontaliers. Elle a commencé à travailler pour l'ASFC en 2003 et a été mutée à un poste aux Opérations du trafic voyageurs à l'Aéroport international d'Edmonton le 18 juin 2007, à la fin de son premier congé de maternité et congé parental. Elle a eu un deuxième enfant le 13 août 2009 et a pris un an de congé de maternité et congé parental. Elle devait revenir au travail le 16 août 2010. Durant son congé de maternité et son congé parental, son conjoint, Warren Pearson, a commencé à travailler pour l'ASFC à temps partiel comme agent des services frontaliers aux Opérations du trafic voyageurs. Il a finalement été embauché à plein temps le 27 septembre 2010.

B. Établissement de l'horaire de l'ASFC à l'Aéroport international d'Edmonton

[7] Les agents des services frontaliers des Opérations du trafic voyageurs s'occupent principalement des passagers qui arrivent sur des vols internationaux. Les employés des Opérations du trafic voyageurs ont travaillé et travaillent toujours selon un horaire par quart. L'ASFC a établi une « ligne » pour chaque agent des services frontaliers des Opérations du trafic voyageurs, qui était un ensemble de quarts de travail sur une période de 56 jours. La plupart des quarts étaient de 10 heures chacun, avec un quart de six heures sur chaque ligne. Tous les six mois, les employés font une soumission sur la ligne de leur choix en fonction de leur ancienneté. La ligne donne une bonne estimation de leurs heures de travail pour chaque jour de cette période de

56 jours. Par exemple, en août et en septembre 2010, la fonctionnaire avait la ligne 7. Cela signifie qu'elle n'a pas travaillé les jours 1 et 2, a commencé à travailler à 22 h les jours 3 à 7 (ou l'aurait fait si elle n'avait pas été en congé parental cette semaine-là), n'a pas travaillé les jours 8 à 10, a commencé à travailler à 16 h les jours 11 à 14, et ainsi de suite. Même si les employés font une soumission sur leur ligne tous les six mois, les quarts de travail pour chaque ligne n'étaient pas verrouillés parce qu'ils étaient modifiés dans une certaine mesure pour chaque période de 56 jours en fonction de l'évolution du trafic à l'Aéroport international d'Edmonton. Chaque employé recevait son horaire de 56 jours deux semaines avant son début. De plus, la majeure partie du trafic des voyageurs à l'Aéroport international d'Edmonton se produit tôt le matin ou tard le soir, de sorte que les lignes sont conçues de façon à ce que la plupart des employés des Opérations du trafic voyageurs travaillent pendant ces périodes.

[8] Les employés des Opérations du trafic voyageurs étaient autorisés à échanger des quarts de travail, sous réserve de l'approbation de la direction. La plupart des échanges de quarts étaient approuvés, pourvu qu'il y ait suffisamment d'employés possédant des compétences particulières (comme le bilinguisme ou certaines formations en immigration) pendant chaque quart.

[9] Les agents des services frontaliers à l'Aéroport international d'Edmonton pouvaient également travailler au Bureau commercial. Le Bureau commercial s'occupe des importations de marchandises arrivant à l'aéroport. Puisque ses activités ne sont pas aussi urgentes que le fait de permettre aux passagers d'arriver, les employés du Bureau commercial travaillent de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi, chaque semaine.

C. La demande de mesures d'adaptation de la fonctionnaire

[10] Avant de commencer son congé de maternité en 2009, la fonctionnaire avait travaillé pendant un certain temps au Bureau commercial. En mars 2010, la fonctionnaire a demandé si elle pouvait retourner au Bureau commercial à la fin de son congé parental, mais on lui a dit qu'elle ne le pouvait pas, car il n'y avait pas de postes vacants à cet endroit.

[11] À l'époque, l'ASFC avait un formulaire qu'utilisaient les employés pour demander une mesure d'adaptation en raison d'un motif protégé en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6). La fonctionnaire a rempli ce formulaire le 16 juin 2010 pour demander une mesure d'adaptation fondée

sur la situation de famille. La fonctionnaire avait pris des dispositions pour la garde de ses deux enfants de 7 h à 17 h, du lundi au vendredi. Puisque son conjoint travaillait également selon un horaire de travail par quart à l'ASFC (mais avec moins d'heures à l'époque), elle a décrit ses limitations comme étant le manque de services de garde la nuit et les fins de semaine pendant les heures de travail de son conjoint.

