

Date: 20251219

Dossier: 566-34-38864

Référence: 2025 CRTESPF 174

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



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

ENTRE

FAISAL KAISER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Kaiser c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Paul Champ, avocat

Pour l'employeur : Christine Langill, avocat

Affaire entendue par vidéoconférence
les 4, 5, 6 et 14 juin 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Faisal (Fai) Kaiser, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était, pendant toute la période en cause, employé de l'Agence du revenu du Canada (l'« ARC » ou l'« employeur ») et occupait les postes décrits dans la présente décision.

[2] Pendant toute la période en cause, une convention collective entre l'ARC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance ») pour le groupe de la Réalisation des programmes et des services administratifs (la « convention collective »), qui a expiré le 31 octobre 2016, régissait en partie les conditions d'emploi du fonctionnaire.

[3] Le 19 mai 2017, le fonctionnaire a déposé un grief qui se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

Énoncé du grief :

[...]

1. Que mon entente sur les mesures d'adaptation et le télétravail conclue le 26 avril 2017 demeure inchangée jusqu'à ce que j'informe la direction d'un changement dans ma situation.

[...]

[...] Mesures correctives demandées

1. Que l'on me permette de conserver mon poste d'attache à North York, tout en m'autorisant à travailler indéfiniment (en affectation) au bureau des REAQ de Toronto-Est;

2. Que mes congés de maladie me soient restitués ou que l'on m'accorde des congés payés en remplacement de tous les congés de maladie avec certificat médical que j'ai pris à la suite des actes de l'ARC;

3. Que je sois indemnisé intégralement.

[...]

[Je mets en évidence]

[4] Au grief déposé le 19 mai 2017 est jointe une page imprimée distincte, qui fait partie du grief (je la désignerai comme l'« annexe »). Elle se lit comme suit :

[Traduction]

DÉTAILS DU GRIEF

Je dépose un grief, conformément à la clause 19.01 de la convention collective et à toute autre clause applicable, au motif que la direction de l'ARC a fait preuve de discrimination à mon égard du fait de ma situation de famille.

Depuis le 26 avril 2005, je bénéficie de mesures d'adaptation me permettant de travailler à domicile en raison de ma situation de famille. Pour être plus précis, je bénéficie de ces mesures pour prendre soin de mon épouse tétraplégique et de ma vie familiale.

L'entente sur les mesures d'adaptation, qui était normalement renouvelée chaque année, a été légèrement révisée le 3 novembre 2009 afin de la rendre permanente. Il m'incombait d'informer mon employeur de tout changement à apporter.

Parallèlement à l'entente sur les mesures d'adaptation, une entente de télétravail a été mise en place, laquelle me permettait de travailler à temps plein de 11 h 30 à 19 h 30, du lundi au vendredi. On peut lire ce qui suit dans la lettre d'accompagnement de cette entente :

La présente entente entrera en vigueur le 2 novembre 2009. Étant donné le pronostic de déficience permanente de votre épouse, il vous incombe de nous informer de tout changement à apporter à la présente entente afin que nous puissions réviser le plan d'adaptation en conséquence.

Vers la fin de mars 2016, la haute direction du bureau de Toronto-Nord de l'ARC a entrepris un examen de mes ententes sur les mesures d'adaptation et de télétravail. Cette démarche a été engagée contrairement aux conditions requises pour un tel examen, telles qu'elles sont énoncées dans l'entente susmentionnée du 2 novembre 2009. Cet examen a abouti à la signature d'ententes révisées relativement aux mesures d'adaptation et au télétravail le 26 avril 2017.

Les nouvelles ententes ne prévoyaient en fin de compte que des ajustements mineurs d'une demi-heure à mes heures de début et de fin de travail, soit de 11 h à 19 h, et des modifications à la procédure de signalement en dehors des heures normales de travail, soit de 17 h à 19 h.

Dans le cadre de cet examen inapproprié et inutile, j'ai dû produire une pléthore de documents au sujet de mon épouse et des soins dont elle a besoin. Ce processus m'a occasionné un stress important qui m'a conduit à prendre un congé avec certificat médical pour cause de stress.

[5] Le 19 juin 2017, la Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et

de l'emploi dans la fonction publique et les titres de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* (DORS/2005-79), pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », qui, dans la présente décision, désigne également tout prédécesseur de la Commission actuelle), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi ») et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (le « Règlement »).

[6] Le 25 juillet 2018, le fonctionnaire a renvoyé son grief à la Commission pour arbitrage. Le même jour, il en a également donné avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément à l'article 210(1) de la *Loi* et à l'article 92(1) du *Règlement*.

[7] La clause 19.01 de la convention collective est libellé ainsi :

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité et expression de genre, sa situation familiale, son incapacité, ses caractéristiques génétiques, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

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

[8] Les termes « Ressources humaines » (RH) et « Relations de travail » (RT) ont souvent été utilisés de manière interchangeable au cours du témoignage de vive voix.

[9] Pour les motifs qui suivent, le grief est rejeté.

II. Résumé de la preuve

A. Contexte

[10] Le fonctionnaire s'est marié avec son épouse (que je désigne sous le nom de « Mme Kaiser » dans la présente décision) en 1999.

[11] En 1996, avant leur mariage, Mme Kaiser a été impliquée dans un accident de la route et a subi une lésion de la moelle épinière au niveau des vertèbres C6 et C7. Cette lésion l'a laissée paralysée en dessous des aisselles. Plusieurs personnes ont utilisé les termes [traduction] « tétraplégique » et « tétraplégie » pour décrire la situation de Mme Kaiser, mais personne n'a produit d'éléments de preuve médicale pour définir le sens exact de ces termes.

[12] Le fonctionnaire et son épouse ont déclaré dans leur témoignage qu'elle est incapable de bouger ses membres inférieurs, mais qu'elle peut bouger ses bras et qu'elle exerce un contrôle limité sur les mouvements de ses mains et de ses doigts.

[13] Une série d'articles écrits et publiés sur Mme Kaiser, provenant de plusieurs sources accessibles au public, ont été versés au dossier. Les renseignements qu'ils contenaient correspondaient à bien des égards aux témoignages du fonctionnaire et de Mme Kaiser sur sa déficience et sur ce qu'elle peut faire et ne peut pas faire.

[14] Mme Kaiser a également déclaré qu'en raison de la nature de sa blessure, elle est exposée à certains problèmes médicaux. Le fonctionnaire et elle-même ont tous deux déclaré qu'elle recevait de l'aide d'un préposé aux bénéficiaires (PAB) et d'une infirmière pour certains soins personnels. Elle bénéficie de cette aide tous les matins, pendant trois heures. Ils ont tous deux déclaré qu'en cas d'absence du PAB ou de l'infirmière, c'est le fonctionnaire qui prend la relève.

[15] À l'époque des faits visés par le grief, le fonctionnaire et Mme Kaiser avaient un enfant de huit ans. Mme Kaiser a expliqué qu'après la naissance de l'enfant, ils avaient adapté le mobilier pour bébé, de sorte qu'elle avait pu s'occuper d'une partie de la garde de l'enfant, malgré ses restrictions et ses limitations. Elle a confirmé qu'elle était totalement autonome dans l'exécution de certaines tâches liées à la garde de l'enfant.

[16] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait assuré la formation de PAB et d'infirmières. Il a indiqué qu'il arrivait que l'agence responsable des PAB et des infirmières affecte de nouveaux employés qu'il devait alors former. Il a déclaré qu'il se tenait toujours prêt à

remplacer un PAB ou une infirmière qui ne se présentait pas. À la question de savoir combien de fois il avait dû prendre la relève, il a répondu qu'il l'avait fait des centaines de fois.

[17] Le fonctionnaire a commencé à travailler à l'ARC en novembre 2001 en tant qu'agent non inscrit au groupe et au niveau PM-1. À l'époque des faits reprochés dans le grief, il travaillait à titre de vérificateur de l'impôt sur le revenu au groupe et au niveau SP-05. Au moment de l'audience, et depuis juillet 2022, il travaillait comme vérificateur-examineur de la taxe sur les produits et services (TPS) au groupe et au niveau SP-06.

[18] Au moment de l'audience, John Tepelenas était directeur d'un bureau des services fiscaux (BSF). Il était, à l'époque des faits visés par le grief, directeur adjoint de la vérification pour le BSF de Toronto-Nord de l'ARC, à Toronto (Ontario). En 1990, il a débuté sa carrière à l'ARC en tant que vérificateur, avant de devenir chef d'équipe (CE), puis gestionnaire, et, plus tard, d'occuper plusieurs postes de directeur adjoint. À l'époque des faits en cause, il était responsable d'environ 300 employés, relevant directement ou indirectement de lui.

[19] Au moment de l'audience, Steven Tiessen était le directeur de la division des Renseignements d'entreprise et de l'assurance de la qualité (REAQ) pour le bureau régional de l'Ontario de l'ARC. Il a déclaré qu'à l'époque des faits visés par le grief, le bureau des REAQ de l'Ontario employait entre 100 et 120 personnes.

[20] Il ressort de la preuve que, de 2005 à la mi-2015, le fonctionnaire relevait du BSF de Toronto-Nord.

B. Les ententes sur les mesures d'adaptation

[21] Une lettre datée du 26 avril 2005, envoyée par l'employeur au fonctionnaire et signée par son gestionnaire de section par intérim de l'époque, Anar Kara, a été versée au dossier. Les parties pertinentes de la lettre sont reproduites ci-dessous :

[Traduction]

[...]

