

Date : 20241220

Dossiers : 560-02-41418 et 43143  
et 566-02-42421 et 43435

Référence : 2024 CRTESPF 180

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



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

---

ENTRE

**GHANI OSMAN**

plaignant et fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère de l'Emploi et du Développement social)**

défendeur et employeur

Répertorié

*Osman c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*

Affaire concernant des plaintes présentées en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* et des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage en vertu des articles 209(1)b) et c) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** Caroline E. Engmann, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le plaignant et fonctionnaire s'estimant lésé :** Lui-même

**Pour le défendeur et employeur :** Jena Montgomery, avocate

---

Affaire entendue par vidéoconférence,  
du 21 au 25 novembre et le 30 novembre 2022.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Résumé des plaintes et des griefs devant la Commission**

[1] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est saisie des quatre dossiers suivants : deux plaintes présentées en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2; le « Code » dans les dossiers de la Commission 560-02-41418 et 43143), et deux griefs individuels renvoyés à la Commission pour arbitrage en vertu des articles 209(1)b) et 209(1)c)(i) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi » dans les dossiers de la Commission 566-02-42421 et 43435). Ces quatre dossiers découlent d'une série d'événements qui se sont produits entre décembre 2019 et juin 2021 (la « période visée »). Ces affaires ont donc été entendues ensemble.

[2] Dans la présente décision, la Commission et ses prédécesseurs sont désignés comme la « Commission ».

[3] Ghani Osman (le « plaignant » ou le « fonctionnaire s'estimant lésé ») occupait un poste d'analyste de l'information de groupe et de niveau AS-01 au ministère de l'Emploi et du Développement social, également appelé Emploi et Développement social Canada (« EDSC », le « défendeur » ou l'« employeur »). L'employeur a commencé à douter de son aptitude au travail en raison de courriels qu'il a envoyés à ses gestionnaires et à d'autres collègues au cours d'une brève période s'étalant de décembre 2019 au 7 janvier 2020, ainsi que des changements observés dans son comportement général.

[4] Le 7 janvier 2020, l'employeur a mis le fonctionnaire s'estimant lésé en congé payé pour d'autres raisons en attendant qu'il se soumette à une évaluation de son aptitude au travail (« EAT »). Au début, le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté de se soumettre à une telle évaluation et a pris rendez-vous avec son médecin traitant en juin 2020. Le processus pour obtenir l'EAT s'est poursuivi sur une longue période, au cours de laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé a débattu de la nécessité de cette évaluation avec l'employeur.

[5] Le 9 juin 2021, après environ 17 mois à essayer d'obtenir les renseignements nécessaires, l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé au motif

que ce dernier avait refusé de participer de bonne foi au processus visant son retour au travail.

## II. Résumé des constatations

### A. Grief dans le dossier de la Commission 566-02-42421 — Modification du type de congé

[6] Le 24 septembre 2020, l'employeur a informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il serait mis en congé de maladie payé à compter du 26 octobre 2020 jusqu'à l'épuisement de ses crédits de congé de maladie, après quoi il serait mis en congé de maladie non payé. Le 24 octobre 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief à l'encontre de cette décision, dans lequel il alléguait qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée. Le 1er janvier 2021, il a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi*, en soutenant que cette mesure disciplinaire avait entraîné une sanction pécuniaire.

[7] D'après l'ensemble de la preuve, je ne peux conclure que la modification du type de congé du fonctionnaire s'estimant lésé par l'employeur le 24 octobre 2020 constituait une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, je rejette ce grief.

### B. Grief dans le dossier de la Commission 566-02-43435 — Licenciement

[8] Le 6 juillet 2021, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief contre son licenciement. Le 27 août 2021, il a renvoyé ce grief à la Commission pour arbitrage en vertu de l'article 209(1)c)(i) de la *Loi*. L'employeur a soulevé une objection à la compétence de la Commission au motif que le grief était hors délai.

[9] D'après l'ensemble de la preuve, je conclus que le grief a été présenté dans les délais, et je rejette l'objection de l'employeur à la compétence de la Commission pour entendre le grief.

[10] Je rejette le grief, car je suis d'avis que l'employeur a justifié le licenciement. Au moment de son licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé ne remplissait pas l'une de ses conditions d'emploi, c'est-à-dire qu'il n'avait pas fourni d'EAT à l'employeur.

### C. Dossiers de la Commission 560-02-41418 et 43143 — Plaintes pour représailles présentées en vertu de l'article 133 du *Code*

[11] Dans les deux plaintes pour représailles, le plaignant soutient que le défendeur a pris des mesures de représailles contre lui après qu'il a exercé, le 22 décembre 2019,

le droit que lui confère l'article 128 du *Code* de refuser de travailler en raison d'un danger perçu dans le lieu de travail (la « plainte de refus de travailler »). Le plaignant a présenté la première plainte pour représailles le 8 janvier 2020 et la deuxième, le 16 juin 2021. Ces deux plaintes sont fondées sur la plainte de refus de travailler.

### **1. Première plainte pour représailles — Dossier 560-02-41418 — Menace de tenir une audience disciplinaire**

[12] Le 22 décembre 2019, le plaignant a informé le défendeur qu'il exerçait le droit que lui confère le *Code* de refuser de travailler en raison de rencontres qu'il avait eues avec un autre employé le 29 novembre et le 20 décembre 2019 (dans la présente décision, cet employé est appelé « GC »). Lors de ces deux rencontres, GC lui aurait dit ce qui suit : [traduction] « Tu es surveillé et tu es sur la liste de surveillance ». Le 23 décembre 2019, le défendeur a informé le plaignant qu'il devait travailler de la maison et qu'une enquête sur sa plainte de refus de travailler serait lancée.

[13] Le 7 janvier 2020, le plaignant a envoyé un courriel à GC, en mettant en copie son gestionnaire. Dans ce courriel, il accusait GC d'être un lâche et l'avertissait qu'il se défendrait [traduction] « par tous les moyens » la prochaine fois qu'il le terroriserait dans un lieu public et qu'il n'avait [traduction] « plus peur des conséquences ».

[14] Après avoir reçu ce courriel, le défendeur a informé le plaignant qu'il était [traduction] « [...] très préoccupé par le caractère et le ton menaçants [...] » de ses courriels et qu'il tiendrait une audience disciplinaire pour examiner sa conduite. Avant la tenue d'une audience disciplinaire, le défendeur a informé le plaignant qu'il le mettait immédiatement en congé payé en attendant qu'un médecin l'évalue, parce qu'il s'inquiétait de son bien-être général et de son état d'esprit. Il lui a retiré ses accès au lieu de travail et a suspendu l'enquête sur sa plainte de refus de travailler.

[15] Le plaignant a présenté la première plainte pour représailles le 8 janvier 2020. Bien qu'il n'ait pas énoncé de façon concise les actes ou inactions visés par sa plainte à la section 3 du formulaire 26 de la Commission, comme il était tenu de le faire, il a joint les deux courriels que lui avait envoyés le défendeur le 23 décembre 2019 et le 7 janvier 2020. Dans le premier courriel, le défendeur lui demandait de travailler de la maison en attendant la tenue d'une enquête sur sa plainte de refus de travailler. Dans le deuxième courriel, le défendeur l'informait qu'il tiendrait une audience disciplinaire concernant le courriel de menaces qu'il avait envoyé à GC et à d'autres employés. Le

défendeur l'a informé qu'avant d'envisager de prendre des mesures disciplinaires, il le mettait en congé payé en attendant qu'un professionnel de la santé l'évalue.

[16] À la lumière des éléments de preuve, je suis d'avis qu'il n'y a pas de lien de causalité ou de lien direct permettant de conclure qu'il y a eu représailles au sens de l'article 147 du *Code*. Bien qu'il existe un lien factuel entre le contenu du courriel qu'a envoyé le plaignant à GC le 7 janvier 2020 et la menace de mesures disciplinaires futures, ce lien ne suffit pas à lui seul à établir l'existence de représailles. La menace de mesures disciplinaires devait venir du fait que le plaignant s'est prévalu du droit de refuser de travailler prévu à la partie II du *Code*. Dans le présent cas, le défendeur a fourni des éléments de preuve non contestés selon lesquels il a menacé de prendre des mesures disciplinaires parce que le plaignant avait envoyé un courriel de menaces inapproprié.

[17] Je rejette donc la plainte.

## **2. Deuxième plainte pour représailles — Dossier 560-02-43143 — Licenciement**

[18] Le plaignant a présenté la deuxième plainte le 16 juin 2021, au motif que son licenciement constituait une mesure de représailles au sens de l'article 147 du *Code*. Parallèlement à sa plainte de refus de travailler, il alléguait qu'il a été licencié parce qu'il avait refusé de se soumettre à l'évaluation psychiatrique exigée par le défendeur.

[19] Compte tenu de la preuve, je rejette cette plainte pour deux raisons. Premièrement, il n'existe aucun lien direct entre la plainte de refus de travailler présentée en décembre 2019 et le licenciement du plaignant le 9 juin 2021. Deuxièmement, dans les circonstances du présent cas, le fait d'exiger d'un employé qu'il se soumette à une EAT, que ce soit sous la forme d'une évaluation psychiatrique ou autre, ne fait pas partie des interdictions prévues à l'article 147 du *Code*.

## **III. Résumé de la preuve**

[20] Les parties ont présenté un recueil conjoint des documents, lequel contient trois volumes renfermant les courriels qu'elles ont échangés pendant la période visée, ainsi que d'autres documents qui ont été admis en preuve sur consentement. Les documents suivants ont également été admis en preuve : [traduction] « Ghani Osman : Recueil de documents », onglets B et E; [traduction] « Registre des congés de Ghani Osman pour la période du 1er janvier 2019 au 31 mars 2024 »; et le courriel du

17 avril 2021 concernant une discussion dirigée qu'a envoyé le fonctionnaire s'estimant lésé à Michel Charette.

[21] Une multitude d'éléments de preuve documentaire ont été présentés; j'ai examiné soigneusement tous ces éléments en plus des témoignages.

[22] Je souligne que certains documents présentés à la Commission ont été caviardés. Selon ce que j'ai compris, les éléments caviardés sont des renseignements personnels, tels que les dates de naissance, les adresses et d'autres renseignements identificatoires qui n'ont aucun lien avec les plaintes et griefs en litige. Le plaignant a demandé que ses renseignements médicaux soient protégés. J'analyse ci-après cette demande.

[23] J'ai pris la liberté de reproduire de longs passages des courriels que se sont échangées les parties pendant la période visée pour exposer les faits de manière équitable et impartiale.

#### **A. Pour l'employeur**

[24] Deux gestionnaires et un directeur de la Direction générale des services de ressources humaines de l'employeur (la « DGSRH ») où travaillait le fonctionnaire s'estimant lésé ont témoigné pour l'employeur. Charles Côté était gestionnaire des Services de gestion des activités de la DGSRH entre août 2019 et juin 2020. Le fonctionnaire s'estimant lésé relevait de lui par l'entremise d'un chef d'équipe. Karyne Paradis a pris la relève de M. Côté en juin 2020. M. Charette a été nommé directeur de la DGSRH en mars 2020. Il était le superviseur direct de M. Côté et de Mme Paradis pendant la période visée. Les trois témoins ont interagi avec le fonctionnaire s'estimant lésé à différents moments pendant la période visée.

##### **1. Le témoignage de M. Côté**

[25] M. Côté était le gestionnaire du fonctionnaire s'estimant lésé entre août 2019 et juin 2020. Le fonctionnaire s'estimant lésé relevait de lui par l'entremise d'un chef d'équipe. Avant décembre 2019, M. Côté avait de bonnes relations de travail avec le fonctionnaire s'estimant lésé.

[26] Le 21 décembre 2019, M. Côté a reçu un courriel du fonctionnaire s'estimant lésé qui disait ce qui suit :

[Traduction]

*Bonjour Charles Côté et Stacey,*

*J'ai récemment signalé un incident à la police de Toronto, qui m'a fourni un numéro de rapport. J'ai signalé l'incident le jour même où il s'est produit. Le policier m'a également conseillé d'informer l'employeur. J'ai eu beaucoup de problèmes avec cette personne et les mécanismes mis à ma disposition au travail ne m'ont pas aidé à me sentir en sécurité sur mon lieu de travail.*

*Il y a eu récemment un incident avec [GC]. Ce dernier m'a menacé à l'extérieur du lieu de travail dans la station Sheppard (Toronto Transit). **J'ai atteint le point où je suis prêt à me défendre par tous les moyens.***

*Cette personne compromet ma sécurité sur le lieu de travail et à l'extérieur de celui-ci. Je consulte actuellement un professionnel à ce sujet.*

*Ghani*

[Je mets en évidence]

[27] Le 22 décembre 2019, le plaignant a informé l'employeur qu'il se prévalait de son droit de refuser un travail dangereux en vertu de l'article 128 du Code en indiquant ce qui suit dans sa plainte de refus de travailler :

[Traduction]

[...]

*J'informe l'employeur que j'exerce mon droit de refuser un travail dangereux en vertu de la partie II du Code canadien du travail, plus précisément l'article 128 du Code, car je suis exposé à répétition à des situations dangereuses qui mettent ma vie en danger.*

[...]

*Ma plainte porte sur les menaces que m'a faites [GC] le 29 novembre 2019 à 16 h 10 à l'intérieur de la rame de métro du TTC allant vers le sud et le 20 décembre 2019 pendant ma pause dîner au Centre Sheppard. J'ai signalé ces incidents à la 33e division de la police de Toronto après avoir quitté le travail le 20 décembre 2019.*

*Le 29 novembre, lorsque je suis entré dans le train après avoir quitté le travail, [GC], qui était déjà assis, m'a repéré et m'a fait la remarque suivante : « Tu es surveillé et tu es sur la liste de surveillance. » Je l'ai dépassé pour me rendre de l'autre côté du train pendant qu'il restait assis.*

*Le 20 décembre 2019, [GC] m'a fait la même remarque. Cette personne s'en prend à moi psychologiquement et je me sens menacé par ses propos. Les remarques qu'il m'a faites l'après-midi du 20 décembre 2019 m'ont bouleversé, mais j'ai terminé ma journée de travail. Le 20 décembre 2019 après le travail, j'ai signalé cet incident à la police de Toronto, qui m'a également conseillé d'en informer l'employeur.*

[...]

[28] Le 22 décembre 2019, M. Côté a accusé réception de la plainte de refus de travailler du fonctionnaire s'estimant lésé et a demandé à ce dernier de travailler de la maison en attendant la tenue d'une enquête. M. Côté a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai bien reçu les courriels que vous m'avez envoyés au cours de la fin de semaine et que vous avez également envoyés à d'autres membres de l'équipe.*

*D'emblée, je tiens à souligner que nous prenons cette affaire très au sérieux. C'est pourquoi j'organiserai prochainement une rencontre avec vous pour discuter de votre plainte de refus de travailler et mener une enquête à ce sujet ainsi que pour parler des prochaines étapes de la procédure. Veuillez noter que vous pouvez être accompagné lors de cette rencontre si vous le souhaitez.*

***Dans l'intervalle, étant donné que vous disposez d'un ordinateur portatif et d'un accès à distance, je vous demanderais de travailler de la maison jusqu'à nouvel ordre. Valerie ou moi-même communiquerons avec vous sous peu pour vous attribuer du travail.***

***Je me préoccupe également de votre bien-être général. EDSC s'engage à assurer la santé et la sécurité dans tous ses lieux de travail. Je comprends que la situation puisse être stressante et je voudrais vous rappeler que le Programme d'aide aux employés (PAE) offre des services confidentiels accessibles sur une base volontaire. Si vous souhaitez en savoir plus sur ces services, veuillez appeler au 1-800-[caviardé].***

[...]

[Je mets en évidence]

[29] M. Côté a témoigné qu'il était préoccupé par le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déclaré qu'il allait se [traduction] « [...] défendre par tous les moyens », car il ignorait ce que cela voulait dire. C'est pourquoi il lui a demandé de travailler de la maison. Son inquiétude a été exacerbée par la multitude de courriels

qu'il a par la suite reçus du fonctionnaire s'estimant lésé, ce qui l'a amené à le mettre en congé payé en janvier 2020 et à lui retirer ses accès au lieu de travail. Le point culminant a été le courriel du 7 janvier 2020. Ce courriel était adressé à GC et une copie avait été envoyée à M. Côté ainsi qu'à trois autres employés d'EDSC. Ce courriel indiquait ce qui suit (le « courriel concernant la liste de surveillance ») :

[Traduction]

*Objet : Vous dites que je suis sur la « liste de surveillance »*

*Bonjour,*

*Vous êtes un lâche, [GC]. Vous m'avez privé de nombreuses opportunités d'emploi après que vos amis gestionnaires m'aient incité à conclure un contrat frauduleux. J'ai été classé dans une catégorie et j'ai depuis été menacé à maintes reprises.*

*Vous m'avez qualifié de terroriste devant nos collègues et aucun d'eux n'a pu contester vos propos. Vous profitez de la blancheur de votre peau pour tenir de tels propos et continuez de me terroriser après le travail en public. Sachez que la prochaine fois que vous me terroriserez dans un lieu public, je me défendrai par tous les moyens. Je n'ai maintenant plus peur des conséquences.*

*[Nom caviardé], vous m'avez accueilli à l'unité que j'ai quittée en mauvais termes, alors que de nombreuses personnes en colère faisaient preuve d'hostilité à mon égard. Ce n'était pas juste, mais je voulais vous faire savoir ce que je ressentais avant qu'ils me punissent.*

*Je le répète, vous êtes un lâche [GC] et vos protecteurs sont des lâches. À ce stade, je me moque que des mesures disciplinaires soient prises; je voulais vous faire prendre conscience de la lâcheté de vos actions.*

[30] M. Côté a répondu ce qui suit au courriel concernant la liste de surveillance (le « courriel concernant l'EAT et la suspension ») :

[Traduction]

*Bonjour Ghani,*

*J'ai bien reçu votre courriel ci-dessous ainsi que les nombreux autres courriels que vous avez envoyés depuis hier.*

***Le caractère et le ton menaçants de votre courriel ci-dessous m'inquiètent fortement. Cette attitude est tout à fait inappropriée et ne sera pas tolérée. Une audience disciplinaire sera donc organisée. La date et l'heure de celle-ci vous seront confirmées ultérieurement.***

***Dans l'intervalle, je dois veiller à la santé et à la sécurité dans l'environnement de travail avant de tenir cette audience disciplinaire. Vos nombreux courriels et leur contenu soulèvent***

***d'importantes inquiétudes concernant votre bien-être général et votre état d'esprit.***

*Par conséquent, j'ai pris la décision de vous mettre en congé payé en attendant qu'un professionnel de la santé vous évalue. Une lettre à remettre à ce professionnel de la santé sera préparée.*

***Pour l'instant, je vous donne les instructions suivantes :***

- ***Ne vous présentez pas au travail et n'accédez pas aux locaux situés au 4900, rue Yonge.***
- ***Ne communiquez avec personne à EDSC, à l'exception de moi-même.***

***Veuillez noter que vos accès aux systèmes et à l'immeuble ont été suspendus jusqu'à nouvel ordre. J'aurais besoin de vos coordonnées personnelles pour pouvoir communiquer avec vous.***

*L'employeur prend au sérieux votre refus de travailler, mais, dans votre intérêt et pour garantir l'équité de la procédure, l'entretien prévu est reporté jusqu'à nouvel ordre.*

*Je tiens à vous rappeler que vous pouvez faire appel au Programme d'aide aux employés (PAE) à tout moment en composant le 1-800-[caviardé].*

[Je mets en évidence]

[31] Étant donné le ton et le contenu des courriels du fonctionnaire s'estimant lésé, M. Côté avait des inquiétudes concernant son état de santé et la santé et la sécurité de ses collègues de travail. Il a donc demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se soumettre à une EAT. M. Côté a fourni les explications suivantes dans la lettre qu'il a adressée au médecin du fonctionnaire s'estimant lésé le 21 janvier 2020 (la « lettre concernant l'EAT ») :

[Traduction]

[...]

*Le fait que M. Osman ait ressenti le besoin d'envoyer plusieurs messages en 48 heures, ainsi que le ton et le contenu inappropriés de ces messages, qui étaient de nature menaçante, ont soulevé de graves inquiétudes concernant son bien-être général et son état d'esprit. Outre le contenu lui-même, il faut également tenir compte de la manière dont la situation s'est aggravée aussi rapidement.*

*En raison de ce comportement et de l'obligation de la direction de veiller à la santé et à la sécurité de M. Osman, mais aussi de l'ensemble des employés, M. Osman a été mis en congé payé en attendant qu'un professionnel de la santé l'évalue (annexe 7). C'est dans ce contexte que nous sollicitons votre avis médical. Nous savons que M. Osman a fourni par le passé des documents*

*attestant qu'il n'a pas de limitations fonctionnelles liées à l'exercice de ses fonctions spécifiques. Ceci étant dit, bien que son rendement ne pose pas problème, il existe bel et bien des inquiétudes en ce qui a trait à sa capacité à bien remplir ses fonctions sans nuire à son bien-être ou à celui d'autrui.*

*Même si je suis le gestionnaire de M. Osman seulement depuis juillet 2019, je crois savoir qu'il a eu des problèmes avec [GC] dans le passé, que des recours ont été exercés et que des conclusions ont été tirées. Cependant, d'après ce que j'ai compris des récents événements, M. Osman n'est pas d'accord avec les conclusions tirées et continue d'être affecté par les situations passées ainsi que par les incidents signalés plus récemment.*

*Compte tenu de ce qui précède, et après examen des documents justificatifs fournis, je vous saurais gré de bien vouloir répondre aux questions suivantes :*

- 1. Pouvez-vous confirmer que M. Osman est apte à travailler, c'est-à-dire à accomplir les tâches de son poste tout en respectant les valeurs et en adoptant les comportements énoncés dans le Code de conduite d'EDSC (annexe 8)?*
- 2. Si M. Osman est apte à travailler :*
  - a) Est-il apte à travailler à temps plein ou à temps partiel?*
  - b) Est-il apte à travailler à partir du 4900, rue Yonge?*
- 3. M. Osman a-t-il des limitations ou des restrictions fonctionnelles qui nécessitent la prise de mesures d'adaptation sur le lieu de travail? Veuillez préciser ces limitations ou restrictions et indiquer si elles sont permanentes ou temporaires.*
- 4. Si M. Osman a des limitations fonctionnelles :*
  - a) L'empêchent-elles d'accomplir les tâches de son poste tout en respectant les valeurs et en adoptant les comportements énoncés dans le Code de conduite d'EDSC? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.*
  - b) Existe-t-il une relation de cause à effet entre l'état de santé de M. Osman et le comportement décrit précédemment? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.*
  - c) Y a-t-il des éléments déclencheurs au travail susceptibles d'avoir un impact sur M. Osman? Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails et indiquer les mesures qui pourraient être prises pour l'aider.*
- 5. M. Osman représente-t-il un danger pour lui-même ou pour les autres sur le lieu de travail? Dans ce contexte, et compte tenu de son courriel du 7 janvier 2020, y a-t-il des raisons de croire qu'il pourrait représenter un danger pour [GC] en particulier?*
- 6. Veuillez fournir toute information concernant cette situation qui pourrait être pertinente pour l'employeur.*

*[...]*

[32] Même si M. Côté était d'avis que le courriel concernant la liste de surveillance était inapproprié et appelait la prise de mesures disciplinaires, il était prêt à attendre d'avoir la certitude que le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à travailler du bureau avant de prendre de telles mesures. Il voulait éviter tout conflit au travail et tout ce qui pourrait mettre en danger l'un de ses employés. Les courriels du fonctionnaire s'estimant lésé étaient inacceptables et, en tant que gestionnaire, il devait y réagir en demeurant objectif. Il ne connaissait pas personnellement GC, mais il savait qu'il était un employé d'EDSC. Il n'a au bout du compte pas tenu d'audience disciplinaire parce qu'il attendait de recevoir l'évaluation médicale du fonctionnaire s'estimant lésé.

[33] Comme M. Côté voulait s'assurer que le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas dû à un problème médical, il l'a mis en congé payé de manière à ce qu'il ne subisse pas de difficultés financières. Il a cessé d'être le gestionnaire du fonctionnaire s'estimant lésé en juin 2020.

[34] En tant que gestionnaire, M. Côté devait veiller à la sécurité de tous les employés, y compris du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a retiré le fonctionnaire s'estimant lésé du lieu de travail parce qu'il s'inquiétait de son bien-être général et de la sécurité en milieu de travail. Il était disposé à ce que le fonctionnaire s'estimant lésé revienne au travail et à soutenir sa pleine réintégration dans le lieu de travail.

[35] M. Côté a traité la plainte de refus de travailler et l'EAT comme deux dossiers distincts. La plainte n'a pas été un facteur dans le retrait du fonctionnaire s'estimant lésé du lieu de travail en janvier 2020 ni dans la demande de précisions concernant son état de santé. Il a retiré le fonctionnaire s'estimant lésé du lieu de travail en raison de son comportement.

[36] M. Côté n'a reçu aucun document du service de police de Toronto, en Ontario, concernant la déclaration du fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle il avait signalé l'incident avec GC à la police. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a fourni aucun enregistrement vidéo des incidents qui se seraient produits. M. Côté n'a pas eu besoin de rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé en personne au sujet de sa plainte de refus de travailler, car il a jugé que les courriels étaient suffisants pour mener son enquête. De plus, M. Côté pouvait obtenir des renseignements supplémentaires par courriel ou par téléphone. Dans cette optique, il a envoyé un courriel au fonctionnaire s'estimant lésé le 24 janvier 2020, dans lequel il lui posait trois questions.