[12] L'ASFC a convoqué une réunion le 4 août 2010 avec la fonctionnaire, son conjoint, Mme Della Costa et Christopher Ward (un surintendant de l'ASFC). Lors de cette réunion, les participants ont discuté de plusieurs points, notamment de la disponibilité d'autres arrangements en matière de garde d'enfants (la fonctionnaire a expliqué qu'elle ne pouvait ni se permettre d'engager une gardienne vivant à domicile ni n'avait la place pour le faire, et qu'elle ne trouvait pas juste de faire appel régulièrement à sa famille pour la garde de ses enfants, bien qu'elle le fasse de temps en temps) et du fait de travailler au Bureau commercial (ce qui n'était toujours pas possible à ce moment-là). La fonctionnaire devait assister à une formation obligatoire à Winnipeg, au Manitoba, à son retour au travail, et Mme Della Costa a donc accepté de modifier les horaires de travail de son conjoint afin qu'il ne travaille pas le soir ni la fin de semaine pendant son absence pour suivre la formation. Mme Della Costa a également remis à la fonctionnaire une copie de l'horaire principal, afin de voir si certaines lignes répondraient à leurs besoins. Il n'y en avait pas, car chaque ligne se chevauchait à un moment donné pendant une soirée ou une fin de semaine. Finalement, ils ont tous discuté de la possibilité pour la fonctionnaire de changer de quart au besoin afin d'éviter les chevauchements avec celui de son conjoint.

[13] Le seul fait important sur lequel les trois témoins ne s'entendaient pas était le résultat de la réunion. La fonctionnaire et son conjoint ont tous deux témoigné en disant que Mme Della Costa avait dit à la plaignante qu'elle ne ferait pas l'objet de mesures d'adaptation et que sa demande n'était [traduction] « pas fondée ». Mme Della Costa ne se souvenait pas d'avoir dit cela.

[14] Je n'ai pas besoin de résoudre cette question, car la fonctionnaire a demandé une réponse écrite à sa demande peu de temps après cette réunion. Deux jours plus tard, soit le 6 août 2010, Mme Della Costa a répondu que la demande était toujours en cours d'examen, que la fonctionnaire devait démontrer qu'elle avait fait tous les efforts raisonnables pour trouver une option de garde d'enfants raisonnable à sa disposition, et a confirmé que la fonctionnaire avait reçu une copie de l'horaire pour examen. En

d'autres termes, même si la réponse était [traduction] « non » le 4 août, elle est devenue [traduction] « peut-être » le 6 août, mais entre-temps, [traduction] « oui ».

D. L'horaire de travail entre le 16 août 2010 et le 17 janvier 2011

[15] Comme je l'ai mentionné, la fonctionnaire est retournée au travail le 16 août 2010. Plus tard après son retour, soit le 6 janvier 2011, la fonctionnaire s'est vu offrir une affectation au Bureau commercial. Elle a accepté cette affectation et a commencé à travailler là-bas le 17 janvier. L'affectation était initialement d'une durée d'un an pour remplacer une employée en congé de maternité et parental, mais il s'avère que la fonctionnaire a travaillé au Bureau commercial jusqu'en mai 2019. Alors que la fonctionnaire a affirmé le contraire lors de son témoignage, sa représentante a reconnu que cette affectation (avec son horaire fixe de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi) répondait parfaitement aux besoins de sa famille. Par conséquent, la présente affaire concerne la période de cinq mois entre le 16 août 2010 et le 16 janvier 2011.

[16] Pendant cette période, les quarts de la fonctionnaire ont changé de sorte qu'elle n'a jamais eu à prendre de congé (payé ou non payé) pour s'occuper de ses enfants. Le grief concerne en grande partie la manière dont ces quarts de travail ont changé, et je vais donc expliquer cela en détail.

[17] Il y avait trois horaires de 56 jours couverts par la période du 16 août 2010 au 17 janvier 2011.