À la suite de notre réunion du 8 avril 2005, nous accédons par la présente à votre demande, conformément à la disposition relative à la situation de famille de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de travailler à domicile entre 10 h 30 et 18 h 30. En

raison de vos obligations familiales et de vos responsabilités à l'égard de votre épouse, il vous est impossible de vous présenter au travail avant 10 h 30.

Une entente formelle de télétravail sera mise en œuvre pour vous permettre officiellement de travailler à partir de votre domicile à compter du 2 mai 2005.

[...]

Vous travaillerez de 10 h 30 à 18 h 30, du lundi au vendredi (37,5 heures par semaine). Votre chef d'équipe doit approuver tout changement à cet horaire. Dans les cas exceptionnels où vous devez travailler durant la fin de semaine, vous devez en demander l'autorisation à votre chef d'équipe.

À l'occasion, vous devrez vous présenter à votre bureau des services fiscaux, situé au 5001, rue Yonge, à North York, pour discuter de problèmes liés au travail avec votre chef d'équipe, déposer des dossiers, rencontrer des contribuables, assister à des réunions d'équipe ou à des séances de formation ou traiter d'autres questions liées au travail. Il se peut que votre horaire doive être modifié en conséquence.

Ce plan d'adaptation entrera en vigueur le 2 mai 2005 et fera l'objet d'un réexamen dans six mois. En cas de changement dans votre situation, veuillez m'en informer immédiatement afin que nous puissions réviser le plan d'adaptation.

[...]

[22] Une lettre datée du 2 novembre 2005, envoyée par l'employeur au fonctionnaire et signée par Mme Kara, a été versée au dossier. Les parties pertinentes de la lettre sont reproduites ci-dessous :

[Traduction]

[...]

Le 8 avril 2005, nous avons pris une mesure d'adaptation afin de vous permettre de travailler à domicile, car il vous est impossible de vous présenter au travail avant 10 h 30 en raison de vos obligations familiales et de vos responsabilités à l'égard de votre épouse.

[...]

À votre demande, une entente formelle de télétravail a également été mise en œuvre pour vous permettre officiellement de travailler à partir de votre domicile à compter du 2 mai 2005, entente qui devait faire l'objet d'un examen après six mois.

Nous avons évalué votre rendement entre le 2 mai et le 2 novembre 2005 et estimons que vous avez satisfait aux exigences stipulées. Vous continuerez à travailler de 10 h 30 à 18 h 30, du lundi au vendredi (37,5 heures par semaine). Comme il a déjà été

mentionné, votre ou vos chefs d'équipe doivent approuver tout changement à cet horaire [...]

À l'occasion, vous devrez vous présenter à votre bureau des services fiscaux, situé au 5001, rue Yonge, à North York, pour discuter de problèmes liés au travail avec votre chef d'équipe, déposer des dossiers, rencontrer des contribuables, assister à des réunions d'équipe ou à des séances de formation ou traiter d'autres questions liées au travail. Il se peut que votre horaire doive être modifié en conséquence.

Ce plan d'adaptation entrera en vigueur le 2 novembre 2005 et fera l'objet d'un réexamen le 31 mars 2006. En cas de changement dans votre situation, veuillez m'en informer immédiatement afin que nous puissions réviser le plan d'adaptation.

[...]

[23] Une lettre non datée, envoyée par l'employeur au fonctionnaire et signée par Dave Rice (son gestionnaire de section) le 3 novembre 2009 et par le fonctionnaire le 4 novembre 2009 (la « lettre sur les mesures d'adaptation de 2009 ») a été versée au dossier. Les parties pertinentes de la lettre sont reproduites ci-dessous :

[Traduction]

[...]

Le 13 octobre 2009, nous avons conclu, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne, une entente sur les mesures d'adaptation à votre intention, qui est fondée sur la déficience, la situation de famille et les besoins en matière de soins. Cette entente vous permettra de travailler à partir de votre domicile.

À votre demande, une entente formelle de télétravail a également été mise en œuvre pour vous permettre officiellement de travailler à partir de votre domicile à compter du 13 octobre 2009, sous réserve d'un examen satisfaisant de votre rendement au travail.

Comme nous en avons discuté, vous travaillerez à temps plein de 11 h 30 à 19 h 30 du lundi au vendredi (37,5 heures par semaine). Il n'est pas nécessaire de signaler les légères variations quotidiennes de ces heures, pourvu que vous travailliez un total de 7,5 heures ce jour-là. Le travail de nuit est autorisé, le cas échéant. Comme il a déjà été mentionné, votre chef d'équipe doit approuver toute modification en ce qui a trait à ces jours de travail.

Vous devrez faire des efforts raisonnables pour vous présenter périodiquement à votre bureau des services fiscaux, situé au 5001, rue Yonge, à North York, pour discuter de problèmes liés au travail avec votre chef d'équipe, déposer des dossiers, rencontrer des contribuables, assister à des réunions d'équipe ou à des séances de formation ou traiter d'autres questions liées au travail. Ces

réunions se tiendront l'après-midi afin de tenir compte de votre situation.

La présente entente entrera en vigueur le 2 novembre 2009. Étant donné le pronostic de déficience permanente de votre épouse, il vous incombe de nous informer de tout changement à apporter à la présente entente afin que nous puissions réviser le plan d'adaptation en conséquence.

[...]

[24] En bref, l'employeur a permis au fonctionnaire de travailler à partir de son domicile (communément appelé « télétravail »), d'abord de 10 h 30 à 18 h 30, en 2005, puis de 11 h 30 à 19 h 30, en 2009.

[25] Le fonctionnaire a été interrogé sur les renseignements dont disposait M. Rice et sur ceux qu'il avait communiqués au sujet de la condition physique de Mme Kaiser. Il a répondu qu'il avait présumé que M. Rice était au courant, que M. Rice n'avait jamais posé de questions à ce sujet, mais a ensuite ajouté qu'il ne savait pas si M. Rice était au courant.

[26] Plusieurs ententes de télétravail conclues entre le fonctionnaire et l'employeur ont été déposées en preuve, la première ayant été signée en janvier 2012. Au moment de la signature, Gordon Baker était le superviseur du fonctionnaire.

[27] L'entente de télétravail la plus récente a été signée par le fonctionnaire en octobre 2014 et par le gestionnaire délégué en novembre 2014 (l'« entente de télétravail de 2014 »).

[28] Les ententes de télétravail semblent suivre un format normalisé, dans lesquelles le fonctionnaire (en tant que télétravailleur) et son ou ses superviseurs sont identifiés, la durée de l'entente est précisée, et les heures de travail convenues sont indiquées. Les ententes contiennent également des dispositions relatives à la santé et à la sécurité, à l'environnement de travail et aux questions de sécurité.

[29] Selon la clause 23 des ententes, le fonctionnaire et son gestionnaire devaient réexaminer ensemble l'entente de télétravail au moins tous les 12 mois. Selon la clause 24, l'entente pouvait être modifiée d'un commun accord entre le fonctionnaire et le gestionnaire délégué, mais le gestionnaire délégué pouvait aussi, à sa discrétion, modifier l'entente sans préavis pour répondre à des besoins opérationnels urgents. Enfin, selon la clause 25, l'entente de télétravail pouvait être résiliée par écrit tant par

le fonctionnaire que par le gestionnaire délégué, à condition de transmettre un préavis raisonnable.

[30] En 2015, le fonctionnaire, qui travaillait jusque-là au niveau régional dans différents bureaux, a vu son travail regroupé et centralisé au BSF de Sudbury, en Ontario. En avril 2015, il n'était plus rattaché au BSF de Toronto Nord, mais au BSF de Sudbury. Sa superviseure immédiate était Beverly Aupin.

[31] Mme Aupin travaille à l'ARC depuis 1985. Au moment des événements visés par le grief, ainsi que de l'audience, elle occupait un poste permanent de chef d'équipe au bureau de la vérification du BSF de Sudbury. À ce titre, entre 10 et 12 employés relevaient d'elle, y compris le fonctionnaire d'avril 2015 au printemps 2016.

[32] Le fonctionnaire a été interrogé, lors de son interrogatoire principal, sur la nature de sa relation avec Mme Aupin. Il a déclaré que les choses n'avaient pas commencé du bon pied. Selon lui, à deux occasions précises, elle lui aurait dit [traduction] « vous autres », ce qui semble indiquer qu'elle croyait qu'il exigeait quelque chose. Lorsque son avocat lui a demandé d'en parler à l'audience, il a affirmé ce qui suit : [traduction] « Lorsque je devais apporter quelque chose à ma femme, je devais expliquer pourquoi je n'étais pas disponible. Par frustration, Mme Aupin m'a dit "vous autres" ».

[33] Le fonctionnaire a parlé du fonctionnement de certains aspects concernant la correspondance avant qu'il ne soit rattaché au BSF de Sudbury. Il a expliqué qu'il avait pris un arrangement pour que son superviseur imprime et envoie sa correspondance au bureau, car il travaillait à domicile et ne pouvait le faire lui-même. Lorsque son avocat lui a demandé s'il avait discuté de cette situation avec Mme Aupin, le fonctionnaire a répondu ce qui suit : [traduction] « Non, je ne sais pas ce qu'on lui a dit ». Il a ensuite déclaré qu'il en avait discuté dès le début, en précisant que ces tâches l'empêcheraient de travailler, et il a ajouté ce qui suit : [traduction] « On aurait dit qu'elle croyait qu'elle me rendait service en me laissant travailler à la maison ».

[34] Une copie de l'entente sur l'utilisation du matériel en dehors des locaux du gouvernement, signé par le fonctionnaire le 28 mai 2015, a été versée au dossier. Il s'agit d'un document qui dresse la liste du matériel qu'un employé a en sa possession en dehors des locaux du gouvernement et des règles régissant l'utilisation de ce matériel.