[37] Le 7 février 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

*Ce message est à titre d'information.*

*Je vous prie de ne pas me harceler ni de me contacter au sujet de l'enquête sur mon refus de travailler alors que vous m'avez retiré de mon lieu de travail et que vous avez affirmé avoir de « graves inquiétudes » concernant ma santé. Vous prétendez avoir des « inquiétudes concernant ma santé » et, pourtant, vous continuez à m'inviter à prendre part à des enquêtes alors que je ne suis pas sur le lieu de travail pour y participer. Vous m'avez empêché d'être présent alors que j'en avais fait la demande.*

*Cette contradiction me conforte dans l'idée que votre demande d'évaluation médicale est de mauvaise foi et que cette stratégie vise à étouffer la haine que j'ai subie sur mon lieu de travail de la part de [GC].*

*J'attends d'avoir un rendez-vous avec mon médecin pour discuter de ce traitement. Vous représentez un employé du gouvernement du Canada et vous choisissez de faire preuve d'une telle discrimination. J'espère pouvoir vous répondre lorsque j'aurai vu mon médecin et que l'évaluation aura été faite.*

[38] Le 26 février 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un courriel à M. Côté dans lequel il indiquait qu'il porterait plainte contre lui pour harcèlement. M. Côté savait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déposé une plainte pour harcèlement contre lui, mais il ignorait ce qu'il était advenu de cette plainte.

[39] M. Côté ne croyait pas que le fonctionnaire s'estimant lésé représentait un danger. Il a demandé une évaluation médicale pour déterminer si le fonctionnaire s'estimant lésé se sentait assez bien pour travailler sur le lieu de travail.

[40] M. Côté a achevé l'enquête sur la plainte de refus de travailler du fonctionnaire s'estimant lésé et a conclu que ce dernier n'était pas exposé à un danger sur le lieu de travail. La plainte a ensuite été renvoyée au Comité de santé et de sécurité au travail, qui a également conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas exposé à un danger sur le lieu de travail. M. Côté croit que cette plainte est actuellement en instance devant le Conseil canadien des relations industrielles (le « CCRI »).

[41] Le 19 avril 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé le message suivant à M. Côté :

[Traduction]

Bonjour M. Côté,

**Le 7 janvier 2020, vous m'avez mis en congé et m'avez informé que je ferais l'objet d'une audience disciplinaire. Vous m'avez menacé de prendre des mesures disciplinaires sans vous pencher sur le fait que [GC] m'a pris pour cible en raison de ma religion musulmane. J'ai simplement insisté sur le fait que je me défendrai face à la haine. Vous avez alors jugé que je représentais un danger pour lui.**

*Vous avez d'abord déclaré que vous alliez reporter l'audience relative à l'enquête sur mon refus de travailler, mais vous avez ensuite décidé d'enquêter et de donner suite à mon refus de travailler alors que j'étais en congé, sans avoir envisagé de me faire participer à l'enquête ni avoir tenu compte de ma demande d'être présent. Vous avez continué à me harceler pendant mon congé pour mener l'enquête dans mon dos.*

*Le Comité de SST est actuellement saisi de ma plainte de refus de travailler et j'ai demandé à être présent durant l'enquête afin qu'elle ne soit pas faussée comme l'a été la vôtre.*

[...]

[Je mets en évidence]

[42] Lorsqu'on lui a posé des questions au sujet du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déclaré que M. Côté jugeait qu'il constituait un danger pour GC, M. Côté a soutenu qu'il ne pouvait pas en arriver à une telle conclusion parce qu'il n'avait pas l'expertise médicale nécessaire. Il ne savait pas ce que le fonctionnaire s'estimant lésé voulait dire par se [traduction] « défendre par tous les moyens »; il aurait pu vouloir dire n'importe quoi. En tant que gestionnaire, il devait donc gérer cette situation.

[43] Le fonctionnaire s'estimant lésé a informé l'employeur qu'il avait rendez-vous avec un médecin le 10 juin 2020 en lien avec l'EAT. M. Côté avait bon espoir de recevoir les renseignements nécessaires pour régler la situation de travail du fonctionnaire s'estimant lésé. M. Côté a quitté son poste en juin 2020 et n'a plus joué de rôle dans le dossier du fonctionnaire s'estimant lésé.

[44] Lors de son contre-interrogatoire, M. Côté a expliqué qu'il a demandé l'EAT en raison du ton et du contenu de la multitude de courriels qu'a envoyés le fonctionnaire s'estimant lésé entre le 20 décembre 2019 et le 7 janvier 2020. Il a trouvé particulièrement inquiétante la formulation [traduction] « me défendre par tous les moyens », car il ne savait pas ce qu'elle signifiait. Il n'était pas d'accord avec ce qu'a dit

le fonctionnaire s'estimant lésé en contre-interrogatoire lorsqu'il a affirmé que cela pouvait vouloir dire qu'il allait exercer les recours nécessaires.

## 2. Le témoignage de Mme Paradis

[45] Mme Paradis est devenue gestionnaire des Services de gestion des activités de la DGSRH en août 2020. Elle relevait directement de M. Charette. Le fonctionnaire s'estimant lésé relevait d'elle par l'entremise d'un chef d'équipe. Elle s'est occupée directement du dossier du fonctionnaire s'estimant lésé de la mi-juin 2020 jusqu'à la fin février 2021, date à laquelle M. Charette a pris en charge le dossier. Toutes ses interactions avec le fonctionnaire s'estimant lésé se sont faites par l'échange de courriels, à l'exception d'une conversation téléphonique vers la fin juillet 2020.

[46] Le 17 juin 2020, Mme Paradis a envoyé un courriel au fonctionnaire s'estimant lésé dans lequel elle se présentait comme sa nouvelle gestionnaire en remplacement de M. Côté. Elle a reconnu que M. Côté lui avait dit qu'il avait été hospitalisé et elle s'est informée de son état de santé. Elle lui a aussi fourni des renseignements sur le Programme d'aide aux employés. Elle lui a également demandé de lui faire parvenir directement les résultats de l'EAT.

[47] Le 17 juin 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je suis heureux de vous rencontrer virtuellement.*

*Je voulais vous donner des nouvelles. Le 10 juin, le cabinet de mon médecin a organisé pour moi un rendez-vous virtuel avec mon médecin.*

*Le cabinet de mon médecin venait de recevoir la lettre de l'employeur. Mon médecin a demandé une autre rencontre le 8 juillet. Je vous transmettrai le document dès que je le recevrai.*

[...]

[48] Le 31 juillet 2020, Mme Paradis s'est entretenue au téléphone avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier lui a alors expliqué que son médecin ne voulait pas précipiter son retour au travail et qu'il préparerait le rapport au moment qui lui conviendrait le mieux. Le fonctionnaire s'estimant lésé a aussi proposé que l'employeur envoie son dossier à Santé Canada pour la réalisation de l'évaluation.

[49] Au cours de cette conversation, le fonctionnaire s'estimant lésé a dit à Mme Paradis que la pandémie le préoccupait, même s'il n'avait pas contracté le virus. Il était également préoccupé par les manifestations qui se déroulaient aux États-Unis à la suite du décès de George Floyd. Selon Mme Paradis, ils ont eu une bonne discussion et le fonctionnaire s'estimant lésé s'est montré très courtois tout au long de leur conversation.

[50] Mme Paradis était en congé pendant l'été. À son retour en septembre, elle a contacté le fonctionnaire s'estimant lésé pour faire le point.

[51] Mme Paradis devait faire le suivi de l'EAT et obtenir le rapport d'évaluation. Elle a offert au fonctionnaire s'estimant lésé de communiquer directement avec son médecin pour essayer d'accélérer le processus, mais il lui a dit de ne pas déranger son médecin. Elle a discuté avec lui de la possibilité de confier la réalisation de l'EAT à Santé Canada si son médecin prenait trop de temps pour remplir le rapport.

[52] En ce qui concerne le médecin examinateur indépendant (le « MEI »), qui, dans la présente décision, est appelé « Dr BB », Mme Paradis a témoigné que l'employeur avait sélectionné un médecin du même domaine de spécialisation que le médecin du fonctionnaire s'estimant lésé. Mme Paradis a obtenu un rendez-vous avec ce MEI pour le fonctionnaire s'estimant lésé vers la fin septembre ou le début octobre 2020, mais le fonctionnaire s'estimant lésé l'a annulé parce qu'il ne souhaitait pas voir ce médecin. Il a affirmé qu'il préférerait plutôt que Santé Canada l'évalue ou encore attendre que son médecin rédige le rapport.

[53] Le 23 octobre 2020, Mme Paradis a envoyé le message suivant au fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

*Bonjour Monsieur Osman,*

*Le Dr [BB] est médecin examinateur indépendant (MEI). Son rôle est le même que celui d'un évaluateur médical de Santé Canada. Nous avons choisi de vous proposer cette solution non seulement pour vous permettre de régler le problème rapidement et de réintégrer notre équipe, mais aussi parce que vous avez proposé d'être évalué par Santé Canada. Le type de médecin est choisi en fonction de la problématique observée en milieu de travail. Vous avez mentionné que vous avez été évalué par un spécialiste en santé mentale et nous avons donc demandé à un spécialiste dans le même domaine*

*d'expertise de remplir rapidement le rapport d'évaluation de l'aptitude au travail.*

*Voici les trois choix qui s'offrent à vous en ce moment étant donné que vous serez mis en congé de maladie à compter de lundi prochain le 26 octobre 2020 :*

*1. Si vous choisissez de rencontrer le médecin examinateur indépendant (MED), le problème lié à l'utilisation de vos congés de maladie sera réglé plus rapidement.*

*2. Si vous choisissez le processus avec Santé Canada, qui est très long, vous pourriez être en congé de maladie pendant une longue période.*

*3. Si l'on attend le rapport d'évaluation de votre médecin, vous pourriez être en congé de maladie pendant une longue période.*

*Faites-moi part de votre choix.*

*[...]*

[54] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il avait choisi d'attendre le rapport d'EAT de son médecin ou de faire appel à Santé Canada pour réaliser l'évaluation. Il a affirmé que sa position n'avait pas changé.

[55] Mme Paradis a témoigné que, pendant toute la période visée, l'employeur était disposé à recevoir le rapport d'EAT du médecin du fonctionnaire s'estimant lésé. Elle n'a reçu aucun rapport du médecin du fonctionnaire s'estimant lésé, bien qu'on lui en ait promis un.

[56] En plus de continuer à affirmer qu'il souhaitait attendre que son médecin fournisse son rapport d'EAT, le fonctionnaire s'estimant lésé a accusé Mme Paradis d'avoir utilisé de mauvaise foi l'exigence en matière de soins. Il a également menacé d'exercer différents recours juridiques.

[57] Mme Paradis a cessé de s'occuper du dossier du fonctionnaire s'estimant lésé en décembre 2020. Elle a témoigné que le ton du fonctionnaire s'estimant lésé dans ses échanges de courriels avec elle après qu'elle lui ait demandé de faire le point en septembre 2020 l'a affectée au point où elle s'est sentie extrêmement effrayée et a changé son nom sur son compte Facebook et ses autres comptes de médias sociaux. Elle avait peur qu'il s'en prenne à elle sur les médias sociaux.

[58] Mme Paradis n'a joué aucun rôle dans la décision de réintégrer ou non le fonctionnaire s'estimant lésé au travail, et aucun rôle dans son licenciement.

[59] Lors de son contre-interrogatoire, Mme Paradis a expliqué qu'elle n'avait pas consulté le rapport antérieur d'EAT du fonctionnaire s'estimant lésé produit en avril 2019, car elle ne voulait pas revenir sur la décision de son prédécesseur.

### **3. Le témoignage de M. Charette**

[60] M. Charette a été nommé directeur de la DGSRH en mars 2020. Il relevait indirectement du sous-ministre adjoint par l'entremise de son directeur général. M. Côté relevait directement de lui. À son arrivée, M. Côté lui a fait un compte rendu du dossier du fonctionnaire s'estimant lésé. M. Charette a pris en charge le dossier du fonctionnaire s'estimant lésé à partir d'octobre ou de novembre 2020. Il a compris que, étant donné ce qui s'était passé, il était important pour le défendeur qu'une EAT soit effectuée afin de s'assurer que le fonctionnaire s'estimant lésé était capable de travailler et d'interagir avec ses collègues de façon appropriée. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas autorisé à travailler de la maison parce que le défendeur était préoccupé par ses interactions par courriel. Il était important de veiller à ce que les échanges au travail soient professionnels.

[61] M. Charette n'a pas traité la plainte de refus de travailler, car elle a été faite avant son arrivée.

[62] Selon M. Charette, l'EAT était importante pour comprendre ce qui se passait avec le fonctionnaire s'estimant lésé étant donné le ton de plus en plus agressif et menaçant de ses courriels. Il était important pour l'employeur de s'assurer que le fonctionnaire s'estimant lésé était capable de travailler et d'interagir avec ses collègues de façon appropriée. Son intention a toujours été de faire revenir le fonctionnaire s'estimant lésé au travail.

[63] Lorsqu'il est devenu évident que le fonctionnaire s'estimant lésé ne coopérerait pas au processus d'EAT, le statut de son congé a été modifié pour le faire passer de congé payé à congé de maladie à compter du 26 octobre 2020. Après l'épuisement de ses crédits de congé de maladie, il a été mis en congé de maladie non payé.

[64] M. Charette a rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé une fois, en mai 2021, dans le cadre d'une discussion dirigée qui avait pour but de s'assurer que le fonctionnaire s'estimant lésé était pleinement conscient des conséquences de sa décision concernant l'EAT. Une tierce partie neutre avait été chargée d'encadrer la

discussion en raison de l'acrimonie qui régnait entre le fonctionnaire s'estimant lésé et la direction. À l'exception de cette discussion, les autres communications se sont faites par courriel.

[65] Santé Canada ne pouvait pas effectuer l'EAT. L'employeur a donc fait appel à Vector Medical Corporation pour réaliser l'évaluation. Cette décision a été expliquée de la façon suivante au fonctionnaire s'estimant lésé dans un courriel daté du 15 mars 2021 :

[Traduction]

[...]

*[...] Santé Canada nous a informés de son incapacité à effectuer des évaluations de l'aptitude au travail dans un avenir prévisible. Santé Canada a donc mandaté Vector Medical pour fournir les services que l'organisation ne peut pas offrir pour l'instant. Compte tenu de ces nouvelles informations, et afin que l'évaluation de l'aptitude au travail soit réalisée dans les meilleurs délais, nous allons entreprendre les démarches nécessaires pour faire effectuer l'évaluation par Vector Medical. Je vous informerai dès que j'aurai plus d'informations sur votre prochain rendez-vous.*

[...]

[66] Le 15 mars 2021, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je crois que vous utilisez cette exigence en matière de soins de mauvaise foi. Je crains fortement que mon droit à la vie privée ne soit pas respecté. Veuillez m'indiquer par écrit les conséquences auxquelles je m'expose si je refuse de me soumettre à cette évaluation avec Vector Medical, et, pour m'aider à comprendre, veuillez également m'expliquer pourquoi l'évaluation d'un médecin de mon choix n'était pas acceptable. Lorsque vous m'aurez éclairé sur ces points, je demanderai un avis juridique afin de prendre la bonne décision.*

[...]

[67] Le 22 mars 2021, M. Charette a envoyé le courriel suivant au fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

[...]

*Le présent courriel vise à vous informer des prochaines étapes en ce qui a trait à votre absence autorisée par la direction en attendant la confirmation de votre aptitude au travail.*

*D'emblée, je tiens à souligner que vous avez fait savoir à plusieurs reprises que vous n'êtes pas d'accord avec les mesures prises par la direction et que vous avez exercé plusieurs recours à cet égard. Vous avez tout à fait le droit de choisir cette voie. Il s'agit d'une bonne façon de réagir aux situations où vous vous sentez lésé.*

*Je respecte certes vos droits, mais ils ne vous dispensent pas de votre devoir de suivre les instructions de la direction et ne vous autorisent pas non plus à tenter constamment d'en débattre.*

*Comme vous le savez, en janvier 2020, la direction a exigé que vous vous soumettiez à une évaluation de votre aptitude au travail (EAT) afin de confirmer si vous êtes apte à être présent au travail. Vous avez indiqué que vous aviez rendez-vous avec votre médecin en juin 2020 et que l'EAT serait effectuée à ce moment-là.*

*Le 10 juin 2020, vous avez avisé la direction que vous étiez allé voir votre médecin pour lui faire remplir la trousse d'EAT. Vous avez confirmé à de nombreuses reprises que le Dr Cooke remplirait la trousse. Malheureusement, plus de huit (8) mois se sont écoulés depuis et nous n'avons toujours pas reçu de renseignements médicaux en votre nom de la part du médecin que vous avez choisi, le Dr Cooke, professeur agrégé de psychiatrie à l'Université de Toronto. Je tiens à souligner que si vous aviez choisi de participer à l'obtention de cette confirmation, des mesures d'adaptation appropriées auraient pu être mises en place en temps voulu pour vous aider, notamment en vue d'un éventuel retour au travail.*

*Depuis janvier 2020, vous n'avez reçu qu'une seule directive, à savoir vous soumettre à une EAT afin de déterminer votre aptitude au travail ainsi que vos limitations fonctionnelles, le cas échéant. Vous avez plutôt ignoré ces demandes et n'avez pas collaboré. Cette situation ne peut plus durer.*

***Par la présente, je vous informe officiellement que vous avez jusqu'au 6 avril 2021 pour remplir l'une des conditions suivantes :***

- Fournir votre consentement à la réalisation d'une EAT avec Vector en soumettant le formulaire signé (ci-joint);***
- Fournir le rapport d'évaluation complet du Dr Cooke.***

***Si vous ne remplissez pas l'une de ces conditions, la direction n'aura d'autre choix que de considérer votre absence comme non autorisée. Il convient donc de noter que les absences non autorisées peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au licenciement.***

[...]

[Je mets en évidence]

[68] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

*Veillez noter que je ne consentirai pas à me soumettre à une évaluation psychiatrique avec Vector Medical.*

***Je ne fournirai pas de rapport d'évaluation psychiatrique parce que cette demande constitue une grave atteinte à mon droit à la vie privée.***

***Veillez m'envoyer la lettre de licenciement par courriel afin que je puisse exercer rapidement mon droit de contester ce licenciement injuste.***

*Il est honteux que j'aie dû subir de telles représailles parce que j'ai déposé une plainte en matière de santé et de sécurité. Je vous invite également à examiner le dernier arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale en ce qui concerne les questions soulevées dans mon cas [renvoi omis].*

[...]

[Je mets en évidence]

[69] Le 29 mars, M. Charette a envoyé le message suivant au fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

[...]

*Je tiens d'abord à confirmer que les renseignements à fournir dans le cadre de l'évaluation de votre aptitude au travail se limiteront strictement à vos limitations fonctionnelles. Soyez donc assuré que votre vie privée sera respectée. L'automne dernier, plusieurs facteurs ont été pris en compte pour déterminer le type d'évaluation qui devrait être réalisée par un professionnel de la santé. Les comportements observés, ainsi que la spécialisation du médecin que vous aviez choisi pour effectuer votre évaluation en juin 2020, nous ont en effet permis d'identifier le type de spécialiste requis. C'est ce même type de spécialiste qui sera désigné pour l'évaluation qu'effectuera Vector Medical.*

[...]

***Je tiens à répéter que, à ce stade, la direction n'a pas pris la décision de mettre fin à votre emploi. De même, je dois également préciser que la direction ne vous a pas demandé de démissionner. Si vous deviez toutefois choisir de démissionner, je dois m'assurer que vous ne vous sentez pas obligé de le faire.***

*Puisque je m'inquiète encore de votre bien-être, je dois veiller à ce que vous ne preniez pas de décision hâtive. Je vous encourage fortement à discuter avec votre médecin des conséquences de vos*

*décisions futures en ce qui concerne votre emploi. Je vous encourage aussi fortement à vous adresser à votre agent négociateur ou à votre avocat, ainsi qu'au Programme d'aide aux employés au 1-800-[caviardé].*

*Le Centre des pensions du gouvernement du Canada (le Centre des pensions) pourrait également vous fournir des renseignements supplémentaires sur les conséquences de la fin de votre emploi. Il est possible de joindre le Centre des pensions au 1-800-[caviardé] du lundi au vendredi entre 8 h et 16 h.*

*Je tiens à ce que vous preniez le temps nécessaire pour évaluer les conséquences qu'aurait sur vous la fin de votre emploi avant de me faire part de toute autre décision.*

*Je dois m'assurer que vous comprenez les conséquences de vos décisions lorsque vous déterminerez la manière dont vous souhaitez réagir à la situation actuelle et les démarches que vous choisirez de faire. Veuillez donc noter que, si vous persistez à refuser de vous soumettre à une EAT ou de fournir l'évaluation du Dr Cooke au plus tard le 6 avril 2021, je n'aurai d'autre choix que de recommander votre licenciement.*

[...]

[Je mets en évidence]

[70] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il doutait encore de l'aptitude à travailler du fonctionnaire s'estimant lésé en mars 2021, M. Charette a expliqué que ses doutes provenaient des interactions continues du fonctionnaire s'estimant lésé avec la direction et qu'il avait l'impression qu'il se passait quelque chose. De par ses responsabilités de gestionnaire, il devait obtenir la confirmation d'un professionnel de la santé que toute situation antérieure avait été résolue. Il a expliqué que le fonctionnaire s'estimant lésé a eu des comportements inquiétants lorsqu'il a envoyé de nombreux courriels de plus en plus agressifs.

[71] Le professionnel de la santé que l'employeur a choisi par l'intermédiaire de Vector Medical a la même spécialisation médicale que le médecin du fonctionnaire s'estimant lésé. M. Charette croyait que l'état de santé mentale et non physique du fonctionnaire s'estimant lésé était en cause. L'employeur a cherché à savoir si un problème de santé mentale sous-jacent expliquait le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé et, dans l'affirmative, si une affection existante nuisait à sa capacité de travailler avec des coéquipiers et des clients dans un cadre professionnel. M. Charette a exigé qu'on lui garantisse que le fonctionnaire s'estimant lésé ne représentait pas un risque pour la santé psychologique ou mentale au travail.

[72] Tant que l'employeur n'avait pas reçu les résultats de l'EAT, il ne pouvait pas envisager la prise de mesures disciplinaires. Il s'attendait à ce que les résultats de l'EAT lui permettent de déterminer si le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé était blâmable ou non.

[73] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit le 6 avril 2021 :

[Traduction]

[...]

***Nous sommes le 6 avril 2021 et je vous écris pour vous informer clairement que je maintiens mon refus de subir une évaluation psychiatrique parce qu'une telle évaluation est demandée de mauvaise foi et constitue une violation absolue de mon droit à la protection de ma vie privée.***

*Comme vous vous en souvenez, en septembre 2020, vous et Mme Karyne Paradis avez essayé de me forcer à consulter un psychiatre choisi par l'employeur, le Dr [BB]. Lorsque j'ai refusé de le faire, vous m'avez mis en congé de maladie, congé que je n'avais pas demandé, pour me punir de ne pas avoir obtempéré. Ce congé de maladie forcé, que je n'avais pas demandé, va également à l'encontre de la convention collective (veuillez vous reporter aux articles 33.05 et 35.06 de la convention collective du groupe PA).*

*Vous avez cessé de me verser mon salaire le 30 novembre 2020 et avez refusé de me délivrer un relevé d'emploi pendant plus de trois mois, ce qui est contraire à la Loi sur l'assurance-emploi. Ces mesures constituent une sanction. Tout a commencé lorsque j'ai déposé une plainte en matière de santé et de sécurité contre [GC], qui a menacé ma vie à de multiples reprises au travail et en dehors du travail en me suivant. Vous cherchez injustement à me faire passer pour plus dangereux que lui. J'ai affirmé que j'avais le droit de défendre ma vie contre une personne haineuse qui me menace constamment; cela ne justifie pas une évaluation psychiatrique. Si la couleur de ma peau et ma religion me rendent « dangereux » pour avoir déclaré que j'ai le droit de me défendre contre des attaques haineuses et menaçantes, alors il est évident que vous me considérez comme tel.*

*Vous m'avez suspendu tout de suite après que j'ai déposé une plainte en vertu de l'article 128 du Code canadien du travail, et vous avez procédé à l'enquête au titre de l'article 128 sans que je sois présent, ce qui est tout à fait contraire à la loi.*

*Pour toutes ces raisons, je vous confirme que je ne consentirai pas à une évaluation psychiatrique.*

[...]

[Je mets en évidence]

[74] Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait indiqué clairement qu'il ne consentirait pas à se soumettre à une EAT effectuée par le MEI, l'employeur a poursuivi le dialogue en lui accordant une prolongation de délai jusqu'au 30 avril 2021 pour choisir l'une des deux options qui lui avaient auparavant été offertes, soit 1) se soumettre à une EAT effectuée par le MEI ou 2) fournir le rapport du Dr Cooke, son médecin traitant.

[75] Dans le courriel qu'il a envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé le 16 avril 2021, M. Charette a expliqué que l'EAT confirmerait à l'employeur s'il était apte à occuper son poste, compte tenu des comportements qui avaient suscité des inquiétudes concernant son bien-être. Il a également invité le fonctionnaire s'estimant lésé à participer à une discussion dirigée :

[Traduction]

[...]

*Il est devenu évident pour moi que vous avez perdu confiance en l'employeur et que vous jugez que toutes les mesures prises le sont de mauvaise foi. Étant donné qu'il est évident que nos perceptions de la situation actuelle sont très différentes et que votre décision aura une incidence importante sur votre emploi, j'aimerais vous offrir la possibilité de discuter de mes motivations à demander une évaluation et des options qui s'offrent à vous en participant à une discussion dirigée par une tierce partie. Vous pouvez être accompagné d'une personne de votre choix lors de cette discussion, comme votre représentant syndical. J'espère que cette discussion nous aidera à mieux comprendre nos points de vue respectifs et à trouver des solutions.*

[...]

*Je dois vous rappeler que si vous persistez à refuser de vous soumettre à une EAT ou de fournir le rapport d'évaluation préparé par le Dr Cooke l'été dernier avant le 30 avril 2021, ou si vous refusez de participer à la discussion dirigée, je devrai remédier à la situation et je n'aurai d'autre choix que de mettre fin à votre emploi.*

[...]