[18] Le premier horaire de 56 jours s'est déroulé du 2 août au 26 septembre 2010, auquel la fonctionnaire s'est jointe en cours de route lorsqu'elle est revenue de son congé parental. Pendant cette période, l'ASFC a modifié l'horaire du conjoint de la fonctionnaire pendant six jours alors que celle-ci était à Winnipeg pour une formation de cinq jours, plus un jour de déplacement. Par ailleurs, les quarts de la fonctionnaire ne chevauchaient pas ceux de son conjoint, sauf pendant les heures d'ouverture de sa garderie. Mme Della Costa a fait un suivi auprès de la fonctionnaire le 20 août au sujet de sa demande de mesures d'adaptation. Dans un courriel daté du 23 août, la fonctionnaire a indiqué que [traduction] « [...] en ce moment, nous faisons en sorte que les choses fonctionnent ».

[19] Le deuxième horaire de 56 jours s'est déroulé du 27 septembre au 21 novembre 2010. Le conjoint de la fonctionnaire a commencé à travailler à temps plein pendant cette période de 56 jours. Au cours de cette période, l'ASFC a modifié neuf fois l'horaire de travail de la fonctionnaire ou de son conjoint afin qu'ils n'aient pas d'heures de travail en commun lorsqu'il n'y avait pas de service de garde disponible. La fonctionnaire a également échangé trois quarts avec un autre agent des services frontaliers pendant cette période, et il y a eu trois autres échanges de quarts de travail pour lesquels il n'était pas clair pour moi si la fonctionnaire, son conjoint, ou les deux ont échangé des quarts ou s'ils les ont échangé entre eux. Finalement, il y a eu une fin de semaine où des membres de la famille de la fonctionnaire ont gardé ses enfants pendant une partie de la journée.

[20] Pour cet horaire de travail par quart, la fonctionnaire a écrit à Mme Della Costa le 14 septembre 2010 (peu de temps après la publication de l'horaire du 27 septembre au 21 novembre) pour demander une mise à jour de sa demande de mesures d'adaptation. Mme Della Costa a répondu, demandant une mise à jour sur sa recherche d'autres services de garde. La fonctionnaire n'a pas répondu directement à cette question, mais elle a de nouveau écrit le 20 septembre pour demander des éclaircissements sur les échanges de quarts et pour souligner trois groupes de jours où il y avait conflit entre l'horaire de son conjoint et le sien. Quand elle a envoyé ce courriel, il était encore prévu que son conjoint travaille à temps partiel; il est passé à des heures à temps plein peu de temps après l'envoi de ce courriel. Il y a eu d'autres courriels les 23 et 24 septembre, puis le 24 septembre, Mme Della Costa a modifié les quarts de travail du conjoint de la fonctionnaire pour la semaine du 27 septembre (l'un des groupes de quarts de travail qui se chevauchaient). Dans ce courriel, Mme Della Costa a déclaré que cela donnerait à la fonctionnaire et à son conjoint le temps de trouver d'autres chevauchements de quarts compte tenu du nouvel horaire de travail de son conjoint.

[21] La fonctionnaire et son conjoint ont écrit à M. Ward (en utilisant leur adresse électronique commune) le 5 octobre 2010 et, après un échange de courriels ce jour-là, M. Ward a approuvé des changements de quart de travail pour la semaine suivante. Finalement, la fonctionnaire a écrit à Mme Della Costa à nouveau le 8 octobre et a relevé d'autres quarts de travail qui se chevauchaient jusqu'au 21 novembre. Lors d'une réunion tenue le 14 octobre concernant la demande de mesures d'adaptation de

manière générale, Mme Della Costa a accepté de modifier d'autres quarts de travail en conflit jusqu'à la fin de l'horaire de 56 jours, ce qui a été fait le 15 octobre.

[22] En résumé, la fonctionnaire devait relever ses quarts de travail qui chevauchaient ceux de son conjoint et les porter à l'attention de la direction (soit Mme Della Costa ou M. Ward). Les changements de quart de travail ont toujours été effectués, mais souvent seulement quelques jours avant les quarts de travail prévus. Cela a été compliqué par le fait que le conjoint de la fonctionnaire est passé d'heures à temps partiel à des heures à temps plein au début de l'horaire.