[35] Le fonctionnaire a été rattaché au BSF de Sudbury pendant environ un an. Selon la preuve, il ne relève plus de ce bureau depuis le 11 avril 2016.

[36] Des copies des évaluations de rendement du fonctionnaire pour les exercices 2014-2015 à 2022-2023 ont été déposées en preuve. Le document d'évaluation du rendement de l'ARC est connu sous le nom de [traduction] « rapport de rendement Y280 », ou encore « formulaire Y280 ». Les formulaires Y280 du fonctionnaire pour les exercices 2014-2015 (le « formulaire Y280 de 2014-2015 ») et 2015-2016 (le « formulaire Y280 de 2015-2016 ») présentent un intérêt particulier.

[37] La preuve révèle que deux différentes chefs d'équipe ont procédé à l'évaluation du fonctionnaire dans le formulaire Y280 de 2014-2015, soit Mme Monique Kwong-Chip pour la période où il relevait encore du BSF de Toronto-Nord (de septembre 2014 à mars 2015) et Mme Aupin pour la période où il relevait du BSF de Sudbury (à partir de mars 2015).

[38] Le fonctionnaire a témoigné au sujet de son évaluation de rendement, estimant que celle-ci était erronée. Mme Aupin a également fait part de son point de vue sur la nature des problèmes. Selon elle, les difficultés semblaient découler du temps que le fonctionnaire avait attribué à certaines tâches. La quantité de travail effectuée par rapport au temps passé donnait à penser que des actes répréhensibles avaient peut-être été commis. Elle a signalé le problème à son gestionnaire, puis aux enquêteurs en vérification de la Division des affaires internes et du contrôle de la fraude (DAICF) de l'ARC.

[39] La section des enquêtes de vérification a fermé son dossier. Elle n'a trouvé aucune preuve d'acte répréhensible, mais a laissé entendre qu'il pouvait y avoir un problème de rendement et a signalé que l'examen des renseignements accessibles au public avait révélé des articles et des renseignements de référence sur les activités de Mme Kaiser. Michel Lafleur, gestionnaire à la section de soutien aux enquêtes et d'analyse de la DAICF, a indiqué dans un courriel à ce sujet, daté du 11 janvier 2016, qu'il avait fermé le dossier et a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le 4 janvier 2016, l'enquêteur interne a contacté la direction et lui a présenté un résumé des renseignements recueillis à ce jour.

L'enquêteur interne a expliqué que l'examen des renseignements accessibles au public avait révélé l'existence de nombreux articles et renseignements concernant Anita Kaiser, l'épouse de Faisal Kaiser, qui pourraient justifier, compte tenu de ses préoccupations, le réexamen de l'entente de télétravail de l'employé.

[...]

Il a été convenu, lors de la téléconférence avec la direction, que la DAICF fermerait le dossier étant donné qu'il s'agit de questions sérieuses que la direction devrait traiter en collaboration avec les relations de travail au niveau local et organisationnel [...]

[...]

[40] Mme Aupin a déclaré qu'on lui avait remis, lorsque le fonctionnaire s'est joint à son équipe, une copie de l'entente de télétravail qu'il avait signée avec son superviseur en octobre 2014. Elle a affirmé qu'elle ne se souvenait pas d'avoir reçu une copie de l'entente sur les mesures d'adaptation. Elle a confirmé que le fonctionnaire effectuait du télétravail du lundi au vendredi, de 11 h 30 à 19 h 30.

[41] Mme Aupin a déclaré qu'elle avait visité le domicile du fonctionnaire, lequel constitue son lieu de télétravail. Elle a identifié un document portant sa signature et daté du 28 mai 2015, dans lequel elle indiquait que les lignes directrices en matière de santé et de sécurité étaient respectées et que les livres et les dossiers étaient sécurisés. Interrogée sur les personnes présentes lors de la visite, Mme Aupin a répondu qu'il s'agissait d'elle, du fonctionnaire et d'une co-chef d'équipe.

[42] Mme Aupin a déclaré qu'elle savait que le fonctionnaire faisait du télétravail de 11 h 30 à 19 h 30, étant donné que son épouse est handicapée. À la question de savoir si on lui avait communiqué d'autres détails, elle a répondu que la seule chose qu'on lui avait dite était qu'il devait s'occuper de son épouse et l'aider à se préparer pour la journée. Lorsqu'on lui a demandé si elle en avait parlé au fonctionnaire, elle a répondu qu'elle avait essayé de le faire, mais qu'il avait affirmé sans ambages qu'il ne voulait pas donner de renseignements et qu'elle n'avait donc pas insisté. Elle a déclaré qu'elle souhaitait qu'il la prévienne lorsqu'il quittait son poste et lorsqu'il y revenait. À la question de savoir s'il l'informait de ses heures de départ et de retour, elle a répondu que ce n'était pas le cas et qu'il lui avait dit qu'il n'avait pas à le faire et qu'il lui suffisait de travailler 7,5 heures par jour.

[43] Interrogée sur le rendement du fonctionnaire, elle a déclaré qu'il ne répondait pas aux attentes. Elle a expliqué que le problème résidait dans le fait que le nombre d'heures qu'il consacrait à chaque dossier était plus élevé que prévu. Elle a ajouté que ce nombre d'heures ne reflétait pas le travail effectué dans les dossiers et qu'il y avait des retards dans leur traitement. Elle a déclaré en avoir discuté avec le fonctionnaire, qui lui a répondu qu'il aimait accumuler les dossiers à fermer pour pouvoir les fermer tous en même temps, affirmant qu'il s'agissait de sa méthode de travail. Elle a précisé qu'elle avait eu une autre discussion avec lui à ce sujet, mais que la situation n'avait pas changé.

[44] Il a ensuite été question du formulaire Y280 du fonctionnaire que Mme Aupin avait rempli. Cette dernière a expliqué ses commentaires et ses observations sur le travail du fonctionnaire. En bref, le temps consigné par le fonctionnaire pour le traitement des dossiers était difficile à justifier et le temps consacré à certaines tâches était trop élevé. Là encore, lorsqu'elle lui en a parlé, il a répondu qu'il avait toujours procédé de la sorte. Elle a déclaré qu'elle avait rempli son évaluation en fonction de l'examen qu'elle avait fait de son travail.

[45] Mme Aupin a déclaré avoir fait part de ses préoccupations relatives au temps passé sur certains dossiers à son gestionnaire, Pierre Messier. Cette démarche a conduit au signalement à la DAICF.

[46] Des copies de notes manuscrites de réunions tenues en octobre 2015 et auxquelles ont participé les RT, Mme Aupin et M. Messier ont été versées au dossier. Il existe également un courriel daté du 28 octobre 2015, envoyé par Mme Aupin à Cindi Martin (des RT) et à Pierre Messier. Ce courriel portait sur l'entente de télétravail du fonctionnaire (l'entente de télétravail de 2014), qui était arrivée à échéance le 8 octobre 2015, ainsi que sur l'inspection des lieux de télétravail (son domicile). Le courriel a été rédigé et devait être envoyé au fonctionnaire, mais il ne l'a jamais été. On y lit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Comme vous le savez, votre entente de télétravail (voir copie ci-jointe) est arrivée à échéance le 8 octobre 2015. Bien que Nicole Giroux et moi-même ayons effectué l'inspection des lieux de télétravail, vous avez continué de travailler conformément à votre entente de télétravail couvrant la période du 9 octobre 2014 au

8 octobre 2015. Par conséquent, nous devons préparer une nouvelle entente de télétravail.

Étant donné que l'entente de télétravail [...] découle directement de l'entente sur les mesures d'adaptation conclue à votre intention au titre des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne relatives à la déficience, à la situation de famille et aux besoins en matière de soins, nous devons veiller à ce que la nouvelle entente de télétravail couvre tous les besoins définis et pris en compte dans le processus d'élaboration de l'entente sur les mesures d'adaptation. Afin de garantir que tous vos besoins sont pris en compte, et parce qu'il incombe à la direction de veiller à la documentation de cette mesure d'adaptation, nous vous demandons de [...] présenter [...] des documents à l'appui de votre demande de mesures d'adaptation au motif de la situation de famille, qui peuvent comprendre ce qui suit :

1. [...] puisque vous avez mentionné que cette mesure d'adaptation a été prise à la suite d'une décision des droits de la personne [sic], tout document se rapportant à votre dossier à [...] la Commission canadienne des droits de la personne, c'est-à-dire vos observations, le résumé ou les documents résultant de l'instruction de votre dossier par la Commission des droits de la personne, etc.;
2. tout document médical qui confirme [...] l'état de santé actuel de votre épouse, y compris ceux qui attestent que vous devez être disponible à la maison pour répondre à ses besoins.

Comme pour toute autre mesure d'adaptation, les employés sont tenus de coopérer dans le cadre de ce processus. Veuillez nous transmettre les renseignements demandés le plus rapidement possible afin que nous puissions préparer une nouvelle entente de télétravail à votre intention.

[...]

[47] Mme Aupin a déclaré que le courriel n'avait pas été envoyé parce que le fonctionnaire était retourné au BSF de Toronto-Nord.

[48] Les articles sur Mme Kaiser figurant dans le dossier de l'employeur ont été montrés à Mme Aupin, qui a indiqué ceux qu'elle avait vus. Elle a précisé que la DAICF les lui avait transmis. Selon elle, il se dégageait de ces articles que Mme Kaiser était plutôt autonome, et elle ne comprenait pas pourquoi le fonctionnaire devait conserver son horaire de travail. Lorsqu'on lui a demandé si elle l'avait interrogé à ce sujet, elle a répondu que ce n'était pas le cas, puisqu'il était retourné au BSF de Toronto-Nord.