[76] Avant la discussion dirigée, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait savoir à l'employeur qu'il ne consentirait pas à une EAT effectuée par le MEI. Le 12 mai 2021, il a fourni les explications suivantes par courriel :

[Traduction]

[...] *permettez-moi de dire ce qui suit à titre d'information pour que les attentes soient claires.*

*Premièrement, j'ai hâte à la discussion.*

*Nos attentes sont claires. Nous ne perdrons donc pas un temps précieux. Mme Lepage a clairement indiqué dans son courriel du 20 avril 2021 qu'il ne s'agit pas d'un processus officiel de médiation et qu'aucune entente ne sera conclue. Le but de la discussion dirigée est de permettre à M. Charette de répéter le même message qu'il m'a écrit, à savoir qu'il pense que je suis malade et qu'il exige que je fasse l'objet d'une évaluation psychiatrique. J'ai bien compris les courriels de M. Charette, au cas où il ne le saurait pas.*

*Deuxièmement, dans mon courriel du 6 avril 2021, j'ai clairement expliqué à M. Charette et à Mme Paradis les raisons pour lesquelles je refusais de me soumettre à l'évaluation psychiatrique demandée. J'ai fait savoir à M. Charette et à Mme Paradis que je ne tolérerai pas d'être persécuté en raison de ma religion. Je ne consentirai en aucun cas à sa demande et je le répéterai le 20 mai 2021 lors de la discussion dirigée.*

[...]

[77] Les parties ont tenu la discussion dirigée, comme prévu. Dans les courriels de suivi que se sont échangés le fonctionnaire s'estimant lésé et M. Charette, les deux hommes ont donné leur version de cette discussion.

[78] M. Charette a expliqué que l'employeur avait choisi de mettre le fonctionnaire s'estimant lésé en congé de maladie parce que la cause initiale de son absence était un problème soupçonné de santé mentale. Il a pris la décision de modifier son congé de maladie payé pour le mettre en congé de maladie non payé. Le ministère a pour politique d'exiger des employés qu'ils rendent le matériel appartenant au ministère lorsqu'ils sont mis en congé non payé, ce qui explique la demande faite au fonctionnaire s'estimant lésé de rendre son matériel.

[79] Le MEI devait confirmer que le fonctionnaire s'estimant lésé était mentalement apte à travailler, étant donné le comportement observé et son refus persistant de coopérer. M. Charette voulait s'assurer que le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé ne rendrait pas le milieu de travail toxique si le fonctionnaire s'estimant lésé retournait au travail.

[80] M. Charette a décidé de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé, mais le pouvoir de prendre une telle décision avait officiellement été délégué à la sous-ministre adjointe et c'est donc Mme Darlene de Gravina qui a signé la lettre de licenciement. La décision de M. Charette était fondée sur le refus du fonctionnaire s'estimant lésé de participer au processus de retour au travail et sur ses interactions avec des collègues par l'envoi de courriels agressifs. Voici un extrait de la lettre de licenciement :

[Traduction]

[...]

*Le 7 janvier 2020, l'employeur vous a demandé de ne pas revenir au travail et de prendre un congé payé pour d'autres raisons, parce que la direction avait de plus en plus d'inquiétudes concernant votre santé et votre sécurité ainsi que celles de l'ensemble des employés. Cette décision a été prise à la suite du courriel inquiétant et menaçant que vous avez envoyé à un autre employé, ainsi que du changement négatif observé dans votre comportement et de vos échanges de courriels avec la direction. Vous avez été informé à ce moment-là que vous devriez vous soumettre à une EAT avant de retourner au travail.*

*Le 3 mars 2020, vous avez indiqué que vous aviez rendez-vous avec votre médecin le 10 juin 2020 pour effectuer l'EAT.*

*Le 16 juin 2020, vous avez informé la direction que vous étiez à l'hôpital et avez mentionné que « le racisme flagrant et la menace à [votre] vie [avaient] eu raison de [vous] », ce qui a renforcé les inquiétudes de la direction concernant votre bien-être. De même, le 14 juillet 2020, vous avez fait savoir à la direction que vous suiviez une thérapie et qu'un médecin spécialiste évaluait cette thérapie ainsi qu'une situation qui vous avait récemment emmené aux urgences.*

*Le 23 juillet 2020, vous avez confirmé que votre médecin avait reçu la lettre concernant l'EAT préparée par l'employeur et qu'il y répondrait prochainement. Dans ce message, vous avez mentionné que votre médecin avait procédé à une évaluation lors d'un rendez-vous virtuel le 10 juin 2020.*

*Le 31 juillet 2020, vous avez indiqué que votre médecin ne voulait pas qu'on le dérange en lui demandant quand il aurait terminé son évaluation et qu'il rédigerait son rapport au moment qui lui conviendrait le mieux. Vous avez également mentionné que vous aviez commencé à prendre des médicaments et que votre médecin vous disait de ne pas précipiter votre retour au travail.*

*Le 4 septembre 2020, vous avez volontairement révélé que vous étiez inscrit à un programme de mieux-être. Vous avez également indiqué que vous n'aviez pas reçu le rapport d'EAT de votre médecin, mais que vous le transmettriez à la direction dès que*

vous l'auriez reçu. Afin d'accélérer le processus, vous avez indiqué que vous accepteriez de vous soumettre à une évaluation réalisée par Santé Canada. La direction vous a par la suite avisé que les délais associés à ce type d'évaluation étaient actuellement très longs.

Le 24 septembre 2020, trois mois s'étaient écoulés depuis que votre médecin avait prétendument effectué votre EAT, qui était la raison pour laquelle vous aviez été mis en congé payé (c'est-à-dire pour vous permettre de vous soumettre à une telle évaluation). Étant donné que les documents relatifs à l'évaluation n'avaient pas encore été fournis, que la direction continuait à s'inquiéter et que vous aviez fait savoir que vous souffriez de problème de santé, et que vous aviez également été hospitalisé, il a été convenu de modifier votre congé pour un congé de maladie [...]

[...]

Le 22 mars 2021, la direction a répondu à vos questions et vous a informé que votre situation de congé ne pouvait plus durer et qu'une solution devait être trouvée. Elle vous a donc demandé de fournir votre consentement écrit pour subir une EAT avec Vector Medical ou de fournir le rapport d'EAT de votre médecin au plus tard le 6 avril 2021. Elle vous a également informé que vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'à votre licenciement si vous ne choisissiez pas l'une des options qui vous étaient offertes. En réponse, vous avez demandé à la direction de vous envoyer votre lettre de licenciement par courriel afin que vous puissiez contester les mesures qu'elle avait prises.

[...]

Le 20 mai 2021, la discussion dirigée a eu lieu. La direction a alors eu l'occasion d'expliquer les raisons pour lesquelles elle demandait une EAT et a répété que le résultat escompté avait toujours été, et demeurerait, votre réintégration au travail. Pendant cette discussion, vous avez souligné que vous aviez bien compris les renseignements qui vous avaient été présentés, mais que vous étiez toujours d'avis que la direction n'était pas autorisée à vous demander de vous soumettre à une telle évaluation. Vous avez en outre précisé que vous ne collaboreriez en aucun cas, quelles qu'en soient les conséquences, et avez également confirmé que vous compreniez parfaitement ces conséquences.

### Décision

Comme il a été mentionné ci-dessus, la direction a pris de nombreuses mesures au cours des dix-sept (17) derniers mois pour faciliter la réalisation de l'évaluation médicale exigée, dans l'espoir que celle-ci confirmerait votre aptitude à retourner au travail. Tout au long de ce processus, la direction a toujours cherché à s'assurer que vous étiez apte à exercer vos fonctions tout en veillant à la santé et à la sécurité de l'ensemble des employés. Malgré ces efforts, vous n'avez pas apaisé les inquiétudes de la direction en ce qui concerne le caractère troublant et menaçant de vos messages

*des 6 et 7 janvier 2020, ainsi que le changement évident de votre comportement général avant l'envoi de ces messages. Vous avez déclaré que votre médecin a procédé à votre évaluation de manière virtuelle le 10 juin 2020. Pourtant, après douze (12) mois, vous n'avez toujours pas fourni l'évaluation de votre médecin concernant votre aptitude ou votre incapacité à retourner au travail.*

*Vous avez clairement indiqué que vous n'avez pas l'intention de participer de bonne foi.*

*Cette situation ne peut plus durer. Étant donné que l'employeur a fait de nombreux efforts pour vous convaincre de l'importance de participer activement au processus d'évaluation de l'aptitude au travail et que vous refusez catégoriquement d'y participer, je n'ai d'autre choix que de prendre des mesures.*

*Par conséquent, compte tenu de ce qui précède et en vertu du pouvoir que me confère l'article 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, je mets fin à votre emploi à Emploi et Développement social Canada, décision qui prend effet à l'heure de fermeture des bureaux aujourd'hui.*

[...]

[81] M. Charette a témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires parce que l'employeur devait déterminer si son comportement était blâmable avant de lui imposer de telles mesures.

## **B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[82] M. Osman a témoigné en son propre nom. Il est Canadien d'origine somalienne. Il a grandi au Kenya et est musulman pratiquant. Il a commencé à travailler à la DGSRH d'EDSC en 2009. Il a été muté à la Direction générale de service aux citoyens d'EDSC en 2016. Il est parti en congé de maladie en septembre ou octobre 2018 et est revenu en avril 2019. En août 2019, il a réintégré la DGSRH, dont les bureaux sont situés au 4900, rue Yonge, à North York, en Ontario.

[83] M. Osman a rencontré brièvement M. Côté, qui devait faciliter son retour au travail. M. Osman a déclaré qu'entre septembre et octobre 2019, l'employeur ne lui a pas confié de tâches valorisantes et qu'il a fini par ne rien faire. En novembre 2019, M. Côté lui a attribué un chef d'équipe (dont le nom anonymisé est « VG » dans la présente décision). Ce chef d'équipe ne lui a pas non plus donné grand-chose à faire. VG l'a isolé du groupe et lui a demandé de travailler avec un collègue de la Colombie-Britannique. Tout ce qu'il faisait, c'était copier-coller et imprimer des documents PDF. Le travail qu'on lui confiait n'était pas valorisant. Il est devenu très

frustré par le peu de travail qu'il avait à faire. Il avait l'impression qu'on lui interdisait d'accomplir ce qu'il devait faire pour réussir. Tous ces éléments ont eu un effet négatif sur sa santé mentale et ont provoqué chez lui une très grande tension. Je souligne ici que, dans son argumentation, M. Osman n'a pas allégué que les tâches non valorisantes que lui aurait confiées l'employeur en septembre et octobre 2019 étaient visées par sa plainte pour représailles. J'ai plutôt compris de son témoignage qu'il cherchait à expliquer pourquoi il était très tendu au moment des incidents qui se seraient produits avec GC en novembre 2019.

[84] Le 29 novembre 2019, après avoir quitté le travail, M. Osman a croisé GC dans le métro pendant qu'il rentrait chez lui. GC lui a dit qu'il était surveillé. Cette remarque l'a beaucoup ébranlé, car il ne savait pas ce que GC voulait dire. Il est descendu du métro avant sa station. Il n'a pas signalé l'incident, mais il en a parlé à sa mère. Quelques jours plus tard, il a croisé de nouveau GC, qui lui a dit qu'il était surveillé et qu'il était sur une liste de surveillance.

[85] M. Osman a témoigné que, lors des deux incidents, GC lui avait dit qu'il était surveillé et qu'il était sur une liste de surveillance. Selon le plaignant, ces propos faisaient de lui une cible dangereuse en tant qu'homme noir musulman habitant à Toronto. Il était convaincu que GC l'avait étiqueté comme un homme fermé d'esprit et peu enclin à adopter le mode de vie canadien. Après le deuxième incident, il a signalé la situation au service de police, qui lui a suggéré de faire de même auprès de son employeur.

[86] Le 22 décembre 2019, M. Osman a informé le défendeur qu'il exerçait le droit que lui confère l'article 128 du *Code* de refuser de travailler en raison de ce qu'il considérait être un danger au travail parce qu'il était en contact avec GC. Il s'est retrouvé en présence de GC sur son lieu de travail à plusieurs reprises, et GC l'a menacé dans l'espace public adjacent au bureau et dans la station de transport en commun située sous l'immeuble de bureaux. Ces rencontres se sont produites le 29 novembre 2019 et le 20 décembre 2019 pendant sa pause repas.

[87] Le 23 décembre 2019, le défendeur a accusé réception de la plainte de refus de travailler et a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de travailler de chez lui en attendant l'enquête. Travailler de chez lui n'était pas pratique pour le fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il n'avait pas les outils nécessaires pour effectuer ses tâches;

par exemple, il n'avait pas d'imprimante à la maison. La situation était très stressante parce que les tâches qu'il devait accomplir n'étaient pas valorisantes et il n'avait pas les outils nécessaires pour les exécuter. Selon lui, [traduction] « la tension était assez forte ».

[88] C'est dans ce contexte que M. Osman a envoyé le courriel concernant la liste de surveillance le 7 janvier 2020. Il a affirmé avoir agi ainsi parce qu'il estimait que GC se comportait lâchement à son égard et qu'il était sur le point de craquer, car il avait l'impression de ne pas recevoir d'aide.

[89] Selon M. Osman, la direction a mal interprété le courriel concernant la liste de surveillance et l'a utilisé contre lui, car M. Côté lui a envoyé le courriel concernant l'EAT et sa suspension le même jour.

[90] M. Osman est d'avis que sa suspension était injuste parce que M. Côté ne lui a pas donné l'occasion de s'expliquer. Il était traité de façon inéquitable au travail et l'employeur lui avait demandé de se soumettre à une autre EAT (il avait été déclaré apte au travail en avril 2019). Pour lui, rédiger le courriel concernant la liste de surveillance était la chose la plus raisonnable à faire compte tenu de sa situation, et il voulait que GC le laisse tranquille. Il a envoyé plusieurs courriels parce qu'il avait l'impression de ne pas être entendu. Il avait été suspendu et l'enquête sur sa plainte de refus de travailler était en suspens. L'employeur ne tenait tout simplement pas compte de sa situation.

[91] M. Osman a présenté sa première plainte le 8 janvier 2020 après avoir reçu le courriel de M. Côté concernant l'EAT et sa suspension.

[92] En janvier 2020, M. Osman s'est renseigné sur la possibilité de prendre un congé non payé parce qu'il souhaitait partir et prendre un congé prolongé afin de pouvoir réfléchir à beaucoup de choses. Il aurait préféré ne pas travailler de la maison, car cela était impossible.

[93] M. Côté a écrit à M. Osman le 24 janvier 2020 pour lui demander de répondre à trois questions relativement à sa plainte de refus de travailler. Comme M. Osman était

suspendu, il a refusé de participer à l'enquête. Le *Code* prévoit qu'il doit être présent pour l'enquête. M. Osman a envoyé le courriel suivant à M. Côté :

[Traduction]

[...]

*Sauf votre respect, je dois me répéter. Je demande que cette enquête soit menée en ma présence, comme l'exige le Code, et non pas pendant que je suis suspendu et que je n'ai pas le droit d'être présent sur mon lieu de travail, où l'incident du 20 décembre s'est produit. **Les incidents se sont produits à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.** Vous êtes injuste et soutenez déjà que c'est moi qui suis « dangereux ».*

*Vous me désavantagez en essayant de mener cette enquête en mon absence, alors que j'ai demandé de participer à l'enquête en personne.*

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

[94] L'enquête sur la plainte de refus de travailler a pris fin en mai 2020.

L'employeur a conclu qu'il n'y avait aucun danger.

[95] En février 2020, M. Osman a reçu une enveloppe par la poste et a remarqué que le sceau était rompu. Il a supposé que l'employeur la lui avait envoyée par courrier recommandé. Il était très fâché que le sceau ait été rompu. L'employeur avait fait preuve d'imprudence, car l'enveloppe contenait ses données personnelles relatives à l'EAT. Il a immédiatement contacté M. Côté au sujet de cette atteinte à sa vie privée et a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (L.R.C. (1985), ch. P-21).

[96] M. Osman a vu son médecin le 10 juin 2020 et a eu un autre rendez-vous de suivi avec lui en juillet. Il avait bien l'intention de transmettre le rapport d'évaluation médicale à l'employeur, comme cela lui avait été demandé. Il était préoccupé par les questions que l'employeur avait posées à son médecin, en particulier la question 5 : [traduction] « M. Osman représente-t-il un danger pour lui-même ou pour les autres sur le lieu de travail? Dans ce contexte, et compte tenu de son courriel du 7 janvier 2020, y a-t-il des raisons de croire qu'il pourrait représenter un danger pour [GC] en particulier? »

[97] Lors de son rendez-vous de suivi de juillet, son médecin lui a conseillé de parler de la demande de son employeur à son représentant syndical, ce qu'il a fait.

[98] Au cours d'une conversation avec Mme Paradis à l'été 2020, M. Osman a informé cette dernière qu'il ne savait pas quand le rapport de son médecin serait prêt. Il estimait que le processus à son égard n'était pas équitable. Il avait l'impression que l'employeur exerçait une pression déraisonnable sur lui. Il ne savait pas pourquoi l'employeur l'avait mis en congé de maladie et avait ensuite fait pression sur lui pour qu'il se soumette à une EAT. L'employeur a laissé entendre qu'il souffrait d'une maladie qui l'empêchait de faire son travail.

[99] Après avoir été mis en congé de maladie en octobre 2020, M. Osman a déposé un grief dans lequel il affirmait qu'il avait fait l'objet de diffamation et de mesures disciplinaires déguisées. Lorsque ses crédits de congé de maladie ont été épuisés le 1er décembre 2020, il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. Il n'avait pas droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi parce qu'il n'était pas malade. Il n'était admissible qu'à des prestations régulières. Ce n'est qu'en avril 2021 que l'employeur a délivré son relevé d'emploi. M. Osman a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'en mai 2021.

[100] En mars 2021, il est devenu évident pour M. Osman que les mesures prises par l'employeur étaient injustes. Ce qui le préoccupait le plus, c'est qu'il avait déjà coopéré à l'évaluation médicale demandée par l'employeur, mais ce dernier n'a pas tenu compte des recommandations formulées dans cette évaluation. Voici un extrait de l'évaluation du 10 avril 2019 :

[Traduction]

[...]

2.1 *M. Osman est capable de travailler en équipe, si ce n'est qu'il faudrait le muter de façon permanente dans une nouvelle direction générale en raison de préoccupations passées importantes et d'expériences négatives qu'il a connues pendant son affectation précédente.*

2.2 *M. Osman est capable de travailler dans un environnement de service à la clientèle externe, à condition que des mesures d'adaptation mineures soient prises. Il pourrait éprouver une grande détresse s'il travaillait avec des clients qui ont perdu leur emploi ou n'ont pas pu le conserver en raison d'un conflit important au travail ou de harcèlement, car cela lui rappellerait ses propres préoccupations [...]*

[...]

[101] M. Osman a décidé de ne plus coopérer au processus d'EAT parce que son employeur a posé des questions qu'il avait déjà posées en avril 2019 et dont il a ignoré les réponses.

[102] Le 19 mars 2021, M. Osman a envoyé le courriel suivant à l'employeur :

[Traduction]

[...]

*Comme je l'ai déjà mentionné, j'ai d'importantes préoccupations concernant la protection de mes renseignements personnels. En janvier 2020, M. Charles Côté m'a envoyé mon dossier médical par la poste et l'enveloppe était ouverte lorsque je l'ai reçue. La confidentialité de mon dossier médical, que j'avais confié à ce ministère, n'a pas été respectée. J'ai porté plainte à ce sujet auprès du Commissariat à la protection de la vie privée.*

*J'aimerais vous rappeler ce que disent les tribunaux au sujet des demandes d'examen médical, notamment le juge Shore dans Canada (Procureur général) c. Grover, 2007 CF 28 : « La nécessité d'un examen médical est décrite comme une **“mesure drastique”**, qui doit reposer sur un **“fondement solide”** et qui ne sera requise que dans de **“rares cas”**. »*

*En moins d'un an, la direction a exigé que je me soumette à deux examens médicaux. J'ai coopéré et soumis l'évaluation du Dr Cooke en avril 2019, et vous avez reconnu que la direction l'avait acceptée sans poser de questions. À mon retour au travail, j'ai été victime de violence en milieu de travail. J'ai déposé une plainte en matière de santé et de sécurité au travail. Par la suite, en janvier 2020, après avoir déposé une plainte de refus de travailler en vertu du Code canadien du travail, plainte que la direction a acceptée, la direction m'a forcé à prendre congé et a exigé que je subisse encore un autre examen médical. **Ces demandes sont fréquentes et non pas rares.** Vous attendez-vous à ce que je me soumette à un nouvel examen médical deux fois par an?*

*Une enquête sur la plainte de refus de travailler que j'ai déposée en vertu de l'article 128 a été menée en mon absence, et j'ai interjeté appel auprès du Conseil canadien des relations industrielles en vertu de l'article 129(7) du Code.*

*J'attends actuellement que le Conseil canadien des relations industrielles entende mon appel. Il est dans l'intérêt de la direction de me punir avant que le Conseil canadien des relations industrielles n'entende mon appel, car cela lui permettra de faire valoir que la question à trancher par le Conseil est « théorique »; autrement, vous seriez prêt à attendre que le Conseil canadien des relations industrielles entende ma plainte pour violence en milieu de travail et n'essaieriez pas de contourner cette procédure.*

*Je ne comprends pas votre demande. Je souhaite obtenir des conseils juridiques sur le sujet. Je vous prie de bien vouloir répondre en détail aux questions suivantes :*

*1. Quelles sont les conséquences auxquelles je m'expose en refusant l'évaluation avec Vector Medical en raison de mes préoccupations concernant la protection de mes renseignements personnels?*

*2. Pourquoi une évaluation psychiatrique est-elle nécessaire?*

*3. Veuillez me fournir l'accord de sous-traitance me concernant qui a été conclu entre Santé Canada et Vector Medical et auquel je ne suis pas partie.*

[...]

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

[103] Le 22 mars 2021, l'employeur a répondu en offrant deux options à M. Osman : 1) consentir à se soumettre à une EAT effectuée par le MEI ou 2) fournir le rapport d'évaluation complet rédigé par son médecin traitant. L'employeur lui a demandé de choisir l'une de ces options avant le 6 avril 2021, faute de quoi son absence serait considérée comme non autorisée et il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires et administratives pouvant aller jusqu'à son licenciement.

[104] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu le même jour qu'il ne consentirait pas à se soumettre à une évaluation médicale ni à une évaluation psychiatrique, car une telle demande constituait une grave atteinte à sa vie privée. Il a ensuite demandé à l'employeur de lui envoyer sa lettre de licenciement par courriel afin qu'il puisse exercer rapidement les recours qui s'imposent.

[105] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il ne pensait pas que le ton de ses messages avec la direction était agressif. Il avait l'impression que la direction l'avait pris pour cible, ce qui le rendait très vulnérable.

[106] M. Osman a fourni des détails concernant les démarches qu'il a faites pour atténuer ses pertes après son licenciement. Ses prestations d'assurance-emploi et sa famille étaient ses seules sources de revenus. Il n'a pas travaillé depuis son licenciement. Il a également puisé dans ses économies. Il a utilisé le site Web LinkedIn et différentes organisations pour chercher un emploi. Il a cherché un emploi dans le domaine des relations de travail, des ressources humaines et de l'organisation et de la préparation d'enquêtes en milieu de travail.

[107] Lors de son contre-interrogatoire, M. Osman a décrit les démarches qu'il a faites pour chercher un emploi.

[108] En ce qui concerne ses interactions avec l'employeur pendant la période visée, M. Osman a confirmé que toutes ses communications avec M. Côté se sont faites par courriel, à l'exception d'une conversation téléphonique au début de l'année 2020. Il n'a jamais rencontré Mme Paradis, bien qu'une rencontre ait été envisagée. Il a surtout communiqué avec elle par courriel, à l'exception du 31 juillet 2020, où ils se sont entretenus au téléphone. Il a participé en personne à la discussion dirigée avec M. Charette et a également communiqué avec lui par courriel.

[109] M. Osman a expliqué qu'il voulait dire qu'il allait exercer des recours lorsqu'il a écrit qu'il allait se défendre [traduction] « par tous les moyens » dans le courriel du 21 décembre 2019. Il n'avait pas l'intention de recourir à la violence physique. Il n'est pas d'accord avec l'avocate de l'employeur, qui affirme que ses courriels étaient menaçants.

[110] M. Osman a déclaré qu'il n'a jamais été violent physiquement.

[111] L'avocate de l'employeur a affirmé que les commentaires de GC n'étaient pas menaçants. M. Osman n'était pas de cet avis. Il a expliqué que dire à un homme noir musulman qu'il est sur une liste de surveillance revient à dire qu'il est un terroriste. D'après son expérience, la haine envers les musulmans est réelle et répandue et peut dégénérer en agressions physiques. Il a également déclaré qu'en plus de ses commentaires, GC a posé un geste à caractère sexuel vulgaire qui était offensant pour lui en tant que musulman. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas mentionné ce présumé geste dans ses courriels, il a expliqué que, en tant que musulman, il se sentait mal à l'aise de décrire ce geste dans un courriel.

[112] Lorsqu'on lui a demandé s'il était inapproprié de traiter une personne de bigote, M. Osman a répondu que cela dépendait du contexte.

[113] On a dit à M. Osman qu'il avait traité M. Charette de raciste plus d'une fois. Il a expliqué qu'il était victime de racisme au travail. Il croyait que la demande d'EAT était empreinte de racisme. Il s'est plaint que ses contacts répétés avec GC au travail représentaient un danger pour lui. L'employeur a retourné la situation en laissant

entendre qu'il constituait un danger pour GC. C'est dans ce contexte qu'il a parlé de racisme flagrant. Il avait l'impression que l'employeur était raciste et islamophobe.

[114] M. Osman a envoyé un courriel à M. Côté le 4 juin 2020 pour lui faire part de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'aimerais parler de l'islamophobie et du racisme envers les Noirs dont j'ai été victime au travail dans un blogue et avec un groupe de soutien composé d'autres Canadiens de race noire qui ont vécu des expériences similaires. La mise en commun de nos expériences nous permet de guérir, surtout dans le contexte où mes collègues non noirs ont tous refusé de s'exprimer.*

*J'aimerais partager mon expérience personnelle et dire ce que j'ai ressenti lorsque je n'ai pas été soutenu par les collègues qui ont été témoins de la haine à mon égard.*

*J'espère que cela vous convient. Si ce n'est pas le cas, faites-le-moi savoir.*

[...]

[115] M. Osman a expliqué que les commentaires qu'il avait faits dans ses courriels à MM. Charette et Côté au sujet du racisme et de l'islamophobie étaient fondés sur ses expériences, car il croyait avoir été victime de haine au travail.