[23] Le troisième horaire de 56 jours s'est déroulé du 22 novembre 2010 au 16 janvier 2011. Cette fois-ci, Mme Della Costa a adopté une approche plus proactive en matière d'établissement de l'horaire. Elle a examiné l'horaire le 9 novembre (c'est-à-dire le lendemain de sa diffusion aux employés), à la demande de la fonctionnaire, et a trouvé six jours de chevauchement entre la fonctionnaire et son conjoint. Elle a écrit à la fonctionnaire pour lui demander de confirmer s'il s'agissait des seuls chevauchements. La fonctionnaire a répondu plus tard dans la soirée pour dire qu'il y avait d'autres conflits entre ses quarts de travail et la garde de ses enfants, dont certains étaient dus à la fermeture de son fournisseur de services de garde d'enfants entre le 23 décembre 2010 et le 3 janvier 2011. La fonctionnaire a fourni une liste complète des conflits dans son horaire. Mme Della Costa (travaillant avec M. Ward) a proposé quelques changements aux horaires de la fonctionnaire et de son conjoint. La fonctionnaire a proposé d'autres changements par courriel le 18 novembre. Mme Della Costa a approuvé les modifications proposées par la fonctionnaire le lendemain.

[24] Au total, entre août et décembre 2010, l'ASFC a effectué environ 30 changements de quart de travail pour la fonctionnaire ou son conjoint.

E. Le traitement de la demande de mesures d'adaptation de la fonctionnaire par l'ASFC.

[25] Entre-temps, l'ASFC a continué de traiter la demande de mesures d'adaptation de la fonctionnaire. Le 17 septembre 2010, Mme Della Costa a écrit à la fonctionnaire et à son conjoint pour leur demander une mise à jour sur les efforts que la fonctionnaire avait déployés depuis leur réunion du 4 août 2010 pour trouver d'autres options de garde d'enfants. Frustrée par ce qu'elle considérait comme un manque de

collaboration de la part de l'ASFC, la fonctionnaire a écrit à Mme Della Costa le 30 septembre 2010 pour exiger des quarts de travail fixes à temps plein de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi. Mme Della Costa a répondu le 8 octobre 2010 pour demander à nouveau que la fonctionnaire lui donne des détails sur les efforts qu'elle avait déployés pour trouver d'autres options de garde d'enfants. Elle a rencontré la fonctionnaire de nouveau le 14 octobre 2010, ainsi que d'autres gestionnaires de l'ASFC, des conseillers en relations de travail et la représentante syndicale de la fonctionnaire. Au cours de cette rencontre, la fonctionnaire a été interrogée sur les mesures qu'elle avait prises pour trouver d'autres arrangements en matière de garde d'enfants. Elle a expliqué ces étapes lors de cette réunion. L'ASFC a demandé plus de renseignements et elle les a transmis par écrit.

[26] La fonctionnaire a préparé deux ensembles de documents indiquant en détail ses efforts pour trouver d'autres arrangements en matière de garde d'enfants au cours du mois d'octobre. Les ensembles sont datés du 15 et 26 octobre 2010. Les parties ont convenu qu'ils n'ont peut-être pas été envoyés ou reçus à ces dates, mais qu'ils ont certainement été reçus en octobre ou au début de novembre au plus tard.

[27] Le 11 novembre 2010, Mme Della Costa a écrit à la fonctionnaire pour lui dire que [traduction] « [...] votre demande de mesures d'adaptation avance », ce qui signifiait qu'elle avait été approuvée. Le 7 décembre 2010, Mme Della Costa a écrit de manière plus formelle à la fonctionnaire pour l'informer qu'elle avait [traduction] « [...] conclu [qu'elle avait] démontré un besoin actuel de mesures d'adaptation fondé sur [sa] situation de famille ». Selon cette mesure d'adaptation, la direction devait modifier l'horaire entre le 22 novembre 2010 et le 16 janvier 2011 afin de s'assurer qu'il n'y avait pas de chevauchement entre la fonctionnaire et son conjoint. Étant donné que ce courriel était daté du 7 décembre 2010, il confirmait simplement les changements d'horaire qui avaient déjà été effectués. Le courriel continuait ainsi : [traduction] « Votre mesure d'adaptation se poursuivra au-delà de cette date, mais sa nature pourrait changer en raison de facteurs tels que la soumission à des lignes et les heures de travail de votre conjoint ». Mme Della Costa a également rejeté formellement la proposition de la fonctionnaire de ne plus suivre l'horaire normal et de travailler selon un horaire fixe de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi.