[49] Une série de courriels entre Mme Aupin et M. Messier, totalisant sept pages et datés entre le 28 septembre et le 22 octobre 2015, ont été déposés en preuve. Certains

de ces courriels sont également adressés à Maura Butko, qui, selon les courriels, était une directrice intérimaire à la DAICF. Les courriels portent sur les préoccupations de Mme Aupin relatives au rendement du fonctionnaire. Dans le courriel daté du 15 octobre 2015, que Mme Aupin semble avoir envoyé à M. Messier, qui l'a ensuite transmis à la DAICF, Mme Aupin décrit ses préoccupations comme suit au troisième paragraphe :

[Traduction]

[...]

Le traitement des dossiers de vérification d'un bureau devrait prendre en moyenne environ 25 heures, selon la complexité du dossier. Puisque je suis sa chef d'équipe, c'est moi qui révise tous ses dossiers. Fai traite ses dossiers dans le système Integras. Il effectue des vérifications sur place pour les dossiers de petites entreprises. Il ressort clairement de mon examen des dossiers qu'il a traités que les heures qu'il a facturées ne reflètent pas les efforts déployés pour mener les vérifications. Ces heures sont excessives par rapport au travail effectué. En outre, l'attribution de toutes ces heures à des dossiers déjà fermés a pour conséquence qu'elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures consacrées à chaque dossier. Il convient donc de se demander ce que l'employé faisait réellement pendant ces heures attribuées à des dossiers fermés. Et pourquoi le nombre d'heures consacrées à chaque dossier est-il si élevé, alors que le travail accompli ne justifie pas ces heures? Encore une fois, que faisait l'employé pendant toutes ces heures facturées?

Je tiens un registre des heures attribuées à chaque dossier. À titre d'exemple, Fai a facturé 7,5 heures (toute sa journée de travail) pour un dossier particulier. Or, à l'examen de ce dossier, je constate qu'il n'y a eu aucune activité dans le système Integras le jour où il a facturé ces heures. Il est possible de consulter l'historique d'un dossier dans le système Integras. L'historique du dossier est mis à jour chaque fois que les documents de travail ou les lettres qu'il contient sont modifiés. Il convient de noter qu'il arrive que certains vérificateurs remplissent des documents de travail en dehors d'Integras lorsqu'ils examinent un ensemble de livres comptables. Toutefois, ces documents sont enregistrés sur leur lecteur H. J'ai demandé à plusieurs reprises à mes vérificateurs de verser dans le système Integras le travail qu'ils effectuent hors du système à la fin de chaque journée [...]

Fai doit être connecté au système Integras tout au long de sa journée de travail afin de faciliter la rédaction de ses documents de travail dans le cadre de l'examen des livres comptables qu'il reçoit ou de la préparation des lettres de contact. Il doit également se connecter à sa boîte de courriel. S'il prépare de nouvelles cotisations, il doit également être connecté au système du Programme des nouvelles cotisations en direct. Il convient

également de souligner que j'ai appelé Fai à plusieurs reprises au cours de ses heures de travail et qu'il n'a pas répondu au téléphone. Bien qu'il me rappelle généralement dans l'heure qui suit, il lui est arrivé de tarder à me rappeler, parfois jusqu'au lendemain.

[...]

[50] En contre-interrogatoire, Mme Aupin s'est vu demander si on lui avait dit que le fonctionnaire pouvait travailler en dehors des heures convenues de 11 h 30 à 19 h 30 s'il n'arrivait pas à terminer son travail. Elle a déclaré que ce n'était pas le cas et que c'est le fonctionnaire qui lui en avait parlé. Lorsqu'on lui a demandé ensuite si la raison lui avait été expliquée, elle a répondu que le fonctionnaire l'avait prévenue qu'il pourrait devoir s'occuper de son épouse, ce qui ne lui posait aucun problème. Elle a déclaré qu'elle avait demandé au fonctionnaire de lui envoyer un courriel lorsqu'il cessait et reprenait le travail et qu'elle n'avait pas besoin de connaître les raisons.

[51] En contre-interrogatoire, lorsqu'on a mentionné à Mme Aupin que le fonctionnaire et elle-même avaient rencontré des difficultés au début de leur relation de travail, elle a répondu qu'elle ne croyait pas que c'était le cas. Elle a confirmé que, lorsqu'il relevait du BSF de Toronto-Nord, le fonctionnaire s'était arrangé avec ce bureau pour l'impression et l'envoi de sa correspondance. Lorsqu'on lui a souligné qu'elle n'était pas intéressée par ce type d'arrangement, elle a répondu qu'elle travaillait à Sudbury. Elle a également déclaré que les livres comptables se trouvaient entre les mains des vérificateurs (dans le cas du fonctionnaire, à son domicile) et qu'il était responsable de ses dossiers, y compris de l'impression et de l'envoi de ses lettres.

[52] En contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé quels autres employés relevaient d'elle, Mme Aupin a répondu que l'un d'entre eux se trouvait à Barrie, en Ontario, et un autre au BSF de Toronto-Nord, en plus de ceux qui travaillaient en personne au BSF de Sudbury. À la question de savoir si ces employés devaient lui signaler leurs pauses-repas ou leurs pauses-café, elle a répondu que ce n'était pas le cas, mais qu'elle disposait de leur horaire de travail. Lorsqu'on a laissé entendre qu'elle n'autoriserait aucun écart à l'horaire, elle a répondu que c'était faux. À la question de savoir si les employés qu'elle supervisait devaient en faire la demande, elle a répondu : [traduction] « Pas nécessairement ».

[53] Mme Aupin a déclaré qu'elle avait également fait du télétravail, mais pas en tant que chef d'équipe. Elle a affirmé l'avoir fait pendant environ cinq ans. À la question de

savoir s'il s'agissait d'une mesure d'adaptation, elle a répondu que ce n'était pas le cas. Elle a ajouté qu'elle avait dépassé les attentes et qu'on lui avait donné l'autorisation de télétravailler.

[54] En contre-interrogatoire, on a fait remarquer à Mme Aupin que certaines de ses réunions avec le fonctionnaire avaient causé de la frustration. Elle en a convenu, déclarant qu'il n'était pas réceptif à sa rétroaction. Elle a ajouté qu'elle était contrariée lorsqu'elle n'arrivait pas à le joindre. Elle a reconnu que les écarts qui la préoccupaient dans l'inscription des heures travaillées s'apparentaient à du vol de temps.

[55] En contre-interrogatoire, on a laissé entendre que Mme Aupin et M. Messier avaient discuté de Mme Kaiser. Elle a confirmé que c'était le cas. Elle a ajouté qu'il ne s'agissait pas de dire ou de penser que le fonctionnaire n'avait pas besoin de mesures d'adaptation, mais de discuter de son horaire et de tenter de confirmer la portée de la mesure d'adaptation. Interrogée sur la réunion du 27 octobre 2015, Mme Aupin a déclaré que M. Messier souhaitait la rencontrer, car il était préoccupé par le travail du fonctionnaire. Elle a affirmé que, selon elle, les réponses du fonctionnaire lors de la discussion sur les problèmes de rendement au travail étaient impolies et agressives.

[56] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a reconnu que Mme Aupin lui avait parlé de ses problèmes de rendement. Il a confirmé qu'il avait reçu des copies des formulaires Y280 contenant les commentaires de Mme Aupin. Ces formulaires ont été examinés avec lui lors du contre-interrogatoire, et il a été invité à prendre connaissance des parties où Mme Aupin avait exprimé ses préoccupations au sujet de son rendement. Il a confirmé qu'il les avait vues.

[57] En contre-interrogatoire, Mme Aupin s'est vu présenter une partie du formulaire Y280 de 2015-2016, lequel contenait des commentaires sur le rendement du fonctionnaire. Ces commentaires étaient attribués à Mme Aupin. Elle a indiqué qu'elle avait transmis des commentaires à la nouvelle chef d'équipe du fonctionnaire, qui était chargée de remplir le formulaire Y280 de 2015-2016. À la question de savoir si elle avait été consultée au sujet de l'évaluation du fonctionnaire, qui avait obtenu la mention [traduction] « satisfait aux attentes », elle a répondu qu'elle ne se souvenait pas d'avoir été consultée.

[58] Aucun grief n'a été déposé au sujet des parties des formulaires Y280 que Mme Aupin était chargée de remplir.

[59] Le fonctionnaire a témoigné au sujet d'une réunion avec Manish Goel qui, selon lui, s'est déroulée en mars 2016. Il a précisé que M. Goel était le directeur de la vérification du BSF de Toronto-Nord. Il a précisé que la réunion avait eu lieu en personne, ce qui signifie qu'il devait être de retour au BSF de Toronto-Nord. Il a affirmé que personne d'autre n'était présent à la réunion et qu'ils ont discuté de mesures d'adaptation. Selon lui, M. Goel a soudainement commencé à exiger des renseignements sur Mme Kaiser. Il a déclaré que M. Goel avait mentionné la participation de Mme Kaiser à des courses de fauteuils roulants et a ajouté qu'il ne voyait pas où M. Goel voulait en venir. Interrogé sur sa réaction, le fonctionnaire a utilisé l'expression [traduction] « degré de protection de la vie privée » et a déclaré qu'il ne savait pas pourquoi M. Goel voulait connaître ces renseignements. Il a affirmé avoir demandé à M. Goel pourquoi il posait ces questions, mais que ce dernier n'avait pas répondu et avait esquivé la question.

[60] Je ne dispose d'aucune note sur la réunion avec M. Goel ni d'aucun courriel qui me permettrait de déterminer à quel moment elle a eu lieu. M. Goel n'a pas témoigné.