[116] L'avocate de l'employeur a interrogé M. Osman au sujet du fait qu'il avait affirmé qu'il s'était senti contraint de participer à la discussion dirigée avec M. Charette. Elle a laissé entendre qu'il avait participé de son plein gré à cette discussion. Pour étayer cet argument, qui visait à mettre en doute la crédibilité de M. Osman, l'avocate de l'employeur a fait référence à deux courriels, soit l'invitation à la discussion et l'acceptation de celle-ci par M. Osman. Le 16 avril 2021, M. Charette a envoyé un courriel à M. Osman pour l'inviter à participer à la discussion. Dans ce courriel, il encourageait M. Osman à revoir sa position et à s'adresser à son agent négociateur pour obtenir des conseils. M. Charette l'informait également qu'il n'aurait d'autre choix que de le licencier s'il refusait de se soumettre à l'EAT, de fournir le rapport d'évaluation de son médecin ou de participer à la discussion dirigée.

[117] Le 16 avril 2021, M. Charette a envoyé le courriel suivant :

[Traduction]

[...]

*J'ai lu attentivement votre réponse. J'ai tenu compte de vos points de vue et je comprends que vous ne souhaitez pas collaborer avec l'employeur en ce qui a trait à l'évaluation de votre aptitude au travail. Cette évaluation permettrait à la direction de confirmer si vous êtes apte à exercer vos fonctions à la suite des comportements qui ont suscité des inquiétudes quant à votre bien-être et de prévoir un retour au travail si vous êtes jugé apte.*

*Il est devenu évident pour moi que vous avez perdu confiance en l'employeur et que vous jugez que toutes les mesures prises le sont de mauvaise foi. Étant donné qu'il est évident que nos perceptions de la situation actuelle sont très différentes et que votre décision aura une incidence importante sur votre emploi, j'aimerais vous offrir la possibilité de discuter de mes motivations à demander une évaluation et des options qui s'offrent à vous en participant à une discussion dirigée par une tierce partie. Vous pouvez être accompagné d'une personne de votre choix lors de cette discussion, comme votre représentant syndical. J'espère que cette discussion nous aidera à mieux comprendre nos points de vue respectifs et à trouver des solutions.*

[...]

*En dépit de la position que vous avez exprimée dans votre courriel du 6 avril 2021, je vous encourage à nouveau à communiquer avec votre agent négociateur afin de vous assurer de bien comprendre les conséquences de votre décision et vous invite à considérer la discussion dirigée comme un moyen de tenter de comprendre nos points de vue respectifs actuels. Pour ce faire, veuillez prendre le temps de demander conseil et m'informer **au plus tard le vendredi 30 avril 2021** si vous souhaitez revenir sur votre décision et profiter de l'occasion de participer à une discussion dirigée.*

*Je dois vous rappeler que si vous persistez à refuser de vous soumettre à une EAT ou de fournir le rapport d'évaluation préparé par le Dr Cooke l'été dernier avant le 30 avril 2021, ou si vous refusez de participer à la discussion dirigée, je devrai remédier à la situation et je n'aurai d'autre choix que de mettre fin à votre emploi.*

[...]

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

[118] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit le 17 avril 2021 :

[Traduction]

[...]

*Le 16 avril 2021, vous m'avez demandé de participer à une discussion dirigée par une tierce partie et j'ai accepté. J'ai communiqué avec mon représentant syndical pour lui demander de m'accompagner. J'espère qu'il sera présent.*

*J'espère que j'aurai l'occasion d'expliquer pourquoi votre demande d'évaluation psychiatrique constitue une violation de mon droit à la vie privée et pourquoi je considère que cette demande a été faite de mauvaise foi.*

*Je coopère à toutes les demandes qui me donnent la possibilité d'exprimer mes préoccupations.*

*J'espère que nous pourrons avoir cette discussion dirigée dès que possible.*

[...]

[119] Lorsqu'on a interrogé le fonctionnaire s'estimant lésé sur le fait qu'il avait répondu à l'invitation en disant qu'il se sentait obligé de participer à la discussion, il a déclaré que M. Charette l'avait menacé de le licencier et qu'il voulait donc coopérer; il croyait qu'il n'avait pas d'autre choix que de coopérer. Il n'était pas d'accord avec l'affirmation de l'avocate de l'employeur selon laquelle le courriel portait sur l'EAT.

[120] On a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé d'expliquer ce qu'il comptait faire après avril 2021, étant donné sa position à l'égard de l'EAT. Il a déclaré qu'il voulait retourner au travail en toute sécurité. Selon lui, l'employeur n'a pas essayé de comprendre ses inquiétudes concernant sa sécurité au travail et ne s'est pas attaqué à la cause profonde du problème. Il estime que l'employeur a utilisé la procédure de mauvaise foi et qu'il n'a pas répondu à ses inquiétudes concernant sa sécurité. Il souhaitait retourner au travail sans avoir à subir une évaluation médicale.

[121] L'avocate de l'employeur a laissé entendre au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il souffrait de problèmes de santé mentale persistants et qu'il se peut que ces problèmes aient été exacerbés lorsqu'il a écrit certains des courriels que la direction a jugé préoccupants. Il a nié cette hypothèse.

[122] L'avocate de l'employeur lui a ensuite parlé des courriels dans lesquels il a communiqué des renseignements sur ses problèmes de santé mentale à l'employeur.

Le 16 juin 2020, il a écrit à M. Côté pour l'informer qu'il était hospitalisé parce que  
*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Code canadien du travail*

[traduction] « le racisme flagrant et la menace » à sa vie avaient eu raison de lui. Le 14 juillet 2020, il a informé Mme Paradis qu'il suivait une thérapie et que son médecin spécialiste évaluait cette thérapie ainsi que la situation qui l'avait récemment emmené aux urgences. Il a également informé Mme Paradis que son médecin spécialiste, le Dr Cooke, qui est psychiatre au Centre de toxicomanie et de santé mentale à Toronto et professeur agrégé de psychiatrie à l'Université de Toronto, lui avait conseillé de ne pas précipiter son retour au travail.

[123] L'avocate de l'employeur a dit au fonctionnaire s'estimant lésé que le professionnel de la santé choisi par l'employeur avait le même domaine de spécialisation que son médecin spécialiste; il n'avait donc aucune raison de s'opposer à ce choix. Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué qu'il ne croyait pas qu'un professionnel de la santé choisi par l'employeur puisse être objectif et indépendant.

#### **IV. Résumé de l'argumentation**

[124] Au terme de la présentation de la preuve, j'ai entendu les observations de l'employeur et j'ai autorisé le plaignant à préparer ses observations par écrit. J'ai prévu une audience d'une demi-journée pour entendre ses observations ainsi que la réponse du défendeur.

##### **A. Pour l'employeur et défendeur**

[125] En plus de ses observations orales, l'employeur a déposé un recueil de jurisprudence en trois volumes contenant 37 jugements, dont la liste figure à l'annexe A. J'ai lu tous ces jugements, mais je ne renverrai qu'à ceux qui me paraissent les plus importants pour mon analyse.

[126] L'employeur a fait valoir qu'il avait des motifs raisonnables et probables de demander au fonctionnaire s'estimant lésé de se soumettre à une EAT lorsqu'il a formulé pour la première fois une demande en ce sens le 21 janvier 2020, et qu'il a continué d'avoir de tels motifs jusqu'au 9 juin 2021, date à laquelle il a mis fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé.

[127] La suspension du fonctionnaire s'estimant lésé était une mesure administrative et non disciplinaire. Si la Commission juge qu'il s'agit plutôt d'une mesure disciplinaire, elle doit déterminer si elle était justifiée. De même, si la Commission juge que le licenciement constitue une mesure disciplinaire, elle doit là encore déterminer si

cette mesure était justifiée. L'employeur a licencié à juste titre le fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il a refusé de se conformer à la demande d'EAT. Dans la lettre de licenciement, l'employeur présente sa version des faits et celle-ci est plus crédible que celle du fonctionnaire s'estimant lésé.

[128] La suspension et le licenciement ne constituaient pas des mesures disciplinaires déguisées. Il ressort de la preuve que l'employeur a déployé beaucoup d'efforts pour recueillir des renseignements pertinents dès qu'il s'est inquiété de l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé et de sa capacité à continuer de travailler sur le lieu de travail en toute sécurité. Le fait que l'employeur ait versé un salaire au fonctionnaire s'estimant lésé pendant neuf mois en attendant de recevoir les renseignements demandés est la preuve de sa bonne foi et de sa réelle préoccupation à son égard.

[129] L'employeur ne possédait pas l'expertise médicale nécessaire pour évaluer l'aptitude au travail du fonctionnaire s'estimant lésé. Dans le souci de respecter la vie privée de ce dernier, il a demandé à son médecin traitant de lui fournir les renseignements nécessaires. Ce n'est que lorsqu'il est devenu évident qu'il n'obtiendrait pas l'information du médecin traitant qu'il s'est adressé à un médecin tiers.

[130] En ce qui concerne la première plainte pour représailles, aucune des mesures prises par le défendeur à l'égard du plaignant ne tombe sous le coup des interdictions de l'article 147 du *Code*. Cette plainte doit donc être rejetée. La deuxième plainte a été présentée hors délai et doit être rejetée sur ce fondement. Il n'y a aucun motif d'accueillir les plaintes, car il n'y a pas eu de mesures disciplinaires.

[131] En ce qui a trait à la crédibilité, l'employeur a fait valoir que l'exposé des faits du fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas crédible et qu'il faut donc accorder plus de poids aux témoignages de ses témoins qu'à la version des faits du fonctionnaire s'estimant lésé. L'avocate de l'employeur a exhorté expressément la Commission à conclure que le fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas fiable en raison des nombreuses incohérences dans son exposé des faits et des incidents. Par exemple, la version de Mme Paradis de la brève discussion téléphonique qu'elle a eue avec lui le 31 juillet 2020 concorde avec ce qu'elle a écrit dans le courriel qu'elle a envoyé le même jour au conseiller en relations de travail. Mme Paradis a témoigné que le résumé qu'elle avait fait de cette conversation dans ce courriel était exact. Le fonctionnaire

s'estimant lésé a quant à lui choisi les faits qu'il a relatés relativement à cette conversation.

[132] L'avocate de l'employeur a également parlé de la description qu'a faite le fonctionnaire s'estimant lésé des deux incidents au cours desquels GC l'aurait menacé et aurait posé un geste à caractère sexuel. Son explication selon laquelle il n'a pas parlé de ce geste à l'époque parce qu'il se sentait mal à l'aise indique qu'il n'est pas fiable pour relater les faits. Si GC avait posé le geste reproché, le fonctionnaire s'estimant lésé en aurait parlé dans ses courriels.

[133] En ce qui concerne les répercussions des allégations de racisme et d'islamophobie et l'expérience vécue par le fonctionnaire s'estimant lésé en tant qu'homme noir musulman, l'employeur était d'avis que, quel que soit l'incident, la réaction du fonctionnaire s'estimant lésé était suffisante pour qu'il ait l'obligation de se renseigner. Cette obligation était renforcée par le caractère inapproprié des courriels du fonctionnaire s'estimant lésé, dont le ton était de plus en plus agressif et menaçant pour les destinataires.

[134] L'employeur aurait pu imposer des mesures disciplinaires au fonctionnaire s'estimant lésé en raison du contenu de ces courriels, et, s'il l'avait fait, son licenciement aurait été justifié. Il a plutôt pris la mesure non disciplinaire qui convenait et a demandé une EAT.

[135] En ce qui a trait à la suspension, l'avocate de l'employeur a renvoyé au cadre d'analyse de la Cour d'appel fédérale dans *Bergey*. Dans *Bergey*, la Cour a confirmé la décision *Grover* et d'autres jugements où il a été établi que la Commission a compétence pour examiner les suspensions et les licenciements pour motifs disciplinaires déguisés (voir le paragraphe 36). La Commission doit tenir compte de l'intention réelle de l'employeur, de l'objectif de la mesure qu'il a prise et de l'incidence de cette mesure sur l'employé.

[136] Dans le présent cas, il ne fait aucun doute que le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé était inapproprié. Par conséquent, la Commission doit déterminer si l'intention réelle de l'employeur en le suspendant était de punir ou de corriger son comportement ou encore d'assurer la santé et la sécurité au travail. L'employeur a fait valoir que son intention était d'assurer la santé et la sécurité au travail et non d'imposer une mesure disciplinaire. Il a en outre fait remarquer que le

fonctionnaire s'estimant lésé n'a subi aucun effet punitif puisqu'il a été mis en congé payé pendant neuf mois. Les répercussions sur lui ont été minimales.

[137] Pour ce qui est de la question de la provocation comme facteur atténuant, l'avocate de l'employeur a affirmé que, même si l'on reconnaissait que les gestes reprochés à GC constituaient de la provocation, cela ne justifierait pas le comportement qu'a par la suite adopté le fonctionnaire s'estimant lésé en envoyant des courriels dont le ton était de plus en plus menaçant et agressif (voir *A&P*, aux par. 25 et 26).

[138] Les faits du présent cas ressemblent beaucoup à ceux de *Theaker*, où une relation de travail houleuse a donné lieu à l'envoi de courriels inappropriés. Comme c'était le cas dans *Theaker*, ce ne sont pas toutes les répercussions d'ordre financier qui constituent une sanction pécuniaire (au paragraphe 12). Dans le présent cas, le fait de ne pas coopérer à la demande d'EAT de l'employeur a eu des répercussions d'ordre financier. Il ne s'agissait pas d'une sanction. L'employeur a déployé des efforts considérables pour permettre le retour en milieu de travail du fonctionnaire s'estimant lésé. Son intention était d'obtenir des renseignements sur son aptitude au travail, pas d'imposer des mesures disciplinaires.

[139] L'employeur a expliqué au fonctionnaire s'estimant lésé pourquoi il avait besoin de renseignements sur son aptitude au travail et lui a donné toutes les chances d'obtenir ces renseignements. En mars 2021, il était évident que le fonctionnaire s'estimant lésé ne lui fournirait aucun renseignement médical.

[140] L'avocate de l'employeur a fait valoir que la profération de menaces au travail est très grave, et l'est encore plus lorsque les menaces sont répétées, qu'elles visent plusieurs personnes et que la manière dont elles seront mises à exécution n'est pas précisée. Dans de telles circonstances, l'employeur est tenu, en vertu de l'article 124 du *Code*, de prendre des mesures pour atténuer les risques en milieu de travail. Les employeurs sont de moins en moins tolérants à l'égard des menaces psychologiques et physiques sur les lieux de travail. Dans le présent cas, l'employeur se souciait davantage du danger que pouvait représenter le fonctionnaire s'estimant lésé pour le milieu de travail que de sa culpabilité morale. Les témoins de l'employeur ont déclaré qu'ils avaient trouvé ses courriels menaçants.

[141] Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait témoigné qu'il ne voulait pas dire qu'il aurait recours à la violence physique dans le courriel concernant la liste de surveillance, l'interprétation que l'employeur a faite de ce courriel et d'autres courriels était raisonnable dans les circonstances du présent cas. Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé qu'il ressentait de la frustration au travail et qu'il était contrarié et agité. L'employeur ne pouvait pas prévoir ses actes, même s'il n'avait aucun antécédent de violence physique sur le lieu de travail. S'appuyant sur l'affaire *Greater Vancouver*, l'employeur a fait valoir que les menaces de violence au travail constituent une inconduite grave qui doit être prise au sérieux. Les comportements qui suscitent la peur n'ont pas leur place sur le lieu de travail (voir *Greater Vancouver*, au par. 31).

[142] Dans *Johnson Controls*, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de facteurs atténuants et qu'il fallait tenir compte de l'incidence de la menace sur la personne visée. Étant donné l'imprévisibilité du comportement humain, il est d'autant plus important que les employeurs prennent ce type d'incident au sérieux.

[143] Dans le présent cas, le ton agressif et le caractère répétitif des courriels du fonctionnaire s'estimant lésé constituaient un comportement menaçant. L'employeur n'a pas fait ce que voulait le fonctionnaire s'estimant lésé et ce dernier est donc devenu de plus en plus frustré et agressif (voir *McCain*, aux par. 124 et 140).

[144] Bien que le fait de s'enquérir de l'état de santé d'un employé puisse sembler indiscret et peut-être même exaspérant pour l'employé, il est légitime pour la direction de mettre à jour et d'évaluer les cas d'incapacité en milieu de travail (voir *Vancouver (City)*, aux par. 19, 21 et 23). L'employeur a le droit et le devoir de demander une EAT s'il a des motifs raisonnables et probables de le faire. Dans le cas de menaces et de comportements agressifs, il se peut que l'employeur ne soit pas en mesure de prévoir le comportement de l'employé, car il y a de nombreux éléments à prendre en compte, tels que la question de savoir si l'employé présente un danger pour lui-même, s'il constitue un risque pour les autres employés, s'il présente un risque pour les biens et s'il est apte à exercer ses fonctions.

[145] Les employés sont tenus de coopérer avec leur employeur pour garantir la santé et la sécurité au travail. Il est évident que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas coopéré avec l'employeur. L'avocate de l'employeur a renvoyé à *Baun*, où l'employeur

avait demandé une EAT parce qu'il avait observé des signes de détresse chez l'employée.

[146] En ce qui concerne les plaintes pour représailles, l'avocate de l'employeur a renvoyé à *Hood* et a fait valoir que dans des circonstances comme celles du présent cas, la Commission a conclu que la suspension du fonctionnaire s'estimant lésé en attendant la réalisation d'une évaluation médicale constituait une mesure administrative et non disciplinaire.

[147] Le défendeur a fait valoir que la deuxième plainte était hors délai et qu'elle doit donc être rejetée, car la Commission n'a pas compétence pour proroger les délais.

[148] En ce qui concerne la réparation à accorder, l'employeur a affirmé que la preuve relative à l'atténuation des conséquences présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé ne satisfaisait pas au critère en la matière. Ce n'est qu'en décembre 2021 que le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé à chercher un emploi. Une recherche d'emploi ne se résume pas au nombre de curriculum vitæ envoyés. Des efforts raisonnables doivent être déployés. L'envoi de quatre curriculum vitæ pendant toute la période n'était pas suffisant. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas déployé des efforts raisonnables.

## **B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant**

[149] L'exposé écrit et le recueil de jurisprudence du fonctionnaire s'estimant lésé ont été versés au dossier. Les jugements auxquels il renvoie sont énumérés à l'annexe A. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également renvoyé aux documents suivants :

Akwasi Owusu-Bempah, *Black Males' Perceptions of and Experiences with the Police in Toronto*, thèse de doctorat, Université de Toronto, 2014; Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique de prévention de la discrimination fondée sur la croyance* (2015); et un article de CBC News publié le 19 août 2020 intitulé « Muslim group calls for 'serious action' after Toronto mosque vandalized for 6th time since June ».

[150] Dans son grief concernant son licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que la Commission a compétence et que l'article 226 de la *Loi* lui confère le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6). Pour faire valoir cet argument, il s'est appuyé sur *Chamberlain*.

[151] L'employeur a renvoyé à de nombreux cas de licenciement disciplinaire à la suite de manifestations très graves et évidentes de violence au travail, dont des menaces de mort, des actes de violence physique, des menaces de tirer des coups de feu et des alertes à la bombe, mais aucun de ces cas ne s'applique à la situation du fonctionnaire s'estimant lésé. L'employeur a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il a refusé de se soumettre à une EAT. Il ne lui a pas donné l'occasion de se défendre pendant la procédure disciplinaire, au cours de laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé aurait pu expliquer le sens de son courriel concernant la liste de surveillance.

[152] L'employeur a invité la Commission à accepter la décision rendue dans *Burke 2014*; cependant, dans *Burke 2019*, la Commission a conclu que la question du refus de se soumettre à une EAT n'avait pas été réglée dans *Burke 2014*. Le critère à appliquer pour déterminer si un employeur a des motifs raisonnables et probables de demander une EAT est établi dans *Burke 2019*.

[153] L'employeur n'a pas satisfait au critère des motifs raisonnables et probables lorsqu'il a mis le fonctionnaire s'estimant lésé en congé le 7 janvier 2020 et qu'il l'a suspendu jusqu'à ce qu'il mette fin à son emploi le 9 juin 2021. Ses témoins ont déclaré qu'ils soupçonnaient que le fonctionnaire s'estimant lésé avait des [traduction] « problèmes de santé mentale ». Le simple fait que l'employeur ait soupçonné que le fonctionnaire s'estimant lésé n'allait pas bien ne satisfait pas au critère des motifs probables.

[154] Le contenu des courriels du fonctionnaire s'estimant lésé ne constituait pas de la violence au travail. Ces courriels visaient à faire savoir qu'il prendrait les mesures nécessaires pour se protéger sur le plan juridique. Il n'avait jamais eu l'intention d'être agressif ou violent avec quiconque.

[155] L'employeur n'a pas jugé que la pandémie de COVID-19 avait rendu le télétravail et le travail hybride nécessaires pour la plupart des employés et il n'a pas donné au fonctionnaire s'estimant lésé la possibilité de travailler à distance.

[156] En ce qui a trait aux incidents allégués qui ont mené au dépôt de la plainte de refus de travailler, le fonctionnaire s'estimant lésé a invité la Commission à tirer une conclusion défavorable du fait que l'employeur n'avait pas demandé à GC de témoigner.

[157] Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté des observations sur la question de la discrimination fondée sur la race et la croyance ainsi que sur l'expérience qu'il a vécue en tant qu'homme noir musulman. Pour l'essentiel, il affirmait que la façon dont l'employeur avait traité ses préoccupations concernant ses interactions avec GC dénotait la présence de préjugés implicites. L'employeur n'a pas tenu compte de l'effet que les propos et les gestes de GC ont eu sur lui en tant qu'homme noir musulman. L'employeur s'est plutôt empressé de prendre des mesures à la suite de sa réaction (le courriel concernant la liste de surveillance) au traitement qu'il avait subi de la part de GC. L'employeur ne s'est pas attaqué à la cause profonde du problème qu'il vivait au travail.

[158] Les propos de GC étaient provocants et menaçants et avaient eu des effets psychologiques néfastes sur le fonctionnaire s'estimant lésé. Le fait d'affirmer qu'il était sur une liste de surveillance laissait entendre qu'il était un criminel et un terroriste. Il n'est pas violent. Il n'a pas de casier judiciaire et il n'a jamais été accusé d'actes de violence.

[159] Mme Paradis a témoigné qu'elle avait peur de ce que pourrait faire le fonctionnaire s'estimant lésé et que c'est pour cette raison qu'elle a modifié ses comptes sur les médias sociaux. Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il ne représentait pas un danger pour Mme Paradis et que l'idée de vérifier sa présence sur les médias sociaux ne lui avait jamais traversé l'esprit. La peur manifestée par Mme Paradis à son égard était donc irrationnelle.

[160] M. Côté n'a jamais interrogé le fonctionnaire s'estimant lésé sur le sens de son courriel concernant la liste de surveillance avant de le suspendre et de lui demander de se soumettre à une EAT le même jour. Or, M. Côté a reconnu en contre-interrogatoire que ce courriel aurait pu signifier [traduction] « beaucoup de choses » et qu'il y avait matière à interprétation.

[161] Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que les mesures prises contre lui par l'employeur étaient motivées par des stéréotypes sur les musulmans et les hommes selon lesquels ces individus sont enclins à la violence et à la menace. Ces stéréotypes ont incité l'employeur à demander une EAT en raison de [traduction] « problèmes de santé mentale ».

[162] En ce qui a trait à la question des mesures disciplinaires déguisées, le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que l'employeur a tenté de corriger son comportement et de l'obliger à se conformer à la demande d'EAT lorsqu'il l'a forcé à prendre un congé de maladie payé le 26 octobre 2020. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas respecté la date limite du 24 septembre 2020 pour soumettre le rapport de son médecin et n'a pas non plus consulté le psychiatre que l'employeur avait choisi. Il a subi une sanction pécuniaire du fait d'avoir été obligé d'épuiser ses crédits de congé de maladie. Pour faire valoir cet argument, il s'est appuyé sur *Massip*.

[163] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas malade. Il était donc inapproprié de l'obliger à prendre un congé de maladie.

[164] Les témoins de l'employeur ont déclaré qu'ils ne disposaient d'aucun renseignement médical pour étayer leur supposition selon laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait d'un quelconque problème de santé. La décision de l'employeur était nettement disproportionnée par rapport au motif administratif invoqué et doit donc être considérée comme une mesure disciplinaire (voir *Fraze*, au par. 25).

[165] Quant aux plaintes pour représailles, le plaignant a fait valoir que le défendeur a accepté sa plainte de refus de travailler et a mené une enquête en son absence, ce qui est contraire à ce qu'exige le *Code*. La procédure de règlement des plaintes de refus de travailler ne peut pas être menée si l'employé n'est pas au travail.

[166] Le plaignant a fait valoir l'argument suivant : [traduction] « Un employeur peut imposer des mesures disciplinaires pour une bonne raison, une raison discutable ou pour aucune raison », tant qu'il n'y a pas de violation du *Code* (voir *Ouimet*, au par. 56).

[167] Le plaignant a affirmé que le défendeur n'a pas respecté les exigences du *Code* et qu'il y avait un lien essentiel entre les droits que lui confère le *Code* et la décision du défendeur de le suspendre.

### C. Réponse

[168] L'employeur a répondu oralement à l'argumentation écrite du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a répondu à la plupart des arguments déjà présentés, de sorte qu'il ne m'est pas nécessaire de les répéter.

[169] En ce qui concerne l'argument fondé sur *Burke 2019*, l'employeur a fait valoir qu'il avait des motifs raisonnables et probables de demander l'EAT compte tenu du comportement du fonctionnaire s'estimant lésé et de ses inquiétudes quant à son état de santé général et à son bien-être. Son comportement l'avait obligé à se renseigner sur son état. L'employeur s'est appuyé sur *Campbell*, au par. 61, *Blackburn*, au par. 106, et *Grover*, au par. 65.

[170] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas s'attendre à ce que l'employeur continue de lui verser un salaire indéfiniment.

## V. Motifs

### A. Cadre législatif — Plaintes déposées en vertu du *Code*

[171] Les dispositions de la partie II du *Code*, qui portent sur la santé et la sécurité au travail, sont importantes. Cette partie du *Code* comprend des dispositions sur les obligations de l'employeur et de l'employé, la création et le fonctionnement de comités en milieu de travail pour traiter les questions de santé et de sécurité, les recours et les sanctions pour les violations.