[28] Comme je l'ai déjà mentionné, la fonctionnaire a accepté une affectation au Bureau commercial à compter du 17 janvier 2011.

F. Incidence sur la fonctionnaire

[29] Finalement, la fonctionnaire et son conjoint ont témoigné qu'elle éprouvait beaucoup de stress et d'anxiété à cause de cette situation. La fonctionnaire a rendu visite à son médecin de famille pour un bilan annuel le 22 novembre 2010. Son médecin lui a recommandé de faire appel à des services de counseling, mais elle a refusé. La fonctionnaire a également témoigné qu'elle avait dû commencer à prendre des médicaments pour la pression artérielle à ce moment-là, qu'elle prend toujours aujourd'hui.

[30] La fonctionnaire a reconnu qu'elle n'a subi aucune incidence financière à la suite de ces événements : elle n'a pas dû prendre de congé et n'a pas perdu de quart de travail. Par conséquent, la seule réparation que demande la fonctionnaire est l'attribution de dommages en vertu de l'alinéa 53(2)e) et du paragraphe 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour préjudice moral (d'un montant de 15 000 \$) et pour le comportement inconsidéré de l'ASFC (d'un montant de 5 000 \$), respectivement.

IV. La fonctionnaire a fait l'objet de mesures d'adaptation raisonnables.**A. Le critère établi dans *Johnstone***

[31] Les parties s'entendent sur les principes juridiques que je dois appliquer dans le présent cas. Le critère juridique comprend deux volets. Premièrement, la fonctionnaire doit établir une preuve de discrimination à première vue. Une fois que la preuve à première vue a été établie, l'employeur doit démontrer que la politique ou la pratique constitue une exigence professionnelle justifiée et qu'il a pris des mesures d'adaptation à l'égard de la personne visée ou qu'il ne peut pas en prendre sans subir de contraintes excessives (voir *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, au par. 75). Les parties conviennent également que je devrais suivre le critère établi dans *Johnstone* pour une preuve à première vue, qui exige que la fonctionnaire démontre (i) qu'elle assume l'entretien et la surveillance d'un enfant; (ii) que l'obligation en cause relative à la garde des enfants fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant; (iii) qu'elle a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable; et (iv) que les politiques ou pratiques entravent d'une manière plus que négligeable ou

insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants. (voir *Johnstone*, au par. 93).

[32] Les parties conviennent que la fonctionnaire satisfait aux deux premiers éléments du critère établi dans *Johnstone*. L'employeur fait valoir que la fonctionnaire ne satisfait pas au troisième élément parce qu'elle n'a pas fait assez d'efforts pour trouver d'autres arrangements en matière de garde d'enfants. L'employeur soutient également que la fonctionnaire ne satisfait pas au quatrième élément du critère établi dans *Johnstone* parce qu'il n'y a pas eu d'entrave réelle sur le travail de la fonctionnaire et sa capacité à s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants. L'employeur soutient que, puisque la fonctionnaire n'a jamais manqué un quart de travail, n'a jamais eu à prendre un congé et n'a jamais dû laisser ses enfants sans surveillance, il n'y a eu aucune entrave à son travail et à ses obligations liées à la garde des enfants.

[33] Subsidiairement, l'employeur soutient qu'il s'est acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation en modifiant les quarts de travail de la fonctionnaire, en lui permettant d'échanger ses quarts de travail et, en fin de compte, en lui assignant le poste de 8 h à 16 h qu'elle avait demandé.

B. Les raisons pour lesquelles j'ai évalué d'abord l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans le présent cas

[34] Normalement, je me pencherais la question de savoir si la fonctionnaire a fourni une preuve de discrimination à première vue avant de passer à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Les parties ont fait valoir des arguments intéressants au sujet du critère d'une preuve à première vue, en particulier la question de savoir si le stress et l'anxiété de la fonctionnaire à l'égard de son horaire ont eu un effet suffisamment néfaste pour constituer une preuve à première vue et si cette question devrait être évaluée à la troisième ou à la quatrième partie du critère établi dans *Johnstone*.