[61] Un courriel daté du 7 avril 2016, envoyé par Mme Aupin à M. Goel et à d'autres personnes, a été versé au dossier. Le courriel porte sur la discussion entre Mme Aupin, le fonctionnaire et M. Goel au sujet de la mutation prochaine du fonctionnaire du BSF de Sudbury au BSF de Toronto-Nord. La date exacte de cette discussion n'est pas mentionnée.

[62] Le fonctionnaire a déclaré avoir rencontré, peu après la réunion avec M. Goel, Vince Pranjivan, qui était à l'époque sous-commissaire de l'ARC. Il a précisé que cette deuxième rencontre avait eu lieu au début du mois d'avril 2016 et qu'elle avait été organisée par courriel. Aucun courriel concernant la planification de cette rencontre, aucune note ou aucun autre renseignement attestant du lieu ou de la date de la rencontre n'a été déposé en preuve.

[63] Au printemps 2016, Deborah Danis était la directrice de la vérification du BSF de Toronto-Nord. À cette même époque, Senthil Arumugam était gestionnaire de section pour le service de vérification de l'impôt sur le revenu du BSF de Toronto-Nord.

[64] Le 18 mai 2016, le fonctionnaire a participé à une réunion avec Mme Danis et Lia Karlos, qu'il a désignée comme étant une gestionnaire (la « réunion du 18 mai »). Il a témoigné au sujet de cette réunion. Interrogé sur ce dont il s'en souvenait, il a

déclaré qu'il avait expliqué que ses besoins en matière de mesures d'adaptation n'étaient pas satisfaits. Selon lui, Mme Danis lui a dit que s'il ne respectait pas ses critères de rendement, il pourrait être rétrogradé. Il a affirmé qu'il ne comprenait pas pourquoi elle avait abordé ce sujet. Selon lui, Mme Danis ne cherchait pas à arranger les choses, elle a pris l'offensive et l'a menacé. Tout tournait autour de son rendement. En réponse à une question sur les roulements d'yeux de Mme Danis, le fonctionnaire a déclaré que, chaque fois qu'il prenait la parole, elle manifestait son désintérêt. Selon lui, il était évident qu'elle était déconnectée. Elle soupirait après chaque phrase. Elle mettait en doute sa crédibilité. Il a déclaré qu'elle avait le [traduction] « préjugé de Sudbury ».

[65] Le fonctionnaire a déclaré que l'employeur n'avait aucune idée du nombre de personnes avec lesquelles il avait dû parler de la situation de son épouse. Il a dit que les chefs d'équipe ne connaissaient rien des mesures d'adaptation et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*). Il a déclaré qu'il avait dû expliquer sans cesse la situation depuis 2003; c'était l'enfer. Il a dû l'expliquer à un très grand nombre de personnes et l'histoire n'a jamais changé.

[66] Il n'y a aucune note concernant la réunion du 18 mai; toutefois, le fonctionnaire a envoyé un courriel le 20 mai 2016 à Mmes Danis et Karlos, ainsi qu'à MM. Arumugam et Pranjivan et à une autre personne, dans lequel il fait part de certaines de ses réflexions sur la réunion. On y lit ce qui suit :

[Traduction]

S'il y avait un problème présumé, il aurait fallu adopter une stratégie de réhabilitation pour motiver et réorienter l'employé en fonction des objectifs de la grande machine, et non une stratégie axée sur les conséquences, assortie de menaces voilées reposant sur des termes tels que « rétrogradation » et « licenciement ».

Je me suis assis en face de Vince, qui n'avait pas de carnet de notes, et nous avons simplement discuté de bonne foi, sans témoins ni préjugés. En revanche, lorsque je me suis retrouvé face à vous et à Lia (qui représentait John), j'ai dû défendre chaque phrase pendant que vous transcriviez méticuleusement les éléments dont vous deviez vous souvenir plus tard.

La réunion d'hier m'a permis de conclure que nous voyons les choses différemment et que c'est habituellement la personne qui dispose du plus grand pouvoir qui peut imposer unilatéralement son point de vue à un subalterne par un simple exercice de sa volonté.

Dans votre compte rendu de la réunion, vous avez, comme par hasard, omis de mentionner que vous avez roulé des yeux pendant que je parlais et qu'à une autre occasion, vous avez soupiré. Ces gestes montrent clairement que vous vous ennuyiez, que vous étiez agitée ou que vous n'étiez pas disposée à écouter ce que j'avais à dire. Vos sources vous ont induite en erreur et ont brossé un portrait de mon épouse qui sert vos objectifs. En outre, les renseignements que vous avez recueillis sur mon travail à Sudbury et que vous avez acceptés comme étant la stricte vérité sans avoir entendu mon point de vue n'étaient pas tout à fait exacts, complets ou justes. En fin de compte, vous avez rédigé votre compte rendu et prouvé de manière concluante que la force fait la loi et que je n'ai d'autre choix que de me plier à votre volonté.

Je suis cette personne qui a offert une partie de son salaire à un collègue souffrant de troubles cognitifs, et pourtant tout aussi brillant, afin qu'il puisse toucher le même salaire que moi pour le travail bien plus important qu'il accomplit. Pourtant, aujourd'hui, j'ai l'impression d'être profondément incompris.

Le caractère d'une personne ne se manifeste pas dans la manière dont elle traite ses supérieurs, mais dans celle dont elle traite ses subordonnés.

Une analogie très simple me vient à l'esprit. Lorsque l'on admire et respecte une personne, l'esprit assemble les pièces de notre vision en conséquence, de sorte que, même lors des pires journées, on perçoit toujours cette personne comme une sainte. En revanche, si l'on a une vision négative de cette personne, toutes les justifications se manifestent afin de permettre aux mêmes pièces de s'organiser et de danser au gré d'une chanson et d'un objectif différents.

Je suis l'aidant principal de mon épouse, de ma jeune fille et de mes parents âgés. J'ai la lourde responsabilité de gérer leurs soins et de m'acquitter au mieux des tâches qui me sont confiées par l'ARC. Le présent processus et le manque de compréhension m'ont causé un stress considérable et injustifié.

[...]

C. La demande de renseignements de juin 2016

[67] Dans une lettre datée du 30 juin 2016 (la « lettre du 30 juin »), M. Arumugam a écrit ce qui suit au fonctionnaire :

[Traduction]

[...]

La présente lettre fait suite à votre réunion du 18 mai 2016 avec la directrice, Deborah Danis, et la directrice adjointe par intérim, Lia Karlos. Comme vous le savez, l'Agence du revenu du Canada (ARC) s'est engagée à appliquer le processus relatif aux mesures

d'adaptation et à collaborer avec les employés pour trouver des mesures d'adaptation raisonnables, le cas échéant.

À l'heure actuelle, vous bénéficiez d'une mesure d'adaptation vous permettant de travailler depuis votre domicile du lundi au vendredi, de 11 h 30 à 19 h 30. Comme les besoins en matière de soins évoluent, il est important que nous confirmions les besoins actuels de votre famille [...] Nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions figurant à l'annexe A ci-jointe.

*En outre, vous trouverez une lettre distincte à remplir par le médecin traitant de votre épouse, laquelle nous permettra d'obtenir des précisions sur le type de soins dont elle a besoin, ainsi que sur leur durée. **Le médecin ne doit mentionner aucun diagnostic;** nous avons seulement besoin de renseignements concernant les soins que doit recevoir votre épouse.*

[...]

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

[68] L'annexe A de la lettre du 30 juin contenait les sept questions suivantes auxquelles le fonctionnaire devait répondre :

[Traduction]

[...]

- 1. Lors de votre entretien avec la directrice et la directrice adjointe, vous avez demandé le maintien de votre mesure d'adaptation actuelle. Veuillez donner des précisions (durée, horaire) sur votre demande.*
- 2. La situation à l'origine de votre demande vous permet-elle de travailler pendant les heures normales de bureau (c'est-à-dire entre 7 h 30 et 17 h)? Si ce n'est pas le cas, veuillez donner des précisions sur vos disponibilités pour le travail (jours disponibles, heures de début et de fin).*
- 3. Quels sont les soins que vous prodiguez actuellement à votre épouse? À quelle fréquence et à quels moments?*
- 4. Pouvez-vous dispenser les soins décrits à la question 2 ci-dessus à d'autres moments de la journée? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer pourquoi.*
- 5. D'autres personnes peuvent-elles prodiguer ces soins durant la journée (par exemple, des services communautaires, des soignants du secteur privé)? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer pourquoi.*
- 6. Veuillez décrire les soins actuellement dispensés par d'autres personnes (par exemple, des services communautaires, des soignants du secteur privé).*
- 7. Pendant combien de temps offrirez-vous le soutien décrit ci-dessus à votre épouse?*

[...]

[69] Le fonctionnaire a qualifié la lettre du 30 juin d'interrogatoire supplémentaire, déclarant qu'« ils » (il est difficile de savoir s'il parlait de la direction du BSF de Toronto-Nord, de la direction de l'ARC dans son ensemble ou de quelqu'un d'autre) connaissaient tous les détails et qu'il les leur avait donnés depuis 2003.

[70] Dans une lettre datée du 5 juillet 2016 (la « lettre du 5 juillet »), le fonctionnaire a transmis ses réponses aux questions posées dans l'annexe A de la lettre du 30 juin. J'ai expurgé les renseignements personnels et de nature délicate qui ne sont pas nécessaires à la compréhension de la présente décision. On peut lire ces réponses comme suit :

[Traduction]

[...]