[172] L'une des protections importantes que confère la partie II aux employés est l'absence de représailles lorsqu'ils exercent un droit en vertu de cette partie. Cette protection est définie de la façon suivante à l'article 147 :

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

*a) soit il a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;*

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

*(a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;*

**b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;**

**(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or**

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

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

[Je mets en évidence]

[173] L'employé qui croit que son employeur a enfreint l'article 147 a le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 133, qui est ainsi libellé :

**133 (1) L'employé — ou la personne qu'il désigne à cette fin — peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.**

**133 (1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.**

**(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.**

**(2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.**

**(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la réception par le chef des rapports visés au paragraphe 128(16).**

**(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made unless the employee has complied with subsection 128(6) or the Head has received the reports referred to in subsection 128(16), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.**

**(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.**

**(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an**

*employee to arbitration or adjudication.*

*(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.*

*(5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.*

*(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.*

*(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.*

[174] Le CCRI est l'organe législatif principal chargé de donner suite aux recours prévus dans les parties I et II du *Code*. Toutefois, le législateur a conféré à la Commission et à ses prédécesseurs un rôle particulier, celui de régler les plaintes présentées en vertu de l'article 133 concernant la fonction publique et les personnes qui y sont employées (voir l'art. 240 de la *Loi*). Dans le présent cas, l'employé allègue que l'employeur a pris des mesures de représailles contre lui parce qu'il a exercé ou tenté d'exercer les droits que lui confère la partie II du *Code*.

[175] Les interdictions et les recours prévus aux articles 133 et 147 du *Code* offrent une protection qui vise à promouvoir la santé et la sécurité au travail et à offrir un recours aux employés qui choisissent d'exercer leurs droits ou d'entamer des procédures en vertu de la partie II du *Code*.

[176] Sous réserve de l'article 133(6), qui inverse le fardeau de la preuve, le plaignant doit établir que, selon la prépondérance des probabilités, le défendeur a contrevenu à l'article 147 du *Code* en se livrant à un comportement interdit.

[177] Je conclus que l'inversion du fardeau de la preuve s'applique à la première plainte pour représailles.

[178] Le rôle de la Commission n'est pas de déterminer si le plaignant était exposé à un danger au travail; il consiste plutôt à déterminer si le défendeur a pris des mesures de représailles contre le plaignant parce que ce dernier a exercé ou cherché à faire valoir un droit en vertu de la partie II du *Code*.

[179] Le défendeur a renvoyé au critère énoncé dans *Vallée* et s'est appuyé sur celui-ci. En 2022, la Commission a reformulé et simplifié les principes établis dans *Vallée* dans deux décisions connexes : *White c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 52, et *Burlacu c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2022 CRTESPF 51 (ci-après « *White/Burlacu* »).

[180] J'adopte le critère juridique applicable qui a été défini comme suit par la Commission dans *White/Burlacu* [paragraphe 96 de *Burlacu*] :

[...]

[96] *Après avoir examiné les arguments des parties, le libellé de l'article 147 du Code et la jurisprudence, je trouve plus utile de reformuler et de simplifier les principes exposés dans Vallée comme suit :*

- 1. Le plaignant a-t-il observé les dispositions de la partie II du Code ou cherché à les faire appliquer (article 147)?*
- 2. Le défendeur a-t-il pris contre le plaignant une mesure interdite par l'article 147 du Code (articles 133 et 147)?*
- 3. Existe-t-il un lien direct entre a) la mesure prise contre le plaignant et b) l'observation des dispositions de la partie II du Code ou le fait de chercher à assurer l'application de ces dispositions?*

[...]

### **1. La première plainte pour représailles — Dossier de la Commission 560-02-41418**

[181] La plainte dans le dossier de la Commission 560-02-41418 a été présentée le 8 janvier 2020. Le 7 janvier 2020, le plaignant a reçu un courriel de M. Côté qui l'informait de ce qui suit :

- 1) il ferait l'objet d'une audience disciplinaire à une date ultérieure pour avoir envoyé des messages inappropriés et menaçants;
- 2) il devrait se soumettre à une EAT;
- 3) il était mis en congé payé en attendant la réalisation de l'EAT, et il ne devait pas se présenter au travail ni communiquer avec qui que ce soit au travail, à l'exception de M. Côté;

4) l'enquête sur sa plainte de refus de travailler était mise en suspens jusqu'à nouvel ordre.

[182] Le 21 décembre 2019, le plaignant a informé le défendeur qu'un de ses employés compromettait sa sécurité à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail. Il a affirmé qu'il avait [traduction] « [...] atteint le point où [il était] prêt à [s]e défendre par tous les moyens ».

[183] Le 22 décembre 2019, le plaignant a informé le défendeur qu'il exerçait le droit que lui confère l'article 128 du *Code* de refuser de travailler en raison de ce qu'il jugeait être des conditions de travail dangereuses, soit ses contacts répétés avec l'employé visé (GC) sur le lieu de travail.

[184] Le 23 décembre 2019, le défendeur a accusé réception de la plainte de refus de travailler et a informé le plaignant qu'il le rencontrerait pour en discuter et faire enquête. Entretemps, le défendeur lui a ordonné de travailler de la maison jusqu'à nouvel ordre, puisqu'il avait un ordinateur portatif et un accès à distance.

[185] Le 7 janvier 2020, le plaignant a envoyé le courriel concernant la liste de surveillance à GC en mettant M. Côté et d'autres gestionnaires en copie. En réponse, le défendeur a envoyé le courriel concernant l'EAT et la suspension.

[186] En vertu de l'article 133(6) du *Code*, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'a pas enfreint l'article 147 lorsque le plaignant a exercé le droit que lui confère l'article 128 de refuser de travailler. Pour ce faire, le défendeur doit démontrer que la mesure qu'il a prise n'était pas interdite par l'article 147 et qu'il n'existe aucun lien direct entre cette mesure et l'exercice par le plaignant du droit que lui confère l'article 128.

[187] L'article 147 interdit notamment le licenciement, la suspension, l'imposition de sanctions pécuniaires, l'absence de rémunération, la prise de mesures disciplinaires ou la menace de prendre des mesures disciplinaires.

[188] Le 7 janvier 2020, le défendeur a informé le plaignant que le courriel concernant la liste de surveillance qu'il avait envoyé à GC était menaçant et inapproprié. Le défendeur organiserait donc une audience disciplinaire à une date ultérieure pour examiner son comportement.

[189] Dans ce même courriel, le défendeur informait le plaignant qu'il devait veiller à la santé et à la sécurité dans l'environnement de travail avant de tenir l'audience disciplinaire, car il avait d'importantes inquiétudes concernant son [traduction] « [...] bien-être général et son état d'esprit ». Il l'a donc mis en congé payé en attendant qu'un professionnel de la santé l'évalue.

[190] Le défendeur a retiré l'accès du plaignant aux systèmes et à l'immeuble jusqu'à nouvel ordre et lui a demandé de ne pas se présenter au travail et de ne pas communiquer avec qui que ce soit à EDSC, à l'exception de M. Côté.

[191] Le défendeur a informé le plaignant que l'enquête sur sa plainte de refus de travailler serait mise en suspens et que l'entretien qui devait avoir lieu serait reporté.

[192] Je dois examiner les mesures prises par le défendeur entre le 22 décembre 2019 et le 7 janvier 2020. Je dois examiner les cinq mesures discrètes qu'il a prises pendant cette période afin de déterminer si elles étaient interdites par l'article 147. Ces mesures sont décrites dans deux courriels datés du 23 décembre 2019 et du 7 janvier 2020, respectivement. Il s'agit des mesures suivantes :

- 1) la directive de travailler de la maison (courriel du 23 décembre 2019);
- 2) la menace de tenir une audience disciplinaire concernant les courriels envoyés par le plaignant (courriel du 7 janvier 2020);
- 3) la mise en congé payé du plaignant de façon temporaire en attendant la réalisation de l'évaluation médicale (courriel du 7 janvier 2020);
- 4) la demande faite au plaignant de se soumettre à une EAT (courriel du 7 janvier 2020);
- 5) la suspension de l'enquête sur son refus de travailler pendant une période indéterminée (courriel du 7 janvier 2020).

#### **a. La directive de travailler de la maison**

[193] La première mesure que le défendeur a prise après le dépôt de la plainte de refus de travailler, le 22 décembre 2019, a été d'ordonner au plaignant de travailler de la maison. Cette mesure visait à le retirer de son lieu de travail et à lui éviter d'être exposé aux situations qui l'avaient amené à percevoir un danger.

[194] L'employeur n'avait aucune intention disciplinaire lorsqu'il a demandé au plaignant de travailler de la maison. Il a agi rapidement pour le protéger, comme il en avait l'obligation. Dans les circonstances, le travail à domicile était un choix raisonnable puisque le plaignant disposait de l'équipement nécessaire. Dans les

circonstances du présent cas, je suis d'avis que le fait de soustraire un employé à un danger perçu ne fait pas partie des actions ou inactions interdites par l'article 147 du *Code*.

#### **b. La menace de tenir une audience disciplinaire**

[195] L'article 147 interdit notamment aux employeurs « [...] de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires [...] » contre un employé qui a agi conformément à la partie II du *Code*. Dans le courriel concernant l'EAT et la suspension, le défendeur informait le plaignant que son courriel concernant la liste de surveillance était inapproprié, que son comportement ne serait pas toléré et qu'une audience disciplinaire aurait lieu pour examiner son comportement. Le défendeur avait l'intention de tenir une audience disciplinaire pour discuter spécifiquement du contenu du courriel concernant la liste de surveillance ainsi que des courriels jugés menaçants et agressifs que le plaignant avait envoyés durant la période en question. Pendant son témoignage, l'employeur a déclaré qu'il avait l'intention de tenir une audience disciplinaire seulement si l'EAT révélait que le comportement du plaignant était blâmable. Je suis d'avis que cette menace de tenir une audience disciplinaire s'inscrit dans les paramètres de l'article 147 du *Code*.

[196] Bien qu'il ait été reproduit plus haut, j'estime qu'il convient de reproduire à nouveau le courriel concernant la liste de surveillance :

[Traduction]

*Objet : Vous dites que je suis sur la « liste de surveillance »*

*Bonjour,*

*Vous êtes un lâche, [GC]. Vous m'avez privé de nombreuses opportunités d'emploi après que vos amis gestionnaires m'aient incité à conclure un contrat frauduleux. J'ai été classé dans une catégorie et j'ai depuis été menacé à maintes reprises.*

*Vous m'avez qualifié de terroriste devant nos collègues et aucun d'eux n'a pu contester vos propos. Vous profitez de la blancheur de votre peau pour tenir de tels propos et continuez de me terroriser après le travail en public. Sachez que la prochaine fois que vous me terroriserez dans un lieu public, **je me défendrai par tous les moyens. Je n'ai maintenant plus peur des conséquences.***

*[Nom caviardé], vous m'avez accueilli à l'unité que j'ai quittée en mauvais termes, alors que de nombreuses personnes en colère faisaient preuve d'hostilité à mon égard. Ce n'était pas juste, mais je voulais vous faire savoir ce que je ressentais avant qu'ils me punissent.*

*Je le répète, vous êtes un lâche [GC] et vos protecteurs sont des lâches. À ce stade, je me moque que des mesures disciplinaires soient prises; je voulais vous faire prendre conscience de la lâcheté de vos actions.*

[Je mets en évidence]

[197] M. Côté a témoigné qu'il jugeait menaçants et inappropriés le contenu et le ton du courriel concernant la liste de surveillance. Compte tenu de la multitude de courriels envoyés par le plaignant sur une brève période, il a conclu que ce courriel justifiait la prise de mesures disciplinaires. De plus, le bien-être général du plaignant l'inquiétait suffisamment pour qu'il veuille avoir la certitude que son comportement était blâmable, ce qui justifierait l'imposition de mesures disciplinaires.

[198] Bien que je sois d'avis que le ton et le contenu du courriel concernant la liste de surveillance sont inappropriés, quel que soit le milieu de travail, et qu'ils justifient la prise de mesures disciplinaires par la direction, j'accepte le témoignage du plaignant selon lequel il se sentait ignoré et avait envoyé ce courriel sous le coup de la frustration. Toutefois, selon le critère énoncé dans *White/Burlacu*, il faut tenir compte de l'intention de l'employeur et de sa réponse à ce courriel.

[199] Je suis également d'avis que le contenu du courriel est intrinsèquement lié à la plainte de refus de travailler, parce qu'il met en contexte la perception de danger au travail qu'avait le plaignant. Cependant, pour déterminer si des mesures de représailles ont été prises, je dois examiner l'intention et les actes de l'employeur.

[200] Il n'est pas nécessaire que je tire des conclusions factuelles quant à la véracité des rencontres présumées avec GC et des propos que lui attribue le plaignant. Il me suffit de reconnaître, comme l'a fait le défendeur, que le plaignant a ressenti ou perçu un danger dans son milieu de travail à la suite de ces rencontres et propos présumés.

[201] Le fait que le défendeur a jugé en mai 2020 qu'il n'y avait pas de danger n'est pas non plus pertinent pour mon analyse.

[202] Pour l'application du processus de traitement des plaintes pour représailles, la Commission n'a pas à évaluer la légitimité de l'exercice du droit prévu à l'article 128 du *Code*.

[203] Je m'appuie sur le régime législatif des articles 133 et 147 du *Code*, plus précisément les articles 133(6) et 147.1. L'article 133(6) crée une présomption réfutable *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Code canadien du travail*

selon laquelle la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus à l'article 128. Après qu'il a été établi que le plaignant a exercé les droits prévus à l'article 128, il incombe alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu contravention. En vertu de l'article 147.1, l'employeur peut, à l'issue des processus d'enquête et d'appel, prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus aux articles 128 et 129 s'il peut prouver que celui-ci a « délibérément exercé ces droits de façon abusive ».

[204] Dans le présent cas, le défendeur ne conteste pas que le plaignant ait exercé à juste titre les droits que lui confère l'article 128.

[205] Je comprends que le défendeur ne savait probablement pas comment réagir au courriel concernant la liste de surveillance et au comportement général du plaignant. D'un point de vue disciplinaire, s'il n'avait pas réagi, il aurait pu être accusé par la suite de fermer les yeux sur les agissements du plaignant. Par contre, aviser le plaignant des mesures disciplinaires qui pourraient être prises contre lui aurait pu donner lieu à une plainte pour représailles, ce qui a en effet été le cas.

[206] Je suis d'avis que les articles 133(6) et 147.1 du *Code* constituent ensemble un système de freins et de contrepoids dont l'objectif est de prévenir le recours abusif aux articles 128 et 129.

[207] J'estime qu'il existe un lien factuel entre le contenu du courriel concernant la liste de surveillance et l'exercice par le plaignant du droit que lui confère l'article 128 du *Code*. Le défendeur a menacé de prendre des mesures disciplinaires en raison du ton et du contenu du courriel concernant la liste de surveillance qui, quant à lui, contenait des allégations concernant GC.

[208] Je conclus que la plainte satisfait aux deux premiers volets du critère énoncé dans *White/Burlacu*, mais pas au troisième volet, qui consiste à établir l'existence d'un lien direct entre les deux premiers volets. Au vu de l'inversion du fardeau de la preuve prévue à l'article 133(6) du *Code*, je conclus que le défendeur a réfuté la présomption qui pesait contre lui à l'aide d'éléments de preuve clairs et convaincants.

[209] Je rejette donc la plainte pour ce motif.

**c. Le retrait du lieu de travail et le congé payé**

[210] Dans son courriel du 7 janvier 2020 concernant l'EAT et la suspension, M. Côté informait le plaignant qu'il le mettait en congé payé en attendant la réalisation de l'EAT et lui demandait de ne pas se présenter au travail et de ne pas communiquer avec qui que ce soit au travail, à l'exception de lui-même.

[211] Selon le témoignage de M. Côté, le caractère et le ton menaçants des courriels du plaignant préoccupaient l'employeur. Le mettre en congé payé et lui retirer ses accès au lieu de travail étaient des mesures raisonnables et légitimes compte tenu de l'imprévisibilité de son comportement. L'intention de l'employeur n'était pas de le punir. Je suis d'avis que le retrait du plaignant du lieu de travail et son placement en congé payé ne s'inscrivaient pas dans les interdictions prévues par l'article 147 du *Code*.

**d. L'exigence de se soumettre à une évaluation médicale**

[212] Le défendeur a informé le plaignant qu'il voulait s'assurer qu'il n'y avait pas de raison médicale à son comportement avant de tenir une audience disciplinaire. Il a fait valoir qu'il avait des motifs raisonnables et probables de demander une évaluation médicale afin de déterminer si son comportement était blâmable ou non.

[213] Dans les circonstances, la direction a exercé raisonnablement le pouvoir qui lui incombait lorsqu'elle a demandé des renseignements pour déterminer si les communications menaçantes et inappropriées du plaignant au travail constituaient un comportement blâmable. Je suis d'avis que la demande de tels renseignements n'était pas interdite par l'article 147.

**e. La suspension de l'enquête sur la plainte de refus de travailler**

[214] Je suis d'avis que la suspension de l'enquête ne fait pas partie des actions ou inactions interdites par l'article 147. Rien ne prouve que le défendeur avait l'intention d'exercer des représailles lorsqu'il a suspendu temporairement l'enquête. Quoi qu'il en soit, le défendeur a mené l'enquête conformément aux exigences du *Code*.

**f. Conclusion concernant la première plainte**

[215] Bien que la menace de prendre des mesures disciplinaires s'inscrive dans les interdictions prévues par l'article 147 du *Code*, le défendeur a établi qu'il n'existe

aucun lien direct entre cette menace et l'exercice par le plaignant des droits que lui confère la partie II du *Code*.

[216] La plainte est rejetée.

## 2. La deuxième plainte pour représailles — Dossier de la Commission 560-02-43143

[217] Le 16 juin 2021, le plaignant a déposé une plainte en vertu de l'article 133 du *Code*, dans laquelle il affirmait que le défendeur avait mis fin à son emploi parce qu'il avait exercé le droit que lui confère l'article 128 et qu'il avait refusé de se soumettre à une évaluation psychiatrique après que l'employeur eut allégué que son état de santé l'empêchait d'exercer ses fonctions. D'après le plaignant, son licenciement constituait une mesure de représailles parce qu'il a exercé les droits que lui confèrent les articles 128 et 129 et a refusé de se soumettre à l'évaluation psychiatrique demandée par l'employeur. Pour mieux comprendre l'essentiel de la position du plaignant, je juge utile de reproduire dans son intégralité la section 3 du formulaire de plainte (qui se veut un exposé concis des actes, omissions ou autres éléments ayant donné lieu au dépôt de la plainte) :

[Traduction]

*Le 16 juin 2021, mon employeur m'a informé, dans une lettre datée du 9 juin 2021, qu'il mettait fin à mon emploi en vertu de l'article 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques parce que j'avais refusé de me soumettre à une évaluation psychiatrique. Mon licenciement constitue une violation des articles 133 et 147 du Code canadien du travail. L'employeur m'a pénalisé en me licenciant parce que j'ai exercé les droits que me confèrent les articles 128 et 129.*

*1. En décembre 2019, j'ai exercé mon droit de refuser un travail dangereux en vertu de l'article 128 du Code parce que ma vie avait été menacée par [GC] à plusieurs reprises. Je craignais pour ma vie et j'ai signalé la situation à la police de Toronto.*

*2. Le 7 janvier 2020, j'ai été suspendu et renvoyé chez moi avant même le début de l'enquête sur mon refus de travailler.*

*3. L'employeur a procédé à l'enquête au titre de l'article 128 du Code canadien du travail en mon absence.*

*4. Le 4 mai 2020, pendant ma suspension, l'employeur m'a informé des résultats de l'enquête du Comité de santé et de sécurité au travail conformément à l'article 128(15) du Code canadien du travail (voir la pièce jointe).*

5. Le 14 mai 2020, l'employeur a informé le ministre du Travail des résultats de l'enquête conformément à l'article 128(16) du Code canadien du travail et lui a fait parvenir les rapports qu'il avait rédigés et que le Comité de santé et de sécurité au travail avait rédigés.

6. L'employeur a choisi un psychiatre et a exigé que je me soumette à une évaluation psychiatrique (**voir la pièce jointe**).

7. Le 26 octobre 2020, j'ai été obligé de prendre un congé de maladie que je n'avais pas demandé après que j'ai refusé de voir le psychiatre. Les raisons de ma suspension ont été communiquées à d'autres parties, dont la Commission de l'assurance-emploi, à laquelle l'employeur a transmis un relevé d'emploi inexact indiquant que le motif de mon absence était la « maladie ».

[...]

L'employeur soutient de manière déraisonnable que ce qu'il qualifie de « mesures administratives » l'emporte sur l'obligation énoncée dans le Code canadien du travail. Mener l'enquête sur mon refus de travailler en mon absence est contraire au Code. Le Code exige que l'employé soit présent pendant une enquête obligatoire menée en vertu du Code.

La juge Roussel de la Cour fédérale a d'ailleurs attiré l'attention sur cette obligation :

« Une fois qu'un employé signale un refus de travailler, l'employeur doit faire enquête sans délai en présence de l'employé qui l'a signalé et il rédige un rapport dans lequel figurent les résultats de son enquête (paragraphe 128(7.1) du CCT). À la suite de l'enquête, si l'employeur convient qu'il y a un danger, l'employeur doit prendre sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés (paragraphe 128(8) du CCT) » (Karn c. Canada (Procureur général), 2017 CF 123, au par. 7).

De même, selon la jurisprudence arbitrale du Conseil canadien des relations industrielles, les enquêtes sur un refus de travailler ne peuvent être menées en l'absence de l'employé : « Le processus établi relativement au refus de travailler repose sur la présence de l'employé, ainsi que sur sa participation au processus d'enquête exigé aux termes du Code – qui est impossible si l'employé n'est pas au travail » (Bazrafshan c. Société canadienne des postes, 2014 CCRI 707 (CanLII), au par. 72).

Obliger un employé à se soumettre à une évaluation psychiatrique revient à permettre à l'employeur de contourner le processus prévu par les articles 128 et 129 du Code canadien du travail. De plus, le critère pour exiger qu'un employé subisse une évaluation psychiatrique est plus élevé que celui applicable à l'EAT, étant donné les préoccupations en matière de vie privée (Burke, au par. 435, 2019 CRTESPF 89).

*Mon licenciement a une incidence sur l'appel que j'ai interjeté auprès du Conseil canadien des relations industrielles en vertu de l'article 129(7). Il s'agit d'une violation du Code. Un employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé pour une bonne raison, une raison discutable ou pour aucune raison, tant qu'il n'y a pas de violation des dispositions du Code (voir Ouimet c. VIA Rail Canada Inc., [2002] CCRI n° 171 (QL), au par. 56).*

*De plus, l'employeur allègue que je souffre d'un problème de santé qui m'empêche de travailler et m'a forcé à prendre un congé de maladie et un congé compensatoire payé. L'article 33.05 de la convention collective indique que l'employé-e ne doit pas bénéficier de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.*

*Lorsqu'un employeur soutient qu'un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie, il lui incombe de démontrer que tel est le cas (Irvine v. Gauthier (Jim) Chevrolet Oldsmobile Cadillac Ltd., 2013 MBCA 93, au par. 55). L'octroi de congés de maladie, payés ou non, est **fonction de l'existence d'une maladie ou d'une blessure qui empêche l'employé de faire son travail** (2006 CRTFP 42, au par. 86). L'employeur soutient que je souffre d'une maladie qui m'empêche de faire mon travail. Il lui incombe de le prouver.*

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

[218] Le 9 juin 2021, le défendeur a informé le plaignant qu'il avait décidé de mettre fin à son emploi pour des motifs non disciplinaires (en vertu de l'article 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; la « LGFP »)). Voici les extraits pertinents de la lettre de licenciement :

[Traduction]

[...]

*La présente lettre a pour but de vous faire part de ma décision à la suite des courriels de la direction du 22 mars, du 29 mars et du 16 avril 2021, ainsi que de la discussion dirigée du 20 mai 2021, au cours de laquelle les conséquences de votre non-participation au processus d'évaluation de l'aptitude au travail (EAT) vous ont été communiquées.*

[...]

*Décision*

*Comme il a été mentionné ci-dessus, la direction a pris de nombreuses mesures au cours des dix-sept (17) derniers mois pour faciliter la réalisation de l'évaluation médicale exigée, dans l'espoir que celle-ci confirmerait votre aptitude à retourner au travail. Tout au long de ce processus, la direction a toujours cherché à s'assurer que vous étiez apte à exercer vos fonctions tout en veillant à la santé et à la sécurité de l'ensemble des employés. Malgré ces*

*efforts, vous n'avez pas apaisé les inquiétudes de la direction en ce qui concerne le caractère troublant et menaçant de vos messages des 6 et 7 janvier 2020, ainsi que le changement évident de votre comportement général avant l'envoi de ces messages. Vous avez déclaré que votre médecin a procédé à votre évaluation de manière virtuelle le 10 juin 2020. Pourtant, après douze (12) mois, vous n'avez toujours pas fourni l'évaluation de votre médecin concernant votre aptitude ou votre incapacité à retourner au travail.*

*Vous avez clairement indiqué que vous n'avez pas l'intention de participer de bonne foi.*

*Cette situation ne peut plus durer. Étant donné que l'employeur a fait de nombreux efforts pour vous convaincre de l'importance de participer activement au processus d'évaluation de l'aptitude au travail et que vous refusez catégoriquement d'y participer, je n'ai d'autre choix que de prendre des mesures.*

*Par conséquent, compte tenu de ce qui précède et en vertu du pouvoir que me confère l'article 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, je mets fin à votre emploi à Emploi et Développement social Canada, décision qui prend effet à l'heure de fermeture des bureaux aujourd'hui.*

[...]

[219] Pour l'application du critère énoncé dans *White/Burlacu*, je dois poser les questions suivantes :

- 1) Le plaignant a-t-il observé les dispositions de la partie II du *Code* ou cherché à en assurer l'application (article 147)?
- 2) Le défendeur a-t-il pris contre le plaignant une mesure interdite par l'article 147 du *Code* (articles 133 et 147)?
- 3) Existe-t-il un lien direct entre a) les mesures prises contre le plaignant et b) l'observation des dispositions de la partie II du *Code* ou le fait de chercher à en assurer l'application par le plaignant?