[35] Cependant, dans le présent cas, je trouve qu'il est inutile de résoudre la question de la preuve à première vue. Même si je devais conclure que la fonctionnaire a démontré une preuve à première vue, l'employeur s'est acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Puisque le résultat final de la présente affaire serait le même, peu importe si je concluais que la fonctionnaire a démontré une preuve à première vue, j'ai choisi de ne pas aborder cette question, qui serait en grande partie

théorique. Par conséquent, j'ai décidé de me prononcer sur la question de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation immédiatement plutôt que d'analyser la question de la preuve à première vue.

[36] Comme la Cour d'appel de l'Ontario l'a exprimé dans *Peel Law Association v. Pieters*, 2013 ONCA 396, aux paragraphes 87 et 88, il revient à chaque tribunal de décider comment structurer son analyse de la preuve. Je dois prendre en compte tous les éléments de preuve qui soutiennent et contredisent la plainte, ce que j'ai fait. Je peux également [traduction] « [...] passer directement à la question ultime de savoir si, selon l'ensemble de la preuve, il y a discrimination ». J'ai examiné tous les éléments de preuve malgré le fait que j'ai d'abord traité de la question de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, car c'est la manière la plus efficace de décider si, compte tenu de l'ensemble de la preuve, je devrais accueillir le grief.

C. L'employeur avait le fardeau de démontrer qu'il avait pris des mesures d'adaptation raisonnables envers la fonctionnaire

[37] La fonctionnaire a fait valoir que la mesure d'adaptation lui avait imposé un fardeau déraisonnable et lui avait causé du stress et de l'anxiété. Elle a également soutenu que la mesure d'adaptation au moyen de changements de quarts toutes les huit semaines n'était ni prévisible ni viable, car elle ne savait pas comment elle serait accommodée pour chaque horaire. Cependant, la représentante de la fonctionnaire a reconnu à juste titre pendant son argumentation finale que les changements de quart de travail entre août et décembre 2010 étaient **une** mesure d'adaptation, selon ses mots.

[38] L'employeur a la responsabilité de démontrer qu'il a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard d'un employé ou qu'il subirait une contrainte excessive s'il devait le faire; voir *Bourdeau c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2021 CRTESPF 43, au paragraphe 164. Lorsqu'un employeur a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard d'un employé, la Commission n'est pas tenue de procéder à une analyse des contraintes excessives; voir *Casper v. Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 159, au paragraphe 10. L'ASFC n'a pas soutenu qu'elle subirait une contrainte excessive si elle devait prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la fonctionnaire, et elle n'a pas eu à le faire. Par conséquent, la seule question en litige est de savoir si elle a pris des mesures d'adaptation raisonnable à l'égard de la fonctionnaire.

[39] Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur n'a pas besoin de fournir une mesure d'adaptation instantanée, une mesure d'adaptation parfaite ou la mesure d'adaptation préférée de l'employé; voir *Bourdeau*, au paragraphe 168. Comme l'a affirmé la Commission dans *McMullin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 55, au paragraphe 90 :

[90] Il se peut fort bien que l'employeur ait pu avoir répondu aux besoins de la fonctionnaire de la manière qu'elle a proposée. Mais la décision d'un employeur ne doit pas être remise en question quant à ce qui correspond le mieux à ses besoins opérationnels en matière d'adaptation. En d'autres termes, la question ne consiste pas à savoir s'il y avait d'autres formes raisonnables d'adaptation que l'employé aurait pu préférer, mais plutôt de savoir si la mesure d'adaptation offerte était raisonnable dans les circonstances. Dans l'affirmative, l'enquête prend fin [...]