1. *Je demande que les mesures d'adaptation qui sont décrites dans l'entente sur les mesures d'adaptation du 2 novembre 2009 soient maintenues indéfiniment, étant donné que l'état de mon épouse est permanent et relativement stable, bien que [renseignements détaillés expurgés] [...] Comme son état n'a pas changé, les mesures d'adaptation dont je bénéficie actuellement devraient rester les mêmes.*
2. *Non. Je ne peux pas travailler pendant les heures normales de bureau, car je dois me tenir prêt à aider mon épouse à accomplir les activités de la vie quotidienne si son infirmière et son préposé aux bénéficiaires ne sont pas disponibles. Mon horaire de travail actuel, de 11 h 30 à 19 h 30, me permet de prendre en charge l'essentiel des soins de mon épouse en cas d'indisponibilité de ses aidants. Il arrive également que je doive m'occuper de mon épouse pendant mes heures de travail, et que je doive rattraper ce temps de travail plus tard. Dans le cadre de l'entente sur les mesures d'adaptation actuelle, il a été convenu que je travaillerais 7,5 heures par jour. Il n'est pas nécessaire que ces heures soient consécutives. J'ai tout expliqué en détail dans ma demande de 2005, qui a été approuvée par la suite. Dans les faits, j'ai été autorisé à travailler en fonction des besoins de mon épouse, à condition qu'à la fin de la journée, j'aie travaillé un total de 7,5 heures. On m'a attribué cet horaire, de 11 h 30 à 19 h 30, pour la forme. Les anomalies sont fréquentes et je dois me tenir prêt à réagir de manière efficace et efficiente. Il n'y a eu aucun problème pendant plus d'une décennie. Je travaillais sur les divers logiciels à différents moments selon mes besoins.*
3. *J'aide mon épouse à accomplir la majorité des activités de la vie quotidienne, y compris [renseignements détaillés expurgés], lorsque ses aidants ne sont pas disponibles. Ces absences sont*

irrégulières, aléatoires et imprévisibles. J'aide mon épouse en dehors des heures où les aidants sont présents, lorsqu'elle est malade [renseignements détaillés expurgés]. Ces situations sont également irrégulières, aléatoires et imprévisibles. Je prépare également les repas tous les jours et j'aide [renseignements détaillés expurgés]. En outre, lorsque mon épouse est [renseignements détaillés expurgés], je l'aide à se rendre à divers rendez-vous, le cas échéant. Souvent, lorsque ma femme se déplace seule dans sa fourgonnette adaptée aux fauteuils roulants, je dois sortir pour l'aider en raison de défaillances des modifications apportées au véhicule.

- 4. Non. Les soins que reçoit mon épouse doivent être prodigués à des heures précises et selon un horaire défini tout au long de la journée. Ses aidants ont fixé des heures précises pour la prestation de leurs services et ses soins sont répartis entre trois prestataires de services distincts, ce qui demande beaucoup de coordination. La modification de son régime de soins de santé peut nuire à sa santé en provoquant [renseignements détaillés expurgés].*
- 5. Oui, chaque jour, mon épouse reçoit 3 heures d'aide le matin à partir de 8 heures (en fonction de diverses variables, telles que la météo, les conflits d'horaires, les quarts de travail manqués, la réorganisation des priorités entre les patients) et 1,5 heure d'aide en début de soirée par des infirmières diplômées et des préposés aux bénéficiaires de diverses agences. Il s'agit du nombre maximum d'heures autorisées en fonction de sa déficience.*
- 6. Les soins du matin de mon épouse comprennent [renseignements détaillés expurgés]. Les soins du soir comprennent [renseignements détaillés expurgés].*
- 7. Si les aidants de mon épouse ne sont pas disponibles en raison du mauvais temps, d'une maladie, de vacances ou d'erreurs de planification, je dois être disponible pour lui apporter l'aide ou les soins dont elle a besoin immédiatement. Je dois également être disponible en dehors de ces heures pour l'aider [renseignements détaillés expurgés]. Sa déficience étant permanente, elle a besoin de soins pour une durée indéterminée.*

[...]

[71] Le 30 juin 2016, M. Arumugam a rédigé une deuxième lettre qu'il a transmise au fonctionnaire. Elle était adressée à [traduction] « À qui de droit » et devait être remise au médecin de Mme Kaiser pour qu'elle la remplisse (la « lettre du 30 juin à l'intention de la médecin »). On peut y lire ce qui suit :

[Traduction]

[...]

L'Agence du revenu du Canada (ARC) s'est engagée à appliquer le processus d'adaptation et à collaborer avec les employés pour trouver des mesures d'adaptation raisonnable, le cas échéant.

Nous demandons des renseignements qui nous permettront de mettre en place une mesure d'adaptation raisonnable à l'intention de M. Kaiser, qui a exprimé le besoin de bénéficier d'une entente sur les mesures d'adaptation au travail pour s'occuper de son épouse.

Veuillez noter que l'ARC ne demande pas de connaître le diagnostic de Mme Kaiser.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

- 1. De quel type de soins l'épouse de M. Kaiser a-t-elle besoin?*
- 2. À quelle fréquence faut-il prodiguer les soins? Y a-t-il des heures précises à respecter?*
- 3. Les soins peuvent-ils être dispensés à d'autres moments de la journée? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer pourquoi.*
- 4. D'autres personnes peuvent-elles prodiguer ces soins durant la journée (par exemple, des services communautaires, des soignants du secteur privé)? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer pourquoi.*
- 5. Pendant combien de temps son épouse devra-t-elle recevoir le soutien décrit ci-dessus?*

[...]

[72] Mme Kaiser a déclaré qu'elle avait rédigé la réponse à la lettre du 30 juin à l'intention de la médecin. La Dre Birnbaum a passé en revue la lettre de réponse, y a tamponné son nom et l'adresse de son cabinet, et l'a signée. J'ai expurgé les renseignements personnels et de nature délicate qui ne sont pas nécessaires à la compréhension de la présente décision. On peut lire la réponse non datée comme suit :

[Traduction]

[...]

- 1. [Renseignements détaillés expurgés]. Par conséquent, Mme Kaiser a besoin d'aide pour la majorité des activités de la vie quotidienne (AVQ) [renseignements détaillés expurgés]. Mme Kaiser souffre de [renseignements détaillés expurgés]. Mme Kaiser est également atteinte de [renseignements détaillés expurgés].*
- 2. Mme Kaiser nécessite des soins plusieurs fois par jour dans le cadre de ses AVQ [renseignements détaillés expurgés].*
- 3. Non. Le fonctionnement optimal du corps de Mme Kaiser dépend d'un horaire strict. Elle a besoin de soins plusieurs fois par jour.*

Toute modification de sa routine peut entraîner [renseignements détaillés expurgés].

4. Oui. Mme Kaiser bénéficie actuellement du nombre maximum d'heures de soutien autorisé pour les services communautaires. En dehors de ces heures ou en cas d'indisponibilité d'un aidant, M. Kaiser lui apporte l'aide dont elle a besoin. M. Kaiser doit se tenir constamment prêt à intervenir en cas de problèmes de santé inattendus.

5. L'état de santé de Mme Kaiser est stable et permanent et les soins qu'elle reçoit actuellement lui seront nécessaires indéfiniment.

[...]

[73] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a été interrogé sur la lettre du 30 juin, sur sa réponse à celle-ci et sur la lettre du 30 juin à l'intention de la médecin. Il a confirmé que, dans ces lettres, l'ARC lui posait pour la première fois par écrit des questions sur la situation de son épouse et sur les mesures d'adaptation. Il a également confirmé que c'était la première fois qu'on posait des questions à la médecin de son épouse. Il a déclaré qu'il avait précédemment discuté de l'état de santé de son épouse avec des représentants de l'employeur en 2004 et en 2005.

[74] Le fonctionnaire et son épouse ont tous deux déclaré qu'elle quittait parfois le domicile sans lui. Lors de leur témoignage, le fonctionnaire et Mme Kaiser ont affirmé qu'elle pratiquait les activités suivantes :

- elle se déplace dans un fauteuil roulant manuel, qu'elle manœuvre souvent sans aucune aide;
- elle conduit de manière autonome une Dodge Caravan modifiée;
- elle se rend seule à certains endroits, généralement des endroits qui lui sont familiers;
- elle a débuté sa maîtrise en 2004 et l'a achevée en 2008;
- au moment de l'audience, elle en était à sa cinquième année d'études à temps plein en vue de l'obtention d'un doctorat en études sur la réadaptation de l'Université de Toronto;
- son doctorat est axé sur la recherche et comprend trois ou quatre cours, dont un en personne au campus du centre-ville de l'Université de Toronto;
- elle se rend elle-même à son cours au moyen de la Dodge Caravan;
- elle s'est rendue à des conférences et a présenté ses recherches;

- entre 2015 et 2018, elle a travaillé à temps partiel dans un hôpital;
- elle a participé à des courses « Man in Motion » en fauteuil roulant;
- elle a fait du bénévolat à l'extérieur de son domicile;
- dans le cadre de certaines de ses activités de bénévolat, elle a voyagé dans différentes régions de l'Ontario;
- elle a travaillé comme assistante à la recherche;
- elle a fait du mannequinat.

[75] Le fonctionnaire a en outre souligné que ni lui ni la Dre Birnbaum n'avaient expliqué dans leurs réponses comment les besoins de Mme Kaiser étaient couverts pendant les périodes où elle était à l'extérieur de son domicile, et qu'ils n'avaient pas non plus précisé quand elle quittait son domicile. Dans une réponse supplémentaire, le fonctionnaire a déclaré que son épouse n'avait pas besoin de soins lorsqu'elle était à l'extérieur de son domicile.