[220] Dans le récit que fait le plaignant des événements qui ont motivé sa plainte, je relève trois éléments qui permettent de satisfaire au premier volet du critère énoncé dans *White/Burlacu*, à savoir : 1) la plainte de refus de travailler présentée par le plaignant en décembre 2019; 2) la demande faite par le plaignant en janvier et en février 2020 pour être physiquement présent pendant l'enquête sur sa plainte; et 3) le refus du plaignant de se soumettre à l'évaluation du MEI organisée par le défendeur (qu'il qualifie d'évaluation psychiatrique).

**a. Premier volet — Le plaignant s'est-il prévalu des droits que lui confère le Code ou a-t-il cherché à assurer l'application de ses dispositions?**

[221] Le plaignant s'est prévalu du droit que lui confère l'article 128 du *Code* lorsqu'il a déposé sa plainte de refus de travailler le 19 décembre 2019.

[222] Le plaignant a également insisté sur le fait qu'il devait être présent physiquement pendant l'enquête et qu'il avait choisi de ne pas y participer si sa suspension était maintenue. Il a fait valoir qu'il devait être présent pendant l'enquête aux termes de l'article 128(7.1) du *Code*, qui est ainsi libellé : « Saisi du rapport fait en application du paragraphe (6), l'employeur fait enquête sans délai **en présence** de l'employé » [je mets en évidence].

[223] Dans un premier temps, le défendeur a informé le plaignant que l'enquête serait suspendue (courriel du 7 janvier 2020 concernant l'EAT et la suspension). Le 16 janvier 2020, le défendeur l'a informé qu'il mènerait l'enquête sur sa plainte de refus de travailler par courriel et par téléphone et lui a demandé de remplir les formulaires nécessaires. Le plaignant a refusé de participer, car il souhaitait être présent en personne.

[224] Le 24 janvier 2020, le défendeur a fait parvenir plusieurs questions au plaignant aux fins de l'enquête. Le plaignant a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Sauf votre respect, je dois me répéter. Je demande que cette enquête soit menée en ma présence, comme l'exige le Code, et non pas pendant que je suis suspendu et que je n'ai pas le droit d'être présent sur mon lieu de travail, où l'incident du 20 décembre s'est produit. **Les incidents se sont produits à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.** Vous êtes injuste et soutenez déjà que c'est moi qui suis « dangereux ».*

*Vous me désavantagez en essayant de mener cette enquête en mon absence, alors que j'ai demandé de participer à l'enquête en personne.*

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

[225] Le plaignant s'est appuyé à tort sur *Bazrafshan* pour faire valoir que sa présence était obligatoire pour la tenue de l'enquête. Au paragraphe 72 de *Bazrafshan*, le CCRI a déclaré que le processus établi relativement au refus de travailler repose sur la présence de l'employé, ainsi que sur sa participation au processus d'enquête exigé aux Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Code canadien du travail

termes du *Code* – qui est impossible si l'employé n'est pas au travail. Dans cette partie de sa décision, le CCRI s'est demandé si le plaignant a démontré qu'il avait valablement exercé son droit de refuser de travailler aux termes de l'article 133(6) du *Code* (qui prévoit l'inversion du fardeau de la preuve). Le CCRI n'a pas interprété l'article 128(7.1) du *Code*.

[226] Pour trancher la deuxième plainte pour représailles, je n'ai pas à déterminer si la mention « en présence de » à l'article 128(7.1) du *Code* signifie que l'employé doit être présent physiquement ou d'une quelconque autre façon et si cette disposition exige, comme le soutient le plaignant, que ce dernier soit réintégré dans son lieu de travail aux fins de l'enquête. Je dois plutôt déterminer si la décision de l'employeur de procéder à l'enquête pendant que le plaignant était en congé payé constituait une mesure de représailles. Je suis d'avis que rien ne prouve que l'employeur avait l'intention d'exercer des représailles et j'estime que le témoignage de ses témoins a permis de réfuter la présomption qui pesait contre lui. En effet, ses témoins ont clairement expliqué leurs décisions, et leur témoignage n'a révélé aucune intention disciplinaire ou inappropriée.

[227] Dans le présent cas, le plaignant n'avait pas à être présent physiquement pour participer à l'enquête.

[228] Bien que l'employeur soit tenu de faire enquête sur les plaintes de refus de travailler, j'estime que la présence physique de l'employé qui refuse de travailler n'est pas obligatoire. Dans le contexte de l'article 128(7.1), je suis disposée à conclure que l'employé qui refuse de travailler doit pouvoir participer à l'enquête.

[229] Bien que je n'aie pas à trancher la question du droit de l'employé d'être présent physiquement pendant l'enquête, je constate que dans le présent cas, le plaignant a catégoriquement refusé de participer et a insisté pour être présent physiquement. L'incident qu'il a rapporté se serait produit à l'extérieur du lieu de travail. Le plaignant a en fait insisté pour retourner au travail, ce que l'employeur n'était pas disposé à permettre, compte tenu de son état d'esprit. Dans les circonstances, il est possible d'interpréter l'exigence quant à la présence de l'employé comme une exigence de participation.

[230] J'attire également l'attention du plaignant sur l'article 128(12) du *Code*, qui est ainsi libellé :

*128(12) L'employeur, les membres du comité local ou le représentant peuvent poursuivre leur enquête en l'absence de l'employé lorsque ce dernier ou celui qui a été désigné au titre du paragraphe (11) décide de ne pas y assister.*

*128(12) The employer, the members of a work place committee or the health and safety representative may proceed with their investigation in the absence of the employee who reported the matter if that employee or a person designated under subsection (11) chooses not to be present.*

[231] Je note en outre que le plaignant a constamment fait sentir sa présence et fait valoir ses arguments sur le lieu de travail pendant la période visée en envoyant un nombre excessif de courriels.

[232] Je conclus que le plaignant n'a pas cherché à faire appliquer l'une des dispositions de la partie II du *Code* lorsqu'il a refusé de participer à l'enquête sur sa plainte de refus de travailler. Quoi qu'il en soit, le défendeur a fait enquête, comme l'exige l'article 128 du *Code*.

[233] Je suis d'avis que rien ne prouve que l'employeur avait l'intention d'exercer des mesures de représailles contre le plaignant lorsqu'il a refusé de le réintégrer au travail pour la tenue de l'enquête ou de l'autoriser à être présent physiquement sur le lieu de travail pendant celle-ci. Dans le présent cas, l'employeur a réfuté la présomption qui pesait contre lui et m'a convaincue qu'il a agi raisonnablement et qu'il n'avait aucune intention disciplinaire.

**b. Deuxième volet — Le défendeur a-t-il pris une mesure interdite contre le plaignant dans les 90 jours précédant le dépôt de la plainte? A-t-il pris l'une ou l'autre des mesures interdites contre le plaignant?**

[234] Le licenciement du plaignant est la première mesure interdite que le plaignant reproche au défendeur d'avoir prise dans les 90 jours précédant le dépôt de sa plainte. Le licenciement fait partie des interdictions énoncées à l'article 147 du *Code*.

[235] L'enquête sur la plainte de refus de travailler en l'absence du plaignant est la deuxième mesure interdite que reproche le plaignant au défendeur. Cette mesure n'a pas été prise dans les 90 jours précédant le dépôt de la plainte. De plus, elle n'est pas interdite par l'article 147.

[236] La demande qu'a faite le défendeur au plaignant de se soumettre à une évaluation effectuée par un MEI est la troisième mesure reprochée. Plus précisément, en avril 2021, soit 90 jours avant la prise d'effet du licenciement, le défendeur a offert deux options au plaignant : 1) se soumettre à une évaluation effectuée par un MEI ou 2) fournir le rapport rédigé par le Dr Cooke.

[237] Je suis d'avis que la demande d'EAT formulée par le défendeur ne fait pas partie des interdictions énoncées à l'article 147.

### **c. Troisième volet — Existe-t-il un lien direct?**

[238] Le volet suivant du critère énoncé dans *White/Burlacu* consiste à déterminer s'il existe un lien direct entre la mesure prise par le défendeur et celle prise par le plaignant conformément à la partie II du *Code*. Comme l'a expliqué la Commission dans *Burlacu*, lorsque le fardeau de la preuve est inversé, il incombe au défendeur de démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, la mesure reprochée n'a pas été prise parce que le plaignant a exercé son droit de refuser un travail qu'il considérait dangereux. La question est plutôt de savoir s'il y a un lien de causalité (voir *Burlacu*, aux par. 106 et 109).

[239] À ce stade de l'analyse, je dois déterminer s'il existe un lien de causalité entre la mesure reprochée au défendeur et l'exercice par le plaignant des droits que lui confère la partie II du *Code*. Puisque j'ai conclu que ni la demande de fournir une attestation de l'aptitude au travail ni la tenue de l'enquête sur la plainte de refus de travailler étaient interdites par l'article 147, je dois uniquement me pencher sur le licenciement du plaignant, le 9 juin 2021, pour répondre à la question du troisième volet du critère.

[240] Je dois déterminer si le plaignant a été licencié parce qu'il a agi conformément à la partie II du *Code* ou pour en assurer l'application. Autrement dit, je dois déterminer s'il existe un lien de causalité entre son licenciement et l'exercice des droits que lui confère la partie II du *Code*.

[241] Au vu des nombreux éléments de preuve documentaire et témoignages, je conclus qu'il n'existe aucun lien de causalité entre les deux éléments. Le plaignant a déposé sa plainte de refus de travailler en décembre 2019, et l'employeur a achevé l'enquête en mai 2020 et a conclu qu'il n'y avait aucun danger. En juin 2021, le défendeur ne pensait pas du tout à la plainte de refus de travailler lorsqu'il envisageait

de mettre fin à l'emploi du plaignant. Dans les 90 jours précédant le dépôt de la plainte, le défendeur a communiqué avec le plaignant dans le but d'obtenir des renseignements pour son retour au travail.

[242] Je conclus que le licenciement du plaignant le 9 juin 2021 ne constituait pas une mesure de représailles au sens de l'article 147 du *Code*.

[243] Je rejette donc la plainte.

### **3. Le premier grief — Dossier de la Commission 566-02-42421**

[244] Le 30 octobre 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief contre les mesures suivantes :

[Traduction]

*[...] le congé de maladie payé qui m'a été imposé le 26 octobre 2020 constitue un congé forcé. Cette mesure disciplinaire déguisée va à l'encontre de l'obligation essentielle du contrat de travail et constitue donc un congédiement déguisé. Les mesures défavorables prises à mon encontre constituent des représailles parce que j'ai déposé une plainte en matière de santé et de sécurité.*

#### **a. Chronologie des faits saillants**

[245] Le 7 janvier 2020, l'employeur a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se soumettre à une EAT afin de déterminer s'il était apte à travailler (il n'est pas nécessaire que j'évalue la légitimité de cette demande dans l'analyse du premier grief). Pour faciliter le processus, l'employeur l'a retiré de son lieu de travail et l'a mis en congé payé. M. Côté a déclaré devant moi que cette mesure a été prise afin que le fonctionnaire s'estimant lésé ne subisse aucune répercussion financière en raison de son retrait du lieu de travail. Le processus devait également être rapide.

[246] Le 6 février 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a accusé réception de la trousse d'EAT et a informé l'employeur qu'il attendait encore la date de son rendez-vous chez le médecin et qu'il lui ferait savoir quand l'évaluation serait achevée.

[247] Le 4 avril 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a informé l'employeur qu'il avait rendez-vous avec son médecin le 10 juin 2020 et qu'il chercherait à faire remplir la trousse d'EAT.

[248] Les 3 et 4 juin 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à deux reprises à M. Côté au sujet de la discrimination, du racisme et de l'islamophobie dont il affirmait avoir été victime au travail. Il lui demandait également si on avait demandé à GC de se soumettre à une EAT.

[249] Le 16 juin 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un courriel à M. Côté, dans lequel il affirmait qu'il était [traduction] « [...] actuellement hospitalisé parce que le racisme flagrant et la menace à [s]a vie avaient eu raison de [lui] ». Il a demandé de pouvoir communiquer avec une autre personne que M. Côté par la suite.

[250] Le 17 juin 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu un courriel de Mme Paradis, qui se présentait comme sa nouvelle gestionnaire. Ce courriel indiquait notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] Charles a mentionné que vous étiez à l'hôpital. J'espère que vous allez bien et que vous n'avez pas attrapé la COVID. Si c'est le cas, veuillez m'en informer. Nous veillerons ensemble à ce que vous preniez soin de vous.*

*J'ai été informée que vous deviez subir une évaluation de votre aptitude au travail le 10 juin 2020 et que vous devriez nous transmettre cette semaine les documents remplis par votre médecin. Je vous prie de bien vouloir m'envoyer ces documents.*

[...]

[251] Le 17 juin 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

*Bonjour Madame Paradis,*

*Je suis heureux de vous rencontrer virtuellement.*

*Je voulais vous donner des nouvelles. **Le 10 juin, le cabinet de mon médecin a organisé pour moi un rendez-vous virtuel avec mon médecin.***

***Le cabinet de mon médecin venait de recevoir la lettre de l'employeur. Mon médecin a demandé une autre rencontre le 8 juillet. Je vous transmettrai le document dès que je le recevrai.***

[...]

[Je mets en évidence]

[252] Le 9 juillet 2020, Mme Paradis a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé pour lui demander si son médecin avait rempli les documents d'EAT lors de son rendez-vous de la veille. Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il avait eu rendez-vous le 8 juillet 2020, comme prévu, et que son médecin terminait de remplir les documents. Il a demandé l'adresse postale à laquelle envoyer les documents.

[253] Le 14 juillet 2020, Mme Paradis a communiqué l'adresse postale au fonctionnaire s'estimant lésé et lui a demandé de confirmer quand son médecin prévoyait remplir et envoyer les documents. Il a répondu ce qui suit : [traduction] « Je suis actuellement une thérapie. Mon médecin spécialiste évalue cette thérapie ainsi que la situation qui m'a récemment emmené aux urgences. »

[254] Le 23 juillet 2020, Mme Paradis a fait un suivi en demandant au fonctionnaire s'estimant lésé quand son médecin aurait terminé de remplir les documents pour l'employeur.

[255] Le 23 juillet 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit à Mme Paradis en l'avisant qu'il avait eu un rendez-vous de suivi virtuel avec son médecin le 8 juillet 2020 :

[Traduction]

[...]

*Lors de notre conversation, mon médecin m'a informé qu'il répondrait prochainement à la lettre que l'employeur lui avait envoyée. Il a reçu cette lettre peu de temps après notre premier rendez-vous virtuel du 10 juin. J'ai eu d'autres rendez-vous de suivi avec le Dr Cooke.*

[...]

[256] Le 31 juillet 2020, Mme Paradis a fait un autre suivi par téléphone avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Selon elle, le fonctionnaire s'estimant lésé l'a informée qu'il était ouvert à l'idée de se soumettre à une évaluation réalisée par Santé Canada si l'employeur estimait que son médecin prenait trop de temps pour rédiger son rapport. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que son médecin ne voulait pas être dérangé et qu'il rédigerait son rapport en temps voulu et non selon les délais imposés par l'employeur. De plus, le fonctionnaire s'estimant lésé avait commencé à prendre des médicaments et son médecin lui avait mentionné qu'il ne devrait pas précipiter son retour au travail.

[257] Le 3 septembre 2020, Mme Paradis a fait un autre suivi. Le lendemain, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

*Bonjour Karyne Paradis,*

*Je suis actuellement inscrit à un programme de mieux-être. Je n'ai pas d'informations à vous communiquer pour le moment. **Mon médecin me remettra directement l'évaluation afin d'assurer le respect de ma vie privée. Je vous la transmettrai dès que je l'aurai reçue.***

***Si vous souhaitez plutôt que je me soumette à une évaluation réalisée par Santé Canada, vous pouvez m'envoyer les formulaires de consentement pour entamer ce processus. Cela sera peut-être plus rapide.***

*Si d'autres renseignements sont nécessaires après l'évaluation, veuillez m'en faire la demande directement. Je m'adresserai ensuite à mon médecin afin de préserver ma vie privée. Veuillez vous assurer que toutes les communications nécessaires passent d'abord par moi.*

***Je le répète, si vous préférez avoir recours au processus d'évaluation de Santé Canada, je suis également ouvert à l'idée.***

*Merci.*

[...]

[Je mets en évidence]

[258] Le 24 septembre 2020, l'employeur a écrit ce qui suit au fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

[...]

*Pour faire suite à notre dernière conversation par courriel le 4 septembre, vous avez confirmé ne pas avoir reçu le rapport d'évaluation de votre médecin et en avez pris note. Vous avez également mentionné votre inscription à un programme de mieux-être. J'espère que vous aimez ce programme et que vous le jugez utile.*

***Vous êtes en congé payé depuis plus de huit mois et la direction n'a pas encore reçu la confirmation de votre aptitude à travailler. Par conséquent, si nous ne recevons pas le rapport d'évaluation de votre médecin d'ici le 23 octobre 2020, nous devons vous mettre en congé de maladie à partir du 26 octobre jusqu'à ce que vous repreniez le travail. À titre d'information, en date du 23 septembre 2020, vous cumulez 167 heures de congé de maladie.***

***Comme nous ne savons pas quand vous pourrez nous fournir le rapport de votre médecin, nous cherchons actuellement d'autres médecins examinateurs à Toronto. Vous avez mentionné Santé Canada, mais, malheureusement, en raison de la pandémie de COVID-19, toutes les évaluations ont été suspendues. Dès que j'aurai plus de détails sur la procédure à suivre pour prendre rendez-vous avec un médecin examinateur indépendant, sur ce qu'il faut faire et sur les dates de rendez-vous, je vous en informerai. Nous travaillerons également ensemble pour traiter tous les documents nécessaires.***

[...]

[Je mets en évidence]

[259] Le 30 septembre 2020, l'employeur a informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il avait obtenu un rendez-vous pour lui avec un MEI, le Dr BB, le 2 novembre 2020 à 10 h 30. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait jusqu'au 16 octobre 2020 pour confirmer sa présence à ce rendez-vous. L'employeur l'a également informé qu'il le mettrait en congé de maladie à partir du 26 octobre 2020 s'il n'avait pas reçu l'attestation de son aptitude au travail de la part de son médecin le 23 octobre 2020.

[260] Le fonctionnaire s'estimant lésé a informé l'employeur qu'il avait choisi d'attendre le rapport d'évaluation de son médecin ou de se soumettre à une évaluation réalisée par Santé Canada. Il a demandé à l'employeur de lui confirmer s'il exigeait qu'il se soumette à une EAT ou à une évaluation psychiatrique réalisée par un psychiatre.

[261] L'employeur a confirmé le type de renseignements qu'il souhaitait obtenir par l'intermédiaire du MEI, le Dr BB. Le 23 octobre 2020, Mme Paradis a envoyé le courriel suivant au fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

*Le Dr [BB] est médecin examinateur indépendant (MEI). Son rôle est le même que celui d'un évaluateur médical de Santé Canada. Nous avons choisi de vous proposer cette solution non seulement pour vous permettre de régler le problème rapidement et de réintégrer notre équipe, mais aussi parce que vous avez proposé d'être évalué par Santé Canada. Le type de médecin est choisi en fonction de la problématique observée en milieu de travail. Vous avez mentionné que vous avez été évalué par un spécialiste en santé mentale et nous avons donc demandé à un spécialiste dans le même domaine d'expertise de remplir rapidement le rapport d'évaluation de l'aptitude au travail.*

*Voici les trois choix qui s'offrent à vous en ce moment étant donné que vous serez mis en congé de maladie à compter de lundi prochain le 26 octobre 2020 :*

*1. Si vous choisissez de rencontrer le médecin examinateur indépendant (MEI), le problème lié à l'utilisation de vos congés de maladie sera réglé plus rapidement.*

*2. Si vous choisissez le processus avec Santé Canada, qui est très long, vous pourriez être en congé de maladie pendant une longue période.*

*3. Si l'on attend le rapport d'évaluation de votre médecin, vous pourriez être en congé de maladie pendant une longue période.*

*Faites-moi part de votre choix.*

*[...]*

[262] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il avait choisi d'attendre le rapport d'évaluation de son médecin ou de se soumettre à une évaluation réalisée par Santé Canada.

[263] Le 24 octobre 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit le message suivant à Mme Paradis :

[Traduction]

[...]

*Vous m'avez informé que je serai placé en congé de maladie en attendant que mon médecin ait terminé de rédiger le rapport d'évaluation que vous avez demandé. Vous mettez fin à mon congé payé et me mettez en congé de maladie payé à compter du 26 octobre.*

*Pourquoi pensez-vous que je suis malade et incapable de faire mon travail en attendant que mon médecin ait terminé de rédiger son rapport d'évaluation?*

*Je demande de rester en congé payé jusqu'à ce que mon médecin ait terminé de rédiger son rapport d'évaluation ou qu'un médecin de Santé Canada évalue mon aptitude au travail.*

*J'aimerais que vous me communiquiez rapidement les raisons qui vous ont poussé à me mettre en congé de maladie payé, afin que je puisse rédiger mon grief et déposer une plainte à ce sujet en vertu de l'article 133 dans le délai prescrit.*

[...]

[264] L'employeur a modifié le statut d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé, le faisant passer d'un congé payé à un congé de maladie payé à compter du

26 octobre 2020. Le 27 octobre 2020, Mme Paradis a fourni les explications suivantes au fonctionnaire s'estimant lésé dans le courriel qu'elle lui a envoyé :

[Traduction]

[...]

*Comme vous le savez, et comme il a été mentionné précédemment, votre absence du travail en ce moment est due aux inquiétudes de la direction concernant votre santé et votre bien-être, qui semblent avoir une incidence sur votre capacité à faire votre travail. Comme vous le savez aussi probablement, l'article 35.02 de votre convention collective indique ce qui suit : « L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure. » Par conséquent, le congé de maladie est très certainement le type de congé qui convient dans ce contexte. Je reconnais que la direction a opté pour un autre type de congé au début du processus et que vous avez bénéficié d'un autre congé payé pendant la période durant laquelle vous attendiez une évaluation. Toutefois, le 24 septembre 2020, vous avez été officiellement informé qu'en date du 23 octobre 2020, vous seriez considéré comme étant en congé de maladie en attendant votre évaluation médicale. Je comprends que vous préféreriez de loin reprendre vos fonctions et nous souhaitons évidemment aussi votre retour, mais c'est le type de congé qui doit être utilisé tant que nous n'aurons pas pu obtenir des éclaircissements concernant votre aptitude au travail. S'il est vrai que nous pourrions demander à Santé Canada de procéder à une évaluation, je tiens à vous rappeler qu'il y a actuellement d'importants délais et que vous resterez en congé de maladie jusqu'à ce que l'évaluation soit effectuée. Comme autre solution, nous vous offrons de nouveau de vous soumettre à une évaluation réalisée par un médecin examinateur indépendant, qui pourrait se faire dans de plus brefs délais.*

[...]

[265] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé son grief le 30 octobre 2020.

## **b. Analyse et décision**

[266] J'ai conclu que l'employeur n'a pas exercé des mesures disciplinaires déguisées lorsqu'il a modifié le type de congé du fonctionnaire s'estimant lésé en le faisant passer d'un congé payé à un congé de maladie à partir du 26 octobre 2020. Par conséquent, je rejette le premier grief.

[267] Dans les cas présumés de mesures disciplinaires déguisées, la Commission ne doit pas se limiter à examiner la manière dont l'employeur décrit ses actes ou ses

activités. La notion de mesure disciplinaire déguisée est une notion courante dans le domaine des relations de travail et de la gestion des situations sur le lieu de travail. Les arbitres de grief et les arbitres de différends sont régulièrement appelés à examiner les actes ou les inactions des employeurs sous l'angle des mesures disciplinaires déguisées. La tâche principale de l'arbitre de grief consiste à analyser l'objet et l'effet de la mesure reprochée.

[268] Dans *Bergey*, la Cour d'appel fédérale a reconnu la légitimité de l'application de la notion de mesure disciplinaire déguisée pour trancher les plaintes concernant la prise de mesures inappropriées par l'employeur en faisant observer ce qui suit :

[...]

*[34] [...] la Commission a élaboré la notion de mesure disciplinaire déguisée, qui désigne certaines décisions non disciplinaires selon l'employeur — et ne pouvant donc être renvoyées à l'arbitrage — qui sont en fait disciplinaires, ce qui investit la Commission du pouvoir de statuer sur ces décisions et lui permet d'en examiner le bien-fondé. Notre Cour et la Cour fédérale ont reconnu la légitimité de cette approche [...]*

*[35] [...] au moyen de la doctrine de la mesure disciplinaire déguisée, la CRTEFP (et ses incarnations antérieures) pouvait examiner les décisions d'employeurs que ceux-ci prétendaient être à l'abri d'un examen, pouvoir qu'elle a toujours [...] la Commission, avait, et a toujours, compétence pour examiner les décisions entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire que l'on prétend être de nature administrative si la Commission conclut que ces décisions sont en fait [...] disciplinaire[s] [...]*

[...]

[269] Dans le présent cas, je dois déterminer si la modification du type de congé du fonctionnaire s'estimant lésé par l'employeur le 26 octobre 2020 constituait une mesure disciplinaire déguisée. Pour ce faire, je dois procéder à une analyse fondée sur les faits et m'appuyer sur les principes applicables tirés de la jurisprudence pertinente afin de déterminer si :

- la conduite ou le comportement de l'employé était blâmable;
- l'action ou l'inaction de l'employeur a nui à l'employé, si l'on tient compte du fait que certaines mesures d'adaptation en milieu de travail sont de nature purement administrative, même si elles ont des effets négatifs;
- les sentiments de l'employé qui estime avoir été traité injustement ont eu pour effet de convertir une mesure administrative en mesure disciplinaire;

- l'employeur avait l'intention de corriger ou de modifier le comportement de l'employé;
- la décision de l'employeur est susceptible de servir de fondement à une mesure disciplinaire ultérieure;
- la façon dont l'employeur choisit de qualifier sa décision est un facteur déterminant;
- l'incidence de la décision de l'employeur était grandement disproportionnée par rapport au motif administratif invoqué;
- la décision a eu des répercussions sur les perspectives de carrière de l'employé (voir *Fraze*, aux par. 23 à 25, et *Bergey*, au par. 37).