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

[40] Dans *McMullin* et la plupart des autres affaires portant sur la question de savoir si une mesure d'adaptation proposée était raisonnable, l'employé a refusé d'accepter la mesure d'adaptation proposée par l'employeur. En revanche, dans le présent cas, la fonctionnaire n'a refusé rien du tout : elle a relevé des quarts de travail qui entravaient ses arrangements de garde d'enfants parce qu'ils chevauchaient les quarts de travail de son conjoint, alors que le fournisseur de services de garde d'enfants était fermé, puis elle a travaillé les nouveaux quarts de travail qui ne se chevauchaient pas et qui lui ont été assignés par son employeur. Elle a proposé d'autres options, dont une que l'employeur a mise en œuvre le 17 janvier 2011. Jusqu'à cette date, la mesure d'adaptation a fonctionné. Comme je l'expliquerai, le fait que cela ait fonctionné décharge l'employeur de de son fardeau dans le présent cas.

D. L'ASFC a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la fonctionnaire en s'assurant qu'elle puisse travailler sans qu'il y ait entrave à ses obligations liées à la garde d'enfants

[41] Le but de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est de permettre à un employé de travailler malgré les limitations qu'il peut avoir et qui sont protégées par la législation sur les droits de la personne. Comme l'a déclaré la Cour suprême du Canada dans *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, au paragraphe 14 :

[14] [...] les mesures d'accommodement ont pour but de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. En pratique, ceci signifie que l'employeur doit offrir des mesures d'accommodement qui, tout en n'imposant pas à ce dernier de contrainte excessive, permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail. L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive.

[42] Le caractère raisonnable de la mesure d'adaptation prise par un employeur à l'égard d'un employé doit être pris en considération à la lumière de cet objet, afin de s'assurer que l'employé peut travailler.

[43] L'employeur a atteint cet objectif dans le présent cas : il a apporté environ 30 changements de quart de travail afin que la fonctionnaire puisse travailler sans que son obligation légale de prendre soin de ses enfants ne soit entravée.

[44] La présente affaire est différente de *Chin c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2022 CRTESPF 53, citée par la fonctionnaire. Dans *Chin*, la Commission a statué contre l'ASFC, car elle avait refusé de modifier trois quarts de travail qui entraient en conflit avec des périodes où la fonctionnaire s'estimant lésée avait des problèmes de garde d'enfants. Dans le présent cas, l'ASFC a effectué tous les changements de quart que la fonctionnaire a demandés.

[45] Je ne souscris pas à l'argument de la fonctionnaire selon lequel la mesure d'adaptation prise entre le 16 août 2010 et le 17 janvier 2011 lui imposait un fardeau déraisonnable. Comme je l'ai indiqué précédemment, jusqu'au 26 septembre 2010, le seul conflit d'horaire qui devait être réglé était le voyage de formation de la fonctionnaire à Winnipeg. L'employeur a effectué ce changement le 4 août 2010, sans que la fonctionnaire n'ait eu à faire autre chose que de le signaler. Pour la dernière période (qui s'étendait du 21 novembre 2010 au 16 janvier 2011), Mme Della Costa a été la première à relever les chevauchements de quarts de travail qui devaient être modifiés. La fonctionnaire a ensuite cerné d'autres conflits d'horaire (dont certains n'auraient pas été connus de l'ASFC, car ils étaient causés par la fermeture des services de garde d'enfants), et Mme Della Costa et M. Ward ont effectué les changements de quart nécessaires avant le 19 novembre 2010. Je ne vois franchement pas de fardeau important pour la fonctionnaire lors de ces deux occasions – les deux fois, l'employeur a pris les devants et a modifié l'horaire de la fonctionnaire ou de son conjoint avant le

début de leurs horaires de huit semaines. Le fait que la fonctionnaire ait relevé des conflits supplémentaires pour l'horaire commençant le 21 novembre 2010, que Mme Della Costa n'a pas vus, ne constitue pas un fardeau déraisonnable pour elle.

[46] La période la plus difficile a été la deuxième, soit entre le 27 septembre et le 20 novembre 2010. Pendant cette période, la fonctionnaire a dû relever tous les conflits d'horaire entre elle et son conjoint qui survenaient en dehors des heures de garde des enfants. L'ASFC a éliminé les conflits petit à petit et souvent à la dernière minute. Je comprends combien cette incertitude a pu être stressante pour la fonctionnaire. Cependant, je ne peux pas conclure que l'ASFC a agi de manière déraisonnable pendant cette période. Les changements d'horaire morcelés et parfois de dernière minute ont été expliqués en partie par le passage à temps plein du conjoint de la fonctionnaire, qui a eu lieu le 23 ou le 24 septembre 2010, presque immédiatement avant le début de l'horaire. Mme Della Costa a apporté les modifications à la première semaine immédiatement le 24 septembre; compte tenu du changement d'horaire du conjoint de la fonctionnaire à ce moment-là, il n'était pas déraisonnable de lui demander de voir comment et quand son horaire et celui de son conjoint se chevaucheraient dans les semaines à venir, puis (selon ses mots dans un courriel daté du 24 septembre 2010) de déclarer : [traduction] « nous verrons à partir de là ».