[76] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a confirmé qu'il avait mentionné à M. Tepelenas que les aidants de son épouse étaient chez lui entre 8 h et 11 h, du lundi au vendredi, mais qu'il ne leur faisait pas confiance et voulait donc être sur place.

[77] Une copie d'une lettre datée du 27 juillet 2016 et envoyée par le fonctionnaire à M. Pranjivan, qui était à l'époque le commissaire adjoint du bureau régional de l'Ontario de l'ARC, a été déposée en preuve. Voici les passages pertinents de cette lettre :

[Traduction]

[...]

Les problèmes comportent deux volets que je vais à nouveau récapituler :

Premièrement, il est question du bombardement constant et redondant de demandes de renseignements sur l'état de santé de mon épouse, sur les soins qu'elle reçoit et sur les raisons pour lesquelles je bénéficie de mesures d'adaptation. Cette situation a atteint son point culminant il y a quelques mois, lorsqu'on m'a demandé de remplir des questionnaires détaillés sur l'état de santé de mon épouse et sur les soins qu'elle reçoit. Même sa médecin spécialiste a secoué la tête en lisant la lettre de l'ARC qui, tout en indiquant qu'il n'était pas nécessaire de communiquer son diagnostic, contenait toutes les autres questions relatives à son état

de santé et à ses besoins en matière de soins, qu'il était facile de déterminer en fonction de son état de santé. La demande de documents représentait une atteinte totale à sa vie privée. J'étais en droit de répondre simplement : « Tétraplégie » et de demander à l'ARC de bien vouloir rechercher ce terme sur Google afin de trouver une multitude de renseignements. L'ARC aurait ainsi mieux compris le diagnostic, le pronostic, les complications et, enfin, les soins et les responsabilités énormes qui en découlent. Au lieu de cela, j'ai dû révéler les moindres détails de l'aide apportée à mon épouse en ce qui concerne la gestion de sa fonction intestinale, de sa vessie et de ses menstruations. C'est très indiscret, Vince. Manish m'a posé la question verbalement au début du mois d'avril 2016. J'ai dû attendre **3 mois**, jusqu'au 30 juin 2016, avant d'obtenir une lettre officielle de l'ARC à présenter à sa médecin. J'ai recueilli tous les renseignements en quatre jours et j'ai transmis ma réponse le 5 juillet 2016. Je n'ai toujours pas reçu de réponse. Le retard considérable de l'ARC m'a causé beaucoup de stress. Le plus étrange, c'est que mon entente sur les mesures d'adaptation actuellement en vigueur énonce clairement ce qui suit : « Étant donné le pronostic de déficience permanente de votre épouse, il vous incombe de nous informer de tout changement à apporter à la présente entente afin que nous puissions réviser le plan d'adaptation en conséquence. » J'ai l'impression que l'ARC s'est donné une mission ici.

Deuxièmement, c'est mon poste qui me préoccupe. Comme je vous l'ai déjà mentionné, ainsi qu'à Deb, je voulais me joindre à la section de la TPS avec mon collègue vérificateur d'examens au bureau, mais Manish et Deb m'ont conseillé d'essayer le poste de vérificateur d'examens au bureau de Sudbury. Deb m'a informé que, si je n'aimais pas ce poste, elle m'en trouverait un dans un autre secteur d'activité. J'ai suivi son conseil. Je suis maintenant de retour au bureau de Toronto-Nord et j'aimerais travailler dans le secteur de la TPS ou des non-déclarants, mais elle a changé d'avis parce qu'elle a été influencée par les conclusions erronées du bureau de Sudbury sur mon rendement au cours de l'année écoulée. Comme je l'ai déjà mentionné, je n'ai jamais eu de problème de rendement au cours des 15 dernières années. Je trouve que Deb se montre extrêmement vindicative et calculatrice en se servant de mon rendement de l'année dernière, qui découle d'une erreur que j'ai faite en remplissant ma feuille de temps. Il est vrai que j'ai également refusé de me conformer aux exigences procédurales de ma chef d'équipe puisqu'elles contredisaient le matériel de formation d'Ottawa. Comme je l'ai déjà souligné, peu importe son poste ou son grade, une personne qui défend une cause se retrouve dans le collimateur de son chef d'équipe et de son gestionnaire de section. Il s'en est suivi une chasse aux sorcières destinée à me dénigrer, durant laquelle ma chef d'équipe et mon gestionnaire de section sont remontés six mois en arrière pour examiner mes feuilles de temps.

Résolution :

Pour préserver ma santé mentale, je demande humblement à être transféré au BSF de Toronto-Est, où j'ai commencé ma carrière. J'aimerais repartir sur de nouvelles bases, sans devoir constamment me prouver à la direction et défendre mes besoins en ce qui concerne les mesures d'adaptation. Un nouveau départ me permettrait, je l'espère, de briser la stigmatisation qui pèse sur moi au BSF de Toronto-Nord.

[...]

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

[78] Le 2 août 2016, M. Arumugam a répondu aux lettres du 30 juin et du 5 juillet du fonctionnaire (la « lettre du 2 août »). Voici le passage pertinent de la lettre :

[Traduction]

[...]

La présente lettre fait suite à notre lettre d'examen des mesures d'adaptation qui vous a été envoyée le 30 juin 2016. L'Agence du revenu du Canada (ARC) accuse réception de votre réponse écrite remise en main propre le 5 juillet 2016 au Bureau des services fiscaux de Toronto-Nord — Barrie.

Comme vous le savez, l'ARC s'est engagée à appliquer le processus d'adaptation et à collaborer avec les employés pour trouver des mesures d'adaptation raisonnables. Après examen des documents que vous nous avez transmis, l'ARC a approuvé votre demande de mesures d'adaptation et votre entente de télétravail, jusqu'à ce qu'un examen plus approfondi soit jugé nécessaire.

Comme prévu dans l'entente d'octobre 2009, vous travaillerez à temps plein du lundi au vendredi, de 11 h 30 à 19 h 30 (37,5 heures par semaine). Vous recevrez sous pli séparé une lettre officielle présentant votre nouvelle entente sur les mesures d'adaptation, ainsi qu'une entente de télétravail actualisée.

Nous vous remercions de votre coopération lors de l'examen de votre demande de mesures d'adaptation.

[...]

[79] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a été renvoyé au troisième paragraphe de la lettre du 2 août, dans lequel il est mentionné qu'il est parvenu à l'époque à une entente selon laquelle il travaillerait de 11 h 30 à 19 h 30, du lundi au vendredi. Dans son témoignage, il a déclaré qu'il avait fallu un an pour que les formalités administratives aboutissent.

[80] À un moment indéterminé, le fonctionnaire a posé sa candidature à un poste de la division des REAQ. Une chaîne de courriels concernant le poste de la division des

REAQ, échangés entre le fonctionnaire et Terry MacLeod, chef d'équipe au bureau régional de REAQ de l'Ontario, a été versée au dossier.

[Courriel envoyé par M. MacLeod au fonctionnaire le 5 août 2016, à 11 h 26 :]

[Traduction]

[...]

Veillez recevoir nos félicitations pour le succès de votre candidature à un poste de SP05 à la division des REAQ.

Nous aimerions vous faire une offre en vue d'une mutation latérale temporaire de 12 mois à la division des REAQ, à compter du 29 août, avec possibilité de prolongation. Nous déterminerons la date d'entrée en fonction au terme d'un entretien avec votre chef d'équipe actuel afin de réduire au minimum la perturbation de votre programme actuel.

Veillez m'informer, avant la fin de la journée du mardi 9 août, si vous acceptez ou refusez notre offre.

[...]

[Courriel envoyé par le fonctionnaire à M. MacLeod le 8 août 2016, à 9 h 59 :]

[Traduction]

[...]

J'accepte volontiers votre offre. La date de début me convient.

[...]

[81] Le 19 août 2016, à 8 h 34, le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Tepelenas, dans lequel il indiquait avoir discuté avec son épouse et ajoutait ce qui suit :

[traduction] « Compte tenu de toutes les variables, l'option la plus réaliste à l'heure actuelle consiste à travailler de 11 h à 19 h, en prévoyant une période tampon commençant à 10 h et se terminant à 21 h. »

[82] Un courriel envoyé par le fonctionnaire à M. MacLeod, M. Tepelenas et John Tsetsos, qui était à l'époque gestionnaire au BSF de Toronto-Nord, le 1er septembre 2016, à 8 h 32, a été déposé en preuve. Ce courriel se lit comme suit : [traduction] « Au terme de ma rencontre avec John Tepelenas hier, il a été conclu que j'accepterais volontiers le poste de la division des REAQ. »

[83] Le 12 septembre 2016, à 8 h 19, M. Tepelenas a envoyé un courriel au fonctionnaire, dans lequel il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Comme nous en avons discuté, nous avons examiné votre entente sur les mesures d'adaptation et avons convenu de maintenir les modalités existantes, à ceci près que vos heures de travail passeront de 11 h 30 à 19 h 30 à 11 h à 19 h. En outre, nous aimerions ajouter certaines procédures à suivre en cas d'incident lié à la sécurité ou à la santé en dehors des heures normales de travail, soit de 17 h à 19 h. En attendant que ce soit fait, nous conserverons les modalités de l'entente sur les mesures d'adaptation en vigueur.

[...]

[84] Parallèlement aux échanges avec le fonctionnaire en août et en septembre 2016, des représentants de la direction, dont MM. MacLeod, Tepelenas et Tsetsos, et la représentante des RH, Marina Ross, discutaient à l'interne de la mutation du fonctionnaire à la division des REAQ, des mesures d'adaptation et des problèmes liés à celles-ci. Voici les passages pertinents de ces courriels :

[Courriel envoyé par M. MacLeod à Mme Ross, M. Tiessen, M. Tsetsos et autres le 25 août à 15 h 17 :]

[Traduction]

[...]