[270] M'appuyant sur les principes précités tirés de *Fraze*, je conclus que la modification du type de congé du fonctionnaire s'estimant lésé en le faisant passer d'un congé payé à un congé de maladie payé, puis à un congé de maladie non payé, constituait une mesure administrative et non disciplinaire.

[271] Il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de prouver que, selon la prépondérance des probabilités, les mesures prises par l'employeur visaient à corriger son comportement ou à le punir pour un comportement blâmable. Il ne l'a pas fait.

[272] MM. Côté et Charette ont tous deux clairement indiqué dans leur témoignage que l'employeur avait besoin des renseignements médicaux demandés pour déterminer si le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé était blâmable. D'ailleurs, le courriel concernant l'EAT et la suspension exposait clairement la position de l'employeur à ce sujet. Bien que l'employeur ait jugé que le courriel concernant la liste de surveillance était inapproprié et qu'il justifiait la prise de mesures disciplinaires, il a spécifiquement indiqué qu'il ne tiendrait pas d'audience disciplinaire avant d'avoir reçu les renseignements médicaux demandés.

[273] Les préoccupations de l'employeur transparaisaient dans la lettre concernant l'EAT qu'il a envoyée au médecin du fonctionnaire s'estimant lésé, dont voici un extrait :

[Traduction]

[...]

*Le 6 janvier 2020, M. Osman a envoyé plusieurs courriels à son chef d'équipe, dans lesquels il exprimait son mécontentement à l'égard des tâches qui lui étaient confiées et des outils qui lui étaient fournis. Dans l'un de ses courriels, il demandait congé jusqu'à ce que l'enquête sur son refus de travailler soit achevée, car il craignait de subir des représailles au travail (annexe 4).*

Tôt le lendemain, le 7 janvier 2020, M. Osman a envoyé un courriel à son chef d'équipe où il disait faire l'objet de harcèlement constant (annexe 5). Peu de temps après, il a envoyé un autre courriel inapproprié à [GC] depuis son adresse électronique professionnelle. Dans ce courriel, M. Osman écrivait ce qui suit : Je me défendrai par tous les moyens. Je n'ai maintenant plus peur des conséquences (annexe 6).

Le fait que M. Osman ait ressenti le besoin d'envoyer plusieurs messages en 48 heures, ainsi que le ton et le contenu inappropriés de ces messages, qui étaient de nature menaçante, ont soulevé de graves inquiétudes concernant son bien-être général et son état d'esprit. Outre le contenu lui-même, il faut également tenir compte de la manière dont la situation s'est aggravée aussi rapidement.

En raison de ce comportement et de l'obligation de la direction de veiller à la santé et à la sécurité de M. Osman, mais aussi de l'ensemble des employés, M. Osman a été mis en congé payé en attendant qu'un professionnel de la santé l'évalue (annexe 7). C'est dans ce contexte que nous sollicitons votre avis médical. Nous savons que, par le passé, M. Osman a fourni des documents attestant qu'il n'a pas de limitations fonctionnelles liées à l'exercice de ses fonctions spécifiques. Ceci étant dit, bien que son rendement ne pose pas problème, il existe bel et bien des inquiétudes en ce qui a trait à sa capacité à bien remplir ses fonctions sans nuire à son bien-être ou à celui d'autrui.

[...]

[...] je vous saurais gré de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

[...]

3) M. Osman a-t-il des limitations ou des restrictions fonctionnelles qui nécessitent la prise de mesures d'adaptation sur le lieu de travail? Veuillez préciser ces limitations ou restrictions et indiquer si elles sont permanentes ou temporaires.

4) Si M. Osman a des limitations fonctionnelles :

**a) L'empêchent-elles d'accomplir les tâches de son poste tout en respectant les valeurs et en adoptant les comportements énoncés dans le Code de conduite d'EDSC? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.**

**b) Existe-t-il une relation de cause à effet entre l'état de santé de M. Osman et le comportement décrit précédemment? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.**

**c) Y a-t-il des éléments déclencheurs au travail susceptibles d'avoir un impact sur M. Osman? Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails et indiquer les mesures qui pourraient être prises pour l'aider.**

[...]

[Je mets en évidence]

[274] Il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de prouver que l'employeur avait pris des mesures disciplinaires déguisées en le mettant en congé de maladie payé à partir du 26 octobre 2020. Pour ce faire, il devait identifier le comportement que l'employeur avait cherché à corriger et démontrer que la mesure corrective prise visait à le punir. Or, il ne s'est pas acquitté de ce fardeau.

[275] L'employeur a expressément déclaré qu'il devait avoir la certitude que le caractère et le ton de plus en plus agressifs des messages du fonctionnaire s'estimant lésé n'étaient pas attribuables à une maladie sous-jacente. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait fait savoir à plusieurs reprises que sa santé mentale était affectée. Par exemple, dans le courriel qu'il a envoyé à M. Côté le 16 juin 2020, il mentionnait qu'il était hospitalisé parce que [traduction] « [...] le racisme flagrant et la menace à [s]a vie avaient eu raison de [lui] ». Le 14 juillet 2020, il a informé Mme Paradis qu'il [traduction] « suivait une thérapie » et que son médecin spécialiste évaluait la situation qui l'avait récemment emmené aux urgences. Au cours de leur conversation téléphonique du 31 juillet 2020, il a informé Mme Paradis qu'il avait commencé à prendre des médicaments et que son médecin lui avait conseillé de ne pas précipiter son retour au travail. Le 4 septembre 2020, il a informé Mme Paradis qu'il était [traduction] « inscrit à un programme de mieux-être ».

[276] À mon avis, il ressort de tous ces faits qu'il était justifié de mettre le fonctionnaire s'estimant lésé en congé de maladie. Je ne perçois aucune intention disciplinaire de la part de l'employeur. Au contraire, l'employeur souhaitait savoir le plus rapidement possible si le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à travailler. C'est le fonctionnaire s'estimant lésé qui a refusé catégoriquement de fournir le rapport de son médecin ou de se soumettre à l'EAT. La convention collective applicable indique précisément que « [l]'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure [...] ». Les renseignements que le fonctionnaire s'estimant lésé a lui-même communiqués à l'employeur révèlent qu'il n'allait pas bien. Bien que je reconnaisse que le fait d'obliger un employé à utiliser ses congés de maladie accumulés pourrait, dans certaines circonstances, entraîner une perte financière, la perte des crédits de congé de maladie du fait de leur utilisation ne constitue pas nécessairement une sanction pécuniaire au

sens de l'article 209(1)b) de la *Loi (Rogers c. Canada (Agence du revenu)*, 2010 CAF 116 au par. 21).

[277] Le grief est rejeté.

#### 4. Le deuxième grief — Dossier de la Commission 566-02-43435

[278] Le 9 juin 2021, l'employeur a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé pour des motifs non disciplinaires. Voici un extrait de la partie essentielle de la lettre de licenciement :

[Traduction]

[...]

*[...] la direction a pris de nombreuses mesures au cours des dix-sept (17) derniers mois pour faciliter la réalisation de l'évaluation médicale exigée, dans l'espoir que celle-ci confirmerait votre aptitude à retourner travailler. Tout au long de ce processus, la direction a toujours cherché à s'assurer que vous étiez apte à exercer vos fonctions tout en veillant à la santé et à la sécurité de l'ensemble des employés. Malgré ces efforts, vous n'avez pas apaisé les inquiétudes de la direction en ce qui concerne le caractère troublant et menaçant de vos messages des 6 et 7 janvier 2020, ainsi que le changement évident de votre comportement général avant l'envoi de ces messages. Vous avez déclaré que votre médecin a procédé à votre évaluation de manière virtuelle le 10 juin 2020. Pourtant, après douze (12) mois, vous n'avez toujours pas fourni l'évaluation de votre médecin concernant votre aptitude ou votre incapacité à retourner au travail.*

*Vous avez clairement indiqué que vous n'avez pas l'intention de participer de bonne foi.*

*Cette situation ne peut plus durer. Étant donné que l'employeur a fait de nombreux efforts pour vous convaincre de l'importance de participer activement au processus d'évaluation de l'aptitude au travail et que vous refusez catégoriquement d'y participer, je n'ai d'autre choix que de prendre des mesures.*

*Par conséquent, compte tenu de ce qui précède et en vertu du pouvoir que me confère l'article 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, je mets fin à votre emploi à Emploi et Développement social Canada, décision qui prend effet à l'heure de fermeture des bureaux aujourd'hui.*

[...]

[279] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé son grief le 6 juillet 2021, dont voici un extrait :

[Traduction]

[...]

*Je conteste également la lettre de licenciement datée du 9 juin 2021 que j'ai reçue le 16 juin 2021. La décision de mettre fin à mon emploi est injustifiée, déraisonnable et excessive et ne repose sur aucun motif valable. Je dépose un grief parce que l'employeur n'avait pas de motif de mettre fin à mon emploi en vertu de l'article 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques.*

[...]

[Je mets en évidence]

[280] Le 28 juillet 2021, l'employeur a rendu sa réponse au dernier palier, rejetant le grief.

[281] L'employeur a soulevé la question du respect des délais. Cependant, rien dans les éléments de preuve ne permettait de contredire la déclaration du fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle il avait reçu la lettre de licenciement le 16 juin 2021.

[282] J'estime que le grief a été présenté dans les délais.

#### **a. Chronologie des faits saillants**

[283] La plupart des faits saillants à l'origine du licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé ont déjà été exposés dans la présente décision. Je me pencherai donc uniquement sur les faits survenus entre octobre 2020 et la date de licenciement. Il convient de souligner que l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé ont continué de débattre de la nécessité pour le fonctionnaire s'estimant lésé de fournir une évaluation de son aptitude au travail avant son retour au travail. Pour protéger sa vie privée, le fonctionnaire s'estimant lésé insistait pour que son médecin fournisse le rapport d'évaluation médicale demandé ou que Santé Canada effectue son évaluation.

[284] L'employeur ne s'opposait pas à la solution privilégiée par le fonctionnaire s'estimant lésé; il s'inquiétait plutôt du temps qu'il faudrait pour obtenir les renseignements exigés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que son médecin rédigerait son rapport en temps voulu et qu'il ne devrait pas subir de pressions de l'employeur. Le processus avec Santé Canada aurait également pris beaucoup de temps en raison de l'arriéré accumulé par suite de la pandémie de COVID-19. Le processus le plus rapide consistait à faire appel à un MEI rémunéré par l'employeur.

[285] Dans le courriel du 23 octobre 2020, l'employeur offrait les trois options suivantes au fonctionnaire s'estimant lésé :

- 1) rencontrer le MEI, ce qui constituait un moyen plus rapide de régler la situation;
- 2) faire appel à Santé Canada, ce qui constituait un processus très long;
- 3) attendre l'évaluation du médecin du fonctionnaire s'estimant lésé, ce qui supposait également une très longue attente.

[286] Je note qu'il avait auparavant fallu environ six mois au médecin du fonctionnaire s'estimant lésé, le Dr Cooke, pour rédiger un tel rapport d'évaluation. L'employeur avait demandé une évaluation le 1er octobre 2018 et le Dr Cooke avait fourni son rapport le 10 avril 2019.

[287] Le 5 novembre 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé a signé un formulaire de consentement pour se soumettre à une évaluation effectuée par Santé Canada.

[288] Le 25 novembre 2020, l'employeur a demandé le consentement du fonctionnaire s'estimant lésé pour communiquer directement avec le cabinet du Dr Cooke, afin d'expliquer à ce dernier qu'il était urgent qu'il lui fasse parvenir son rapport d'évaluation. Le fonctionnaire s'estimant lésé a catégoriquement refusé de donner son consentement.

[289] Le 30 novembre 2020, le fonctionnaire s'estimant lésé avait épuisé ses crédits de congé de maladie. Il a donc été placé en congé de maladie non payé.

[290] Le 15 mars 2021, l'employeur a informé le fonctionnaire s'estimant lésé de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je vous écris pour vous aviser que Santé Canada nous a informés de son incapacité à effectuer des évaluations de l'aptitude au travail dans un avenir prévisible. Santé Canada a donc mandaté Vector Medical pour fournir les services que l'organisation ne peut pas offrir pour l'instant. Au vu de ces nouvelles informations, et afin que l'évaluation de l'aptitude au travail soit réalisée dans les meilleurs délais, nous allons entreprendre les démarches nécessaires pour faire effectuer l'évaluation par Vector Medical. Je vous informerai dès que j'aurai plus d'informations sur votre prochain rendez-vous.*

[...]

[291] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je crois que vous utilisez cette exigence en matière de soins de mauvaise foi. Je crains fortement que mon droit à la vie privée ne soit pas respecté. Veuillez m'indiquer par écrit les conséquences auxquelles je m'expose si je refuse de me soumettre à cette évaluation avec Vector Medical, et, pour m'aider à comprendre, veuillez également m'expliquer pourquoi l'évaluation d'un médecin de mon choix n'était pas acceptable. Lorsque vous m'aurez éclairé sur ces points, je demanderai un avis juridique afin de prendre la bonne décision.*

[...]

[292] En mars 2021, les parties étaient dans une impasse. Dans les paragraphes suivants, je mets particulièrement en évidence les dates et les heures auxquelles les courriels ont été envoyés afin de démontrer la tension grandissante qui régnait entre les parties.

[293] Le 16 mars 2021, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé deux courriels à l'employeur. Dans son premier courriel, envoyé à 1 h 33, il affirmait que l'employeur l'avait déjà licencié en le mettant en congé de maladie. Il demandait ensuite à l'employeur de répondre à ces trois questions : 1) quelles seraient les conséquences auxquelles il s'exposerait s'il refusait de se soumettre à l'évaluation avec Vector Medical; 2) pourquoi l'évaluation d'un médecin de son choix n'était pas acceptable; et 3) quelle était la liste des questions que l'employeur avait l'intention de poser au médecin? Il a indiqué qu'il fournirait sa réponse à l'employeur lorsque ce dernier aurait répondu à ces questions.

[294] Le 16 mars 2021, à 8 h 15, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un autre courriel à l'employeur, dans lequel il lui communiquait son adresse électronique et lui demandait d'envoyer sa lettre de licenciement par voie électronique, au cas où il déciderait de mettre fin à son emploi.

[295] Le 19 mars 2021, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un autre courriel à l'employeur qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'aimerais vous rappeler ce que disent les tribunaux au sujet des demandes d'examen médical : « La nécessité d'un examen médical est décrite comme une "mesure drastique", qui doit reposer sur un "fondement solide" et qui ne sera requise que dans de "rares cas" » (Canada (Procureur général) c. Grover, 2007 CF 28).*

***En moins d'un an, la direction a exigé que je me soumette à deux examens médicaux. J'ai coopéré et soumis l'évaluation du Dr Cooke en avril 2019, et vous avez reconnu que la direction l'avait acceptée sans poser de questions. À mon retour au travail, j'ai été victime de violence en milieu de travail. J'ai déposé une plainte en matière de santé et de sécurité au travail. Par la suite, en janvier 2020, après avoir déposé une plainte de refus de travailler en vertu du Code canadien du travail, plainte que la direction a acceptée, la direction m'a forcé à prendre congé et a exigé que je subisse encore un autre examen médical. Ces demandes sont fréquentes et non pas rares. Vous attendez-vous à ce que je me soumette à un nouvel examen médical deux fois par an?***

[...]

*Je ne comprends pas votre demande. Je souhaite obtenir des conseils juridiques sur le sujet. Je vous prie de bien vouloir répondre en détail aux questions suivantes :*

- 1. Quelles sont les conséquences auxquelles je m'expose en refusant l'évaluation avec Vector Medical en raison de mes préoccupations concernant la protection de mes renseignements personnels?*
- 2. Pourquoi une évaluation psychiatrique est-elle nécessaire?*
- 3. Veuillez me fournir l'accord de sous-traitance me concernant qui a été conclu entre Santé Canada et Vector Medical et auquel je ne suis pas partie.*

[...]

[296] Le 22 mars 2021, à 17 h 02, l'employeur a donné deux options au fonctionnaire s'estimant lésé : 1) consentir à se soumettre à l'évaluation avec Vector Medical ou 2) fournir le rapport d'évaluation complet du Dr Cooke. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait jusqu'au 6 avril 2021 pour faire un choix.

[297] Le 22 mars 2021, à 17 h 31, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu à l'employeur en affirmant qu'il ne consentirait pas à une EAT effectuée par Vector Medical et qu'il ne se soumettrait pas à une évaluation psychiatrique parce que cela constituait [traduction] « [...] une grave atteinte à [s]a vie privée ». Il a ensuite demandé à l'employeur de lui envoyer sa lettre de licenciement par courriel.

[298] Les parties savaient que le médecin du fonctionnaire s'estimant lésé, le Dr Cooke, est psychiatre. En avril 2019, le Dr Cooke a fourni une évaluation médicale en faveur du retour au travail du fonctionnaire s'estimant lésé, dans laquelle il indiquait clairement qu'il était le psychiatre de ce dernier depuis décembre 2014. Il semble donc injustifié que le fonctionnaire s'estimant lésé s'oppose à ce que l'employeur demande une évaluation psychiatrique.

[299] Le 29 mars 2021, l'employeur a répondu au courriel du fonctionnaire s'estimant lésé et lui a expliqué et assuré que les renseignements à fournir dans le cadre de l'EAT se limiteraient strictement à ses limitations fonctionnelles. Le professionnel de la santé avait été choisi en fonction de la spécialisation du médecin qu'avait choisi le fonctionnaire s'estimant lésé pour effectuer son évaluation en juin 2020. Le courriel indiquait également ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Dans votre récent courriel du 22 mars 2021, vous m'avez demandé de vous envoyer « la lettre de licenciement avant la fin de la semaine ». Je comprends donc que vous demandez à l'employeur de procéder à votre licenciement.*

***Je tiens à répéter que, à ce stade, la direction n'a pas pris la décision de mettre fin à votre emploi. De même, je dois également préciser que la direction ne vous a pas demandé de démissionner. Si vous deviez toutefois choisir de démissionner, je dois m'assurer que vous ne vous sentez pas obligé de le faire.***

*Puisque je m'inquiète encore de votre bien-être, je dois veiller à ce que vous ne preniez pas de décision hâtive. Je vous encourage fortement à discuter avec votre médecin des conséquences de vos décisions futures en ce qui concerne votre emploi. Je vous encourage aussi fortement à vous adresser à votre agent négociateur ou à votre avocat, ainsi qu'au Programme d'aide aux employés au 1-800-[caviardé].*

*Le Centre des pensions du gouvernement du Canada (le Centre des pensions) pourrait également vous fournir des renseignements supplémentaires sur les conséquences de la fin de votre emploi. Il est possible de joindre le Centre des pensions au 1-800-[caviardé] du lundi au vendredi entre 8 h et 16 h.*

*Je tiens à ce que vous preniez le temps nécessaire pour évaluer les conséquences qu'aurait sur vous la fin de votre emploi avant de me faire part de toute autre décision.*

***Je dois m'assurer que vous comprenez les conséquences de vos décisions lorsque vous déterminerez la manière dont vous souhaitez réagir à la situation actuelle et les démarches que***

***vous choisirez de faire. Veuillez donc noter que, si vous persistez à refuser de vous soumettre à une EAT ou de fournir l'évaluation du Dr Cooke au plus tard le 6 avril 2021, je n'aurai d'autre choix que de recommander votre licenciement.***

[...]

[Je mets en évidence]

[300] Le 6 avril 2021, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un courriel à l'employeur, dans lequel il confirmait qu'il refusait de se soumettre à une évaluation psychiatrique parce qu'une telle évaluation était demandée de mauvaise foi et constituait une violation de son droit à la protection de sa vie privée.

[301] Le 16 avril 2021, l'employeur a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé et l'a encouragé à s'adresser à son agent négociateur afin de discuter des conséquences de sa décision. Il lui a proposé de participer à une discussion dirigée pour essayer de comprendre leurs points de vue respectifs quant à la situation. L'employeur lui a donné jusqu'au 30 avril 2021 pour revenir sur sa décision de ne pas participer à une EAT ou pour fournir le rapport de son médecin. L'employeur lui a également demandé de lui faire savoir s'il souhaitait participer à une discussion dirigée.

[302] Les parties ont convenu de participer à une discussion dirigée le 20 mai 2021.

[303] Après la discussion, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à l'employeur que [traduction] « [l]a discussion n'avait pas du tout été utile » parce que ses points de vue n'avaient pas été pris en compte. Il a également indiqué que la discussion avait confirmé sa position de refuser de consentir à une évaluation psychiatrique.

[304] Par la suite, les parties ont fait un compte rendu de la discussion dirigée. Le ton des courriels du fonctionnaire s'estimant lésé est alors devenu de plus en plus accusateur et agressif. Le 26 mai 2021, l'employeur a résumé de la façon suivante les positions respectives des parties dans un courriel :

[Traduction]

[...]

*Je pense qu'il est important de préciser que votre résumé de la discussion du 20 mai est très trompeur et erroné [...]*

[...]

*Au cours de notre discussion, vous avez eu l'occasion d'exprimer vos préoccupations et vos points de vue, et j'ai eu l'occasion d'y répondre et de vous présenter mon point de vue.*

*Je le répète, nous travaillons avec vous depuis plusieurs mois pour résoudre la situation et préparer votre réintégration au travail. Force est de constater que nous ne sommes pas d'accord sur la manière dont la situation aurait dû être gérée ni sur les mesures à prendre. À la fin de notre discussion la semaine dernière, nous avons parlé des prochaines étapes après que vous ayez clairement indiqué que vous n'alliez pas fournir un rapport d'évaluation de votre aptitude au travail. Ce faisant, vous avez parfaitement reconnu que cette décision avait des conséquences.*

*Je dois cependant dire que notre discussion m'a été très utile pour comprendre votre point de vue. Malheureusement, elle m'a également permis de conclure que les mesures prises par la direction au cours des derniers mois pour obtenir une EAT ont été vaines. Étant donné que vous avez confirmé, lors de notre discussion, qu'après avoir reçu le courriel du 24 septembre 2020 de Karyne Paradis, vous avez décidé de ne plus participer à ce processus de quelque manière que ce soit, il est évident que votre consentement à procéder à une évaluation effectuée par Santé Canada donné le 5 novembre 2020 était en fait malhonnête.*

[...]

*Je déplore que votre frustration apparente compromette la possibilité d'un dénouement positif. Je continuerai de vous tenir au courant des décisions à venir pour résoudre la situation actuelle. Cependant, je crois que nous avons suffisamment tenté de vous expliquer le processus décisionnel de la direction et que nous n'avons plus à le faire.*

[...]

[Je mets en évidence]

[305] Dans une lettre datée du 9 juin 2021, l'employeur mettait fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé en vertu de l'article 12(1)e) de la *LGFP*. La lettre décrivait en détail les interactions entre les parties à partir du 7 janvier 2020, date à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé a été mis en congé payé en attendant la réalisation d'une EAT.

[306] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il a reçu la lettre de licenciement le 16 juin 2021, et il a déposé son grief le 6 juillet 2021. L'employeur a rejeté le grief le 28 juillet 2021.

**b. Analyse et décision**

[307] L'article 12(1)e) de la *LGFP* est ainsi libellé :

[...]

**12 (1) Sous réserve des alinéas 11.1(1)f) et g), chaque administrateur général peut, à l'égard du secteur de l'administration publique centrale dont il est responsable :**

[...]

**e) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur d'une personne employée dans la fonction publique; [...]**

[Je mets en évidence]

...

**12 (1) Subject to paragraphs 11.1(1)(f) and (g), every deputy head in the core public administration may, with respect to the portion for which he or she is deputy head,**

...

**(e) provide for the termination of employment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, of persons employed in the public service for reasons other than breaches of discipline or misconduct ....**

[308] L'article 12(3) de la *LGFP* dispose que le licenciement découlant de l'application de l'article 12(1)e) doit être motivé.

[309] Bien qu'une distinction soit faite entre le licenciement pour des motifs disciplinaires et le licenciement pour des motifs non disciplinaires, ces deux types de licenciement doivent être motivés.

[310] Pour déterminer si l'employeur avait un motif valable de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé le 9 juin 2021, je dois examiner les circonstances qui ont mené au licenciement et appliquer les principes juridiques pertinents. Selon le premier paragraphe de la lettre de licenciement, l'employeur a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il n'a pas participé ou a refusé de participer au processus d'EAT.

[311] Dans les mois précédant le licenciement, les parties ont échangé plusieurs messages au sujet de la demande d'EAT faite par l'employeur. L'employeur a clairement expliqué au fonctionnaire s'estimant lésé les conséquences de son refus de fournir les renseignements demandés. Il ressort de la preuve que le fonctionnaire

s'estimant lésé avait bien compris ces conséquences et qu'il a insisté à plusieurs reprises pour que l'employeur lui envoie sa lettre de licenciement par courriel.

[312] Dans le présent cas, il faut mettre en balance deux valeurs contradictoires : le droit de l'employé à sa vie privée et à son intégrité corporelle et l'obligation de l'employeur de garantir un milieu de travail sécuritaire. Dans *Grover*, la Cour fédérale a expliqué de la manière suivante la mise en balance de ces deux valeurs contradictoires dans la jurisprudence en droit du travail :

[...]

*[65] [...] les employeurs ont le droit d'en savoir davantage sur le dossier médical d'un employé s'il y a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé constitue un risque pour la santé ou la sécurité en milieu de travail.*

*[66] Il ne s'ensuit pas qu'un employeur peut automatiquement exiger d'un employé qu'il subisse un examen médical. Pour tenir compte du droit de l'employé à sa vie privée et à son intégrité corporelle, l'employeur doit explorer d'autres solutions s'il veut obtenir les renseignements nécessaires. Si l'employeur n'est pas satisfait de ces autres solutions, par exemple s'il juge insuffisant le certificat médical produit par l'employé, alors il doit lui expliquer clairement les raisons pour lesquelles le document produit ne suffit pas. Encore une fois, cette solution respecte le droit de l'employé à sa vie privée, outre qu'elle lui permet d'évaluer les objections de l'employeur et de produire d'autres renseignements au besoin. Ce n'est qu'après que toutes ces étapes ont été franchies qu'un employeur pourra dans certains cas insister pour qu'un employé se présente devant un médecin choisi par l'employeur [...]*

[...]