[47] Je comprends les inquiétudes liées à l'incertitude pendant la période de trois semaines qui s'est écoulée jusqu'au 15 octobre 2010, date à laquelle les autres changements pour ce calendrier de 56 jours ont été apportés. Cependant, je ne suis pas prêt à conclure que cette incertitude signifiait que l'employeur avait agi de manière déraisonnable. Il a effectué les changements d'horaire nécessaires afin que la fonctionnaire puisse travailler ses heures complètes sans devoir prendre de congé et en respectant ses responsabilités parentales, et la période d'incertitude n'a duré que trois semaines.

[48] En conclusion, les changements d'horaire ont permis à la fonctionnaire de travailler, tout en veillant à ce que ses enfants soient pris en charge. Cela rendait la mesure d'adaptation raisonnable. La période d'incertitude importante de trois semaines, même si l'on tient compte de la nécessité d'examiner les horaires toutes les huit semaines et du fait que la fonctionnaire a compté sur sa famille pour la garde des enfants une fin de semaine, n'a pas rendu la mesure d'adaptation déraisonnable.

E. Au niveau fédéral, il n'y a pas d'obligation procédurale distincte concernant la prise de mesures d'adaptation

[49] Finalement, la fonctionnaire a critiqué plusieurs éléments du processus suivi par l'ASFC que je n'ai pas encore mentionnés. Deux d'entre eux me préoccupent plus. Premièrement, l'ASFC lui a demandé de se tourner vers ses collègues et ses voisins pour trouver des solutions à ses besoins en matière de garde d'enfants, ce que la fonctionnaire a qualifié d'humiliant. Deuxièmement, l'ASFC a continué d'insister pour qu'elle cherche une gardienne d'enfants et justifie le fait de ne pas en embaucher une (y compris dans son argumentation finale à l'audience), malgré le fait que Mme Della Costa a admis qu'elle savait immédiatement que la fonctionnaire n'avait pas les moyens financiers d'en embaucher une, ce qui a retardé sa décision inévitable du 11 novembre 2010 de déclarer qu'elle prendrait des mesures d'adaptation à son égard.

[50] Je suis d'accord avec la fonctionnaire pour dire que les deux demandes étaient déraisonnables. Je reconnais que le fait d'obliger un employé à demander à ses collègues de l'aider à trouver un arrangement en matière de garde d'enfants est humiliant, car cela oblige l'employé à divulguer sa situation familiale et financière personnelle à ses collègues et l'expose à des critiques concernant ses choix en matière de parentalité. Je conviens également que le fait de demander à un employé de chercher une gardienne d'enfants, sachant très bien que l'embauche d'une telle gardienne dépasse ses moyens financiers, est inapproprié parce que cela crée un travail supplémentaire pour l'employé (afficher une publicité ou chercher une gardienne d'enfants) sans aucune perspective que le travail supplémentaire soit fructueux en fin de compte.

[51] Cependant, au niveau fédéral, il n'existe pas de droit procédural distinct concernant la prise de mesures d'adaptation qui impose une procédure particulière que l'employeur doit suivre lorsqu'il cherche à prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé; voir *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290, au paragraphe 25, et *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 131. La seule question dont je suis saisi est une question de fait : l'ASFC a-t-elle pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la fonctionnaire? J'ai conclu que c'était le cas. Par conséquent, je ne peux pas accorder une réparation malgré le fait que je suis d'accord avec la fonctionnaire pour dire que l'employeur a agi de manière inappropriée de ces deux façons, car ces préoccupations concernaient le processus, et non le fond de la mesure d'adaptation.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[53] Le grief est rejeté.

Le 11 octobre 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**