[313] Dans *Grover*, la Cour a déclaré qu'il incombe à l'employeur de produire une preuve convaincante à l'appui de sa demande d'un examen médical. Je dois déterminer si l'employeur a produit une telle preuve dans le présent cas.

[314] Dans *Burke 2019*, qui a été invoquée par le fonctionnaire s'estimant lésé, la Commission a conclu que l'employeur n'avait pas satisfait à la norme élevée applicable puisqu'il n'avait pas démontré qu'il avait des « motifs raisonnables et probables » de demander à l'employé de subir une évaluation psychiatrique avant de pouvoir revenir sur le lieu de travail.

[315] L'arbitre de grief Olsen a examiné la preuve de l'employeur et a conclu que les motifs fournis pour demander une évaluation psychiatrique étaient vagues et que les

lettres adressées au médecin ne mentionnaient aucun examen psychiatrique. La nature de l'évaluation n'a été révélée que pendant le contre-interrogatoire du témoin de l'employeur. En outre, le fait que l'employeur ait mentionné que M. Burke pourrait avoir fait l'objet de mesures disciplinaires en raison de son comportement concordait avec sa vague opinion selon laquelle il n'y avait qu'une possibilité que M. Burke souffre d'une invalidité mentale (voir *Burke 2019*, aux par. 424 à 433).

[316] Dans le présent cas, l'employeur n'avait pas encore déterminé si le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé était blâmable, en particulier l'envoi du courriel concernant la liste de surveillance et, de manière plus générale, le caractère agressif et le ton inapproprié de ses communications.

[317] En outre, MM. Côté et Charette ont clairement indiqué dans leur témoignage que l'état de santé et le bien-être mental du fonctionnaire s'estimant lésé les préoccupaient, compte tenu du caractère et de la fréquence de ses courriels.

[318] Le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé ait d'abord consenti à obtenir les renseignements exigés auprès de son médecin indique qu'il avait accepté que son employeur avait besoin de ces renseignements.

[319] J'estime que les faits dans *Hood* sont similaires à ceux du présent cas, où l'employeur a demandé une évaluation médicale indépendante en raison du comportement du fonctionnaire s'estimant lésé sur le lieu de travail. Dans *Hood*, la Commission a déclaré ce qui suit :

[...]

**117** *Le portrait que les preuves dressent est celui d'une employée qui était soumise à un niveau de stress très élevé au travail, et ce depuis longtemps. La fonctionnaire montrait clairement des signes qu'elle était perturbée [...]*

**118** *La plupart des employeurs ne sont pas des docteurs, des psychologues ou des psychiatres. Ils n'ont pas tous les outils nécessaires pour aider les employés qui montrent des signes de détresse au travail. Et pourtant, la Cour fédérale a statué dans Grover que les employeurs ont l'obligation de voir à la santé et à la sécurité des employés dans leur milieu de travail. Un des outils dont disposent les employeurs est le droit d'exiger d'un employé qu'il se soumette à une évaluation de l'aptitude au travail. Dans Grover, la Cour fédérale a indiqué que cet outil ne devait pas être utilisé à la légère ou pour punir un employé, mais seulement s'il y avait « [...] des motifs raisonnables et probables de croire que*

***l'employé constitue un risque pour la santé ou la sécurité en milieu de travail ». À mon avis, on doit aussi procéder à cette évaluation s'il est raisonnable de penser que l'employé en question présente un risque pour lui-même. Je ne crois pas qu'un employeur responsable aurait pu ignorer les signes de stress et d'instabilité montrés par la fonctionnaire pendant les mois précédant sa suspension, le 8 janvier 2010. Je conclus donc que l'employeur a eu raison d'exiger que la fonctionnaire passe un examen médical indépendant pour déterminer son aptitude au travail.***

[...]

[Je mets en évidence]

[320] L'employeur m'a renvoyé à de nombreuses décisions portant sur des menaces au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a tenté d'établir une distinction en faisant valoir que ces décisions portaient sur des menaces physiques et qu'il n'avait, quant à lui, aucun antécédent de violence physique. Lorsqu'il a déclaré qu'il se défendrait par tous les moyens, il faisait référence aux recours judiciaires et administratifs qui s'offraient à lui, pas à des actes de violence physique. Il soutient que l'employeur ne lui avait pas demandé ce qu'il voulait dire par là. Il n'a jamais fourni d'explications à l'employeur, même s'il savait dès le début que ces déclarations l'inquiétaient. Il n'a rien fait pour apaiser les inquiétudes de l'employeur.

[321] J'approuve les décisions invoquées par l'employeur pour étayer sa position selon laquelle il a l'obligation de prendre au sérieux les menaces au travail. Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé n'ait peut-être pas indiqué explicitement ce qu'il voulait dire par se défendre [traduction] « par tous les moyens », le contexte dans lequel cette déclaration a été faite et ses affirmations selon lesquelles il se sentait harcelé psychologiquement au point de vouloir prendre congé étaient suffisants pour que l'employeur ait l'obligation de se renseigner. Les circonstances justifiaient également que l'employeur prenne des mesures.

[322] Dans *Ricard*, la fonctionnaire s'estimant lésée faisait l'objet d'allégations de menaces de violence physique contre son superviseur. Elle a nié avoir proféré les menaces alléguées et a laissé entendre que les témoins de l'employeur avaient menti. Elle n'a toutefois donné aucun motif pour expliquer pourquoi ces témoins auraient menti. Au vu de la preuve, l'arbitre de grief a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait fait les déclarations qui lui étaient imputées et a rejeté son argument selon

lequel, même si les déclarations avaient été faites, il aurait pu s'agir d'une blague.

L'arbitre de grief a déclaré ce qui suit :

[...]

*125 Je conclus que la fonctionnaire a fait la déclaration qui lui est imputée par Mme Hall. **Seule la fonctionnaire sait vraiment si elle voulait faire une blague. Selon moi, la question n'est pas pertinente. Un employeur doit prendre au sérieux toute tentative qui correspond à une menace de violence en milieu de travail.** La notion selon laquelle un employé pourrait apporter une arme sur le lieu de travail pour tuer quelqu'un n'est plus tirée par les cheveux comme elle le devrait, et les employeurs ne peuvent prendre de risque lorsqu'ils font face à une telle menace. La protection des employés est une préoccupation primordiale et légitime [...]*

[...]

[Je mets en évidence]

[323] Dans le présent cas, la situation est similaire. Seul le fonctionnaire s'estimant lésé savait ce qu'il voulait dire par les mots qu'il a employés dans son courriel. Il n'a pas expliqué ce qu'il voulait dire à l'employeur, même s'il savait que ce dernier trouvait ses propos inquiétants. Quoi qu'il en soit, comme l'a déclaré la Commission dans *Ricard*, il n'est pas pertinent de chercher à connaître la signification des propos du fonctionnaire s'estimant lésé. Les employeurs doivent prendre au sérieux les déclarations ou les propos qui équivalent à une menace de violence au travail.

[324] Dans le présent cas, je suis d'avis que les inquiétudes de l'employeur en janvier 2020 étaient légitimes, compte tenu des nombreux courriels que le fonctionnaire s'estimant lésé avait envoyés sur une courte période, ainsi que de leur caractère et de leur ton menaçants. L'employeur était non seulement préoccupé par la sécurité sur le lieu de travail, mais aussi par l'état de santé général du fonctionnaire s'estimant lésé, compte tenu des signes de stress que ce dernier avait manifestés. Comme l'indiquait le courriel concernant l'EAT et la suspension, les [traduction] « [...] nombreux courriels et leur contenu soul[evaient] d'importantes inquiétudes concernant [le] bien-être général et [l]'état d'esprit [du fonctionnaire s'estimant lésé] ».

[325] J'estime que les préoccupations de l'employeur étaient amplement justifiées.

[326] Le fonctionnaire s'estimant lésé semblait se méfier foncièrement de l'employeur, à tel point que cette méfiance semblait avoir brouillé sa perception et son jugement des problèmes. Il a envoyé à l'employeur des courriels contenant des allégations d'islamophobie et de discrimination fondée sur la race, sans aucun fait à l'appui. Par exemple, les 3 et 10 juin 2020, M. Côté, qui traitait l'un de ses griefs, lui a écrit en utilisant la formule de salutation suivante : [traduction] « Bonjour Ghani ». Le fonctionnaire s'estimant lésé en a été offensé et a envoyé un courriel à M. Côté, dans lequel il a écrit : [traduction] « Bonjour Monsieur. Je tiens à vous faire part d'une autre remarque. Vous m'avez toujours appelé par mon nom de famille ("M. Osman") et m'avez traité différemment. Vous n'avez pas besoin de vous adresser maintenant à moi en utilisant mon prénom. Je comprends que vous me considérez comme un "homme noir dangereux" [...] » Peu après cet échange, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé de pouvoir correspondre avec une autre personne que M. Côté.

[327] L'ironie est que le plaignant a toujours signé « Ghani » à la fin de ses courriels. De plus, il n'a jamais demandé à M. Côté de l'appeler « M. Osman » ni de ne pas l'appeler par son prénom. S'il s'est senti offensé par la formule de salutation utilisée dans les courriels des 3 et 10 juin 2020, il aurait simplement pu dire à M. Côté de ne pas l'appeler par son prénom, sans lui imputer une intention raciste.

[328] Le fonctionnaire s'estimant lésé a porté des accusations de racisme similaires contre M. Charette.

[329] À mon avis, il est inutile de formuler de telles accusations de racisme non étayées par des faits. Les gestionnaires de la fonction publique doivent gérer des lieux de travail et des employés, ce qui n'est souvent pas chose facile, en particulier lorsqu'il est question de santé et de sécurité au travail et d'évaluations médicales. Les discussions sur ces sujets sont difficiles. La formulation d'accusations de discrimination non étayées par des faits ne fait pas avancer le dialogue.

[330] Je compatis avec le fonctionnaire s'estimant lésé qui, étant un Canadien d'origine somalienne vivant dans une métropole comme Toronto, a pu faire l'objet d'une surveillance accrue, de stéréotypes et d'autres microagressions. Cela ne signifie pas pour autant que toutes ses interactions sont empreintes de racisme ou d'islamophobie.

[331] J'estime que l'obsession du fonctionnaire s'estimant lésé à déceler de la discrimination dans chaque échange avec l'employeur est particulièrement pénalisante et, en fin de compte, inutile. Il se serait épargné un stress considérable s'il avait fourni l'évaluation du Dr Cooke ou permis à l'employeur de communiquer avec ce dernier afin d'accélérer le processus.

[332] Le fonctionnaire s'estimant lésé était en droit de demander à l'employeur pourquoi le rapport d'évaluation d'avril 2019 ne répondait pas à ses besoins.

[333] L'examen des demandes de 2019 et de 2020 révèle que l'employeur n'avait pas besoin des mêmes renseignements.

[334] La demande de 2019 visait à obtenir des renseignements médicaux sur deux limitations fonctionnelles précises mentionnées dans une note médicale antérieure, à savoir la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé à travailler en équipe et sa capacité à travailler dans un environnement externe de service à la clientèle.

[335] La demande de 2020 visait spécifiquement à obtenir des renseignements sur les comportements observés par la direction en décembre 2019 et en janvier 2020. Plus précisément, la direction avait besoin d'informations sur les limitations ou restrictions fonctionnelles qui nécessitaient la prise de mesures d'adaptation dans le lieu de travail compte tenu des menaces et du ton agressif des courriels du fonctionnaire s'estimant lésé pendant cette période. La direction avait demandé les informations suivantes :

[Traduction]

[...]

[...] *M. Osman a-t-il des limitations ou des restrictions fonctionnelles qui nécessitent la prise de mesures d'adaptation sur le lieu de travail? Veuillez préciser ces limitations ou restrictions et indiquer si elles sont permanentes ou temporaires.*

[...] *Si M. Osman a des limitations fonctionnelles :*

*a) L'empêchent-elles d'accomplir les tâches de son poste tout en respectant les valeurs et en adoptant les comportements énoncés dans le Code de conduite d'EDSC? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.*

*b) Existe-t-il une relation de cause à effet entre l'état de santé de M. Osman et le comportement décrit précédemment? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.*

*c) Y a-t-il des éléments déclencheurs au travail susceptibles d'avoir un impact sur M. Osman? Dans l'affirmative, veuillez*

*fournir des détails et indiquer les mesures qui pourraient être prises pour l'aider.*

*[...] M. Osman représente-t-il un danger pour lui-même ou pour les autres sur le lieu de travail? Dans ce contexte, et compte tenu de son courriel du 7 janvier 2020, y a-t-il des raisons de croire qu'il pourrait représenter un danger pour [GC] en particulier?*

*[...]*

[336] Le fonctionnaire s'estimant lésé désapprouve la question visant à déterminer s'il y avait des raisons de croire qu'il pourrait représenter un danger pour GC, compte tenu du courriel concernant la liste de surveillance. Pour lui, cette question signifiait que l'employeur le considérait comme un homme noir violent. Il a témoigné qu'il n'avait jamais eu de comportement violent et que l'employeur aurait dû lui demander d'expliquer ce qu'il voulait dire lorsqu'il a écrit : [traduction] « [...] Je me défendrai par tous les moyens. Je n'ai maintenant plus peur des conséquences. » Si l'employeur lui avait demandé des explications, il lui aurait dit qu'il voulait dire qu'il exercerait des recours administratifs et qu'il n'était pas une personne violente.

[337] L'employeur n'a pas demandé au fonctionnaire s'estimant lésé ce qu'il voulait dire, mais, d'emblée, le fonctionnaire s'estimant lésé savait que l'employeur était notamment préoccupé par ces propos. Le fonctionnaire s'estimant lésé aurait donc pu lui fournir des explications, mais il ne l'a pas fait. Il ne peut donc pas rejeter la faute sur l'employeur. Bien qu'il ait témoigné qu'il voulait dire qu'il exercerait des recours administratifs, il n'a jamais précisé ce qu'il entendait lorsqu'il a écrit qu'il n'avait [traduction] « maintenant plus peur des conséquences ».

[338] Le fonctionnaire s'estimant lésé savait que l'EAT était une condition de son retour au travail, et il a catégoriquement refusé de fournir les renseignements exigés par l'employeur.

[339] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fourni les renseignements dont l'employeur avait besoin pour le réintégrer dans le lieu de travail. En mars 2021, il a pris une décision éclairée lorsqu'il a dit à l'employeur qu'il refusait catégoriquement de se soumettre à une EAT effectuée par un MEI. Étrangement, il n'a pas précisé s'il allait fournir le rapport de son médecin. Il a toujours affirmé qu'il voulait attendre que son médecin fournisse son rapport, mais il n'a rien fait pour s'assurer d'obtenir ce rapport, alors que neuf mois s'étaient écoulés depuis que le Dr Cooke l'avait évalué le 10 juin 2020.

[340] Il a refusé la proposition de l'employeur de communiquer directement avec le Dr Cooke pour savoir si ce dernier pouvait accélérer la production du rapport. Il a ainsi empêché l'employeur de le réintégrer au travail de manière responsable.

[341] Le fonctionnaire s'estimant lésé a eu amplement l'occasion de fournir un rapport de son médecin traitant sur ses limitations fonctionnelles, le cas échéant, et sur son aptitude au travail. Il n'a laissé à l'employeur d'autre choix que de le licencier.

[342] Je conclus que son licenciement en vertu de l'article 12(1)e) de la *LGFP* était motivé.

## **VI. Ordonnance de mise sous scellés**

[343] Comme je l'ai mentionné plus haut, certains passages des documents fournis par le fonctionnaire s'estimant lésé étaient caviardés afin de protéger des renseignements personnels tels que les adresses électroniques personnelles et les dates de naissance, ces renseignements n'étant pas nécessaires pour trancher les questions en litige.

[344] La Politique sur la transparence et la protection de la vie privée de la Commission énonce ce qui suit :

[...]

*Les parties et leurs témoins sont assujettis à l'examen du public lorsqu'ils témoignent devant la Commission. La publication de l'identité d'une partie ou d'un témoin a un impact positif sur la fiabilité des témoignages. Les décisions de la Commission comprennent le nom des parties et des témoins et toute information à leur sujet qui est pertinente et nécessaire pour décider du différend.*

*Parallèlement, la Commission reconnaît que, dans certains cas, la mention de renseignements personnels au cours d'une audience ou dans une décision écrite peut avoir des répercussions sur la vie de la personne concernée.*

*Des préoccupations liées à la protection de la vie privée surviennent le plus souvent lorsque des renseignements sur certains aspects de la vie d'une personne deviennent publics (par exemple l'adresse domiciliaire de la personne, son adresse électronique personnelle, son numéro de téléphone personnel, sa date de naissance, son numéro de compte bancaire, son NAS, son CIDP, son numéro de permis de conduire, ou encore des renseignements figurant sur sa carte de crédit ou son passeport). La Commission s'efforce de ne mentionner ce genre*

***de renseignements que s'ils sont pertinents et nécessaires pour décider du différend.***

[...]

***On recommande aux parties de caviarder les renseignements qui ne sont pas pertinents à leur affaire avant de les envoyer à la Commission et avant de les présenter en preuve à l'audience. Voici des exemples de renseignements à caviarder : un CIDP, de l'information au sujet d'une personne qui n'est pas une partie à l'affaire (les informations financières d'un individu ou d'une entreprise, l'information médicale d'un membre de la famille, etc.), de l'information médicale (numéro de la carte d'assurance-maladie, date de naissance, etc.), des renseignements de sécurité ou financiers (renseignements fiscaux, NAS, numéro de compte bancaire, salaire, etc.), l'adresse domiciliaire ou l'adresse électronique personnelle d'un individu.***

*Dans des circonstances exceptionnelles, la Commission déroge à son principe de transparence judiciaire pour accéder à des demandes visant la protection de la confidentialité de renseignements et d'éléments de preuve spécifiques, et adapter ses décisions au besoin pour protéger la vie privée d'une personne (notamment en tenant une audience à huis clos, en scellant des pièces présentées en preuve qui contiennent des renseignements médicaux ou personnels de nature délicate ou en protégeant l'identité de témoins ou de tierces parties et des renseignements les concernant).*

[...]

[Je mets en évidence]

[345] De manière générale, les parties comparissant devant la Commission caviardent régulièrement les renseignements personnels conformément à la politique de la Commission décrite ci-dessus. Je constate que les renseignements caviardés dans les documents fournis étaient des renseignements personnels. Les caviardages seront donc conservés.

### ***Les renseignements médicaux du plaignant***

[346] Dans sa plainte du 1er janvier 2020, le plaignant formulait les affirmations suivantes :

[Traduction]

*En avril 2019, le Dr Cooke a procédé à mon évaluation et j'ai transmis son rapport à la direction (pièces C1 à C4). Je demande respectueusement à la Commission de mettre sous scellés mon dossier médical personnel.*

[347] Trois documents contiennent des renseignements médicaux personnels sensibles sur le plaignant, soit : a) la lettre du 10 avril 2019 envoyée par le Dr Robert G. Cooke à Mme Lily Keoshkerian, gestionnaire de services à la Direction générale de service aux citoyens de Service Canada; b) la lettre du 1er octobre 2018 dans laquelle Lily Keoshkerian demandait une évaluation médicale à jour; et c) la lettre du 21 janvier 2020 de Charles Côté concernant la demande d'évaluation médicale de Ghani Osman.

[348] Au cours de l'instance, aucune des parties n'a présenté d'arguments concernant la demande de mise sous scellés du dossier médical personnel du plaignant.

[349] Dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, la Cour suprême du Canada a énoncé le critère à trois volets que doit appliquer le décideur lorsqu'il rend une ordonnance ayant pour effet de limiter la publicité des débats judiciaires, comme une ordonnance de mise sous scellés. Selon ce critère, il faut établir que :

- a) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important;
- b) 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;
- c) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs. (*Sherman (Succession)*, au par. 38)

[350] Par ailleurs, la Cour suprême a déclaré que « protéger les gens contre la menace à leur dignité qu'entraîne la diffusion de renseignements révélant des aspects fondamentaux de leur vie privée dans le cadre de procédures judiciaires publiques constitue un intérêt public important pour l'application du [critère] » (*Sherman (Succession)*, au par. 73). De plus, la Cour suprême a reconnu que les renseignements liés à des « problèmes de santé stigmatisés » et les renseignements qui révèlent « quelque chose d'intime et de personnel sur la personne, son mode de vie ou ses expériences » constituent des renseignements personnels qui, s'ils étaient diffusés, pourraient entraîner un risque sérieux (*Sherman (Succession)*, au par. 77).

[351] La Commission a reconnu que les renseignements médicaux des personnes qui comparaissent devant elle méritent d'être protégés lorsque les circonstances le permettent. Dans *Employée X c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 18, la Commission a mis sous scellés les « dossiers médicaux très détaillés » de la

fonctionnaire s'estimant lésée (voir le par. 59). De même, dans *Matos c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 7, la Commission a mis sous scellés le dossier médical du fonctionnaire s'estimant lésé et les autres renseignements personnels contenus dans les pièces présentés à l'audience. (Voir aussi *Werberger c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 41, au par. 66.)

[352] À l'instar des décideurs dans les cas précités, je conviens que les renseignements médicaux du plaignant devraient être mis sous scellés.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)*

## VII. Ordonnance

[354] La Commission ordonne la mise sous scellés des renseignements médicaux du fonctionnaire s'estimant lésé contenus dans les pièces suivantes :

- a) Pièce 1, Recueil conjoint de documents, volume 1, p. 14 - Lettre du 10 avril 2019 envoyée par le Dr Robert G. Cooke à Mme Lily Keoshkerian, gestionnaire de services à la Direction générale de service aux citoyens de Service Canada;
- b) Pièce 1, Recueil conjoint de documents, volume 1, p. 15 à 17 - Lettre du 1er octobre 2018 dans laquelle Lily Keoshkerian demande une évaluation médicale à jour;
- c) Pièce 1, Recueil conjoint de documents, volume 1, p. 65 à 68 - Lettre du 21 janvier 2020 de Charles Côté concernant la demande d'évaluation médicale de Ghani Osman;
- d) Pièce 2, Recueil conjoint de documents, volume 2, p. 55 à 62 - Lettre du 21 janvier 2020 de Charles Côté concernant la demande d'évaluation médicale de Ghani Osman.

[355] Le grief dans le dossier de la Commission 566-02-42421 est rejeté.

[356] Les plaintes présentées en vertu de l'article 133 du *Code* dans les dossiers de la Commission 560-02-41418 et 43143 sont rejetées.

[357] Le grief dans le dossier de la Commission 566-02-43435 est rejeté.

Le 20 décembre 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Caroline E. Engmann,  
une formation de la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**

## ANNEXE A

**Pour l'employeur**

*Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 30;  
*Caron c. Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 196;  
*Theaker c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2013 CRTFP 163;  
*Atlantic Packaging Products Ltd. v. Graphic Communications Conference of the International Brotherhood of Teamsters, Local 100m*, 2016 CanLII 84460 (ON LA) (A&P);  
*Greater Vancouver Regional District v. Greater Vancouver Regional District Employees' Union*, [2006] B.C.C.A.A. No. 23 (QL) (*Greater Vancouver*);  
*Corporation of the City of Guelph v. Canadian Union of Public Employees, Local 241*, 2000 CanLII 29492 (ON LA);  
*Johnson Controls, L.P. v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 222*, [2006] O.L.A.A. No. 262 (QL);  
*Livingston Distribution v. Industrial, Wood and Allied Workers of Canada, Local 700*, [2001] O.L.A.A. No. 32 (QL);  
*McCain Foods (Canada) v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 114P3*, [2002] O.L.A.A. No. 361 (QL);  
*Ricard c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2014 CRTFP 72;  
*Robillard c. Conseil du Trésor (ministère des Finances)*, 2007 CRTFP 41;  
*Société des Casinos du Québec inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939*, 2007 CanLII 80093 (QC SAT);  
*Toronto Transit Commission v. Amalgamated Transit Union, Local 113*, [2005] O.L.A.A. No. 743 (QL);  
*Vancouver (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 1004*, [2003] B.C.C.A.A.A. No. 285 (QL);  
*Wepruk c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2021 CRTESPF 75;  
*Baun c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2014 CRTFP 26;  
*Blackburn c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 42;  
*Burke c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 79 (*Burke 2014*);  
*Campbell c. Conseil du Trésor (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1996] C.R.T.F.P.C. n° 35 (QL);  
*Canada (Procureur général) c. Grover*, 2007 CF 28;  
*Hood c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2013 CRTFP 49;  
*Layne c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2017 CRTEFP 10;  
*McLaughlin c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 83;  
*Ricafort c. Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, [1988] C.R.T.F.P.C. n° 321 (QL);  
*Tobin c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, [1990] C.R.T.F.P.C. n° 11 (QL);  
*Trépanier c. Conseil du Trésor (Agriculture Canada)*, [1987] C.R.T.F.P.C. n° 34 (QL);  
*Donaldson c. Western Grain By-Products Storage Ltd.*, 2015 CAF 62;  
*Lapointe c. Agence du revenu du Canada*, 2020 CRTESPF 19;  
*Larivière c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2019 CRTESPF 73;  
*Baun c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2018 CRTESPF 54;  
*Sainte-Marie c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 35;  
*Sousa-Dias c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2017 CRTEFP 62;  
*Vallée c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2007 CRTEFP 52;

*Bassett c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTEFP 60;  
*Dodd c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 8;  
*Red Deer College c. Michaels*, 1975 CanLII 15;  
*University Health Network v. Ontario Nurses' Association* (2012), 219 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 237

---

**ANNEXE A**

---

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

*Chamberlain c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 115;  
*Burke c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2019 CRTESFP 89 (Burke 2019);  
*Canada (Procureur général) c. Burke*, 2021 CAF 18;  
*AA v. P.R.Y.D.E. Learning Centres Inc.*, 2020 HRTO 1020;  
*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2022 CRTESFP 12;  
*Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176;  
*Irvine v. Gauthier (Jim) Chevrolet Oldsmobile Cadillac Ltd.*, 2013 MBCA 93;  
*Saumier c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 51;  
*Bazrafshan c. Société canadienne des postes*, 2014 CCRI 707;  
*Ouimet c. VIA Rail Canada Inc.*, 2002 CCRI 171;  
*King c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 84;  
*Massip c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1985] A.C.F. n° 12 (C.A.) (QL);  
*Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10.