À la suite de notre conversation téléphonique d'hier, nous souhaitons obtenir des conseils et de l'aide afin de comprendre nos obligations à l'égard d'un employé bénéficiant de telles mesures d'adaptation, en particulier lorsqu'il travaille en dehors des heures normales de travail :

- Est-il autorisé à communiquer directement avec son chef d'équipe en dehors des heures normales de travail? Doit-il plutôt s'adresser à un gestionnaire exclu?*
- La division des REAQ doit-elle se doter d'un chef d'équipe durant les heures de l'employé?*
- Existe-t-il des responsabilités en matière de santé et de sécurité?*
- La division des REAQ doit-elle verser des primes de quart pour les heures travaillées après 18 h?*
- En cas de panne des systèmes après les heures normales de travail, sommes-nous tenus de lui trouver d'autres tâches à accomplir durant cette période?*
- Quelle est la meilleure façon de gérer l'employé en dehors des heures normales de travail?*
- Quelle est notre obligation concernant la planification des réunions d'équipe, des rencontres avec les employés et d'autres*

événements en fonction de son horaire (par exemple, une réunion à 10 h)?

- Quand, à quelle fréquence et dans quelles circonstances serait-il autorisé à prolonger ses heures de travail au-delà de 21 h?

- La division des REAQ est-elle tenue d'accepter les mesures d'adaptation en place lorsqu'il s'agit d'une mutation latérale temporaire, ou pouvons-nous ou devons-nous examiner la demande de mesures d'adaptation et préparer nos propres mesures d'adaptation raisonnables avec l'employé en fonction de nos besoins opérationnels pour veiller à ce que la division des REAQ ne subisse pas de contrainte excessive?

- Comment et/ou quand devons-nous aborder la question des autres employés et de la possibilité de discrimination ou de harcèlement? Comment répondre aux questions relatives aux raisons pour lesquelles l'employé bénéficie de mesures d'adaptation?

J'aimerais organiser une téléconférence la semaine prochaine avec John Tsetsos, John Tepelenas et vous-même pour discuter de certaines de ces questions et préoccupations afin de mieux nous préparer à cette affectation.

[...]

[Courriel envoyé par Mme Ross à MM. MacLeod, Tsetsos et Tepelenas le 16 septembre, à 10 h 08 :]

[Traduction]

[...]

J'aimerais organiser un appel téléphonique au sujet de ce dossier [...]

Par ailleurs, je pense que nous devons peut-être en discuter avec la SST [santé et sécurité au travail] et la sécurité, mais il serait peut-être préférable de le faire une fois que nous aurons eu l'occasion de discuter des prochaines étapes et de circonscrire les questions qui nous préoccupent. Qu'en pensez-vous?

[...]

[85] Le 25 avril 2017, le fonctionnaire a signé une nouvelle entente sur les mesures d'adaptation, que son superviseur a signée le 26 avril 2017. Le 19 mai 2017, il a présenté son grief.

D. L'état de santé du fonctionnaire

[86] À la fin de juin 2016, le fonctionnaire a pris un congé de maladie payé d'une durée de trois à quatre mois, qu'il a attribué au réexamen de ses mesures d'adaptation au travail. Une série de billets provenant de l'Enhanced Care Clinic, identifiés par le

fonctionnaire, ont été déposés en preuve. Tous ces billets portent la signature d'un certain Dr Rudy Bromberg. Les billets datent tous de 2016 et sont précisément datés comme suit :

- dimanche 19 juin;
- jeudi 21 juillet;
- jeudi 25 août;
- jeudi 29 septembre;
- vendredi 14 octobre.

[87] On retrouve dans les billets du 19 juin, du 21 juillet et du 25 août à peu près le même contenu, soit que le fonctionnaire devait s'absenter du travail pour des raisons médicales. Ces billets ne contiennent aucune précision sur ces raisons médicales. Selon les billets du 19 juin et du 21 juillet, le fonctionnaire retournerait au travail après environ quatre semaines. Le billet du 25 août indique que le fonctionnaire devrait demeurer en congé pendant quatre semaines supplémentaires et pourrait retourner au travail le 3 octobre. Quant au billet du 29 septembre, il confirme que le fonctionnaire pourrait retourner au travail le 3 octobre.

[88] Selon le billet du 14 octobre, le fonctionnaire avait été examiné ce jour-là et devait s'absenter du travail pendant deux semaines en raison de problèmes de santé aigus. Le 3 octobre était un lundi.

[89] Le mercredi 11 avril 2018, le Dr Bromberg a produit un nouveau billet dans lequel il déclarait simplement que le fonctionnaire avait été examiné ce jour-là et que, [traduction] « en ce qui concerne l'arrêt de travail de M. Kaiser en juin 2016, il était nécessaire en raison de problèmes liés au stress en milieu de travail ».

[90] Une série de billets médicaux, identifiés par le fonctionnaire, ont été déposés en preuve. Ces billets de 2016 sont datés comme suit : 14 et 18 avril; 13 et 27 mai; 10, 19, 20, 23 et 29 juin; 25 et 26 août; 20, 29 et 30 septembre; et 10 et 13 octobre. Pour les distinguer des billets rédigés par le Dr Bromberg le 19 juin, le 21 juillet, le 25 août, le 29 septembre et le 14 octobre, je les désignerai sous le nom de « billets médicaux ». Certains de ces billets contiennent des lettres ou des rapports rédigés par d'autres professionnels, ainsi que des résultats d'examens. Étant donné que ni le Dr Bromberg ni aucun membre de son cabinet n'a témoigné, il est difficile de savoir comment

certaines des documents provenant de sources externes ont été versés au dossier médical du fonctionnaire. À la lecture des billets médicaux, il est parfois difficile de déterminer la nature exacte des problèmes signalés par le Dr Bromberg.

[91] Le billet médical daté du 13 mai contient une lettre d'un certain Peter Bui. Son nom est suivi des lettres « RN ». J'en déduis qu'il s'agit d'un infirmier autorisé (« registered nurse » en anglais), puisque c'est le sigle habituel pour les membres de cette profession. Les documents ne contiennent aucun autre renseignement sur la formation ou l'expérience de M. Bui. Il est difficile de savoir si la lettre de M. Bui est datée du 13 mai ou si elle a été rédigée à un autre moment et ajoutée au dossier clinique du Dr Bromberg ce jour-là. Les billets et dossiers cliniques de M. Bui ne figuraient pas parmi les documents. Voici les extraits pertinents de la lettre de M. Bui :

[Traduction]

[...]

[...] *Fai s'est présenté aujourd'hui pour discuter de son stress. Je lui ai expliqué mon rôle d'infirmier-conseil de soutien et les concepts théoriques de base de la TCC [thérapie cognitivo-comportementale] [...]*

Formulation du cas

Diagnostic/Symptômes :

?dépression

anxiété (niée)

stress, accablement

Déclencheurs précis :

son rôle d'aidant

son travail

Influences formatrices :

Il est d'origine sud-indienne et estime que, dans sa culture, les enfants ont le devoir de s'occuper de leurs parents vieillissants. C'est un principe auquel il croit, même s'il ne suit pas les autres traditions et croyances culturelles et religieuses (musulmanes).

Questions contextuelles :

Il s'occupe de ses parents, responsabilité qu'il partage avec son frère, qui vit dans le même complexe, mais n'aime pas s'absenter de son travail. C'est Fai qui les conduit à leurs rendez-vous médicaux et qui s'occupe de toutes les questions liées à leur santé. Il refuse de les admettre dans une résidence pour personnes âgées.

Son épouse est tétraplégique à la suite d'un accident de voiture survenu en 1996. Elle est paralysée à 80 % à partir du cou. Ils se

sont mariés en 1999. Elle reçoit des soins d'infirmières et de préposés aux bénéficiaires à domicile, mais il participe toujours très activement à ses soins, ce qui peut parfois s'avérer très stressant. Ils ont une fille de 8 ans.

Au titre de la Loi sur les droits de la personne, il bénéficie depuis 2004 d'une mesure d'adaptation lui permettant de travailler à partir de son domicile. Il travaille pour le gouvernement fédéral en tant que vérificateur. Cependant, en raison de changements constants de gestionnaires, il doit sans cesse expliquer sa situation, laquelle, selon lui, n'est pas bien reçue. Il a parfois l'impression qu'on l'interroge ou qu'on le méprise parce qu'il travaille à domicile. Il affirme que ses gestionnaires peuvent se montrer insensibles dans leurs questions.

[...]

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

[92] Le passage suivant du billet médical du 10 juin est pertinent dans le cadre de la présente procédure :

[Traduction]

[...]

Nous avons discuté lors de la dernière séance du fait que le patient tient un journal de gestion du stress. Il a constaté que les personnes en position d'autorité qui le « disciplinent à tort » constituaient un déclencheur courant.

Il n'a pas consigné ses symptômes physiques.

Sur le plan émotionnel, il se sentait agité et « en colère ».

Il admet que ses réactions sont impulsives, qu'il aborde généralement les problèmes de front et qu'il remonte immédiatement à l'échelon supérieur de la chaîne d'autorité, c'est-à-dire qu'il s'adresse au vice-président plutôt qu'à son gestionnaire pour se plaindre. Il comprend qu'il doit prendre du recul et réévaluer la situation avant d'agir, car ses sentiments immédiats différeront de ceux qu'il éprouvera dans une heure.

La santé de ses parents et le manque de soutien de son épouse sont d'autres facteurs de stress importants.

Il a l'impression qu'elle ne comprend pas ses problèmes puisque son approche est plutôt passive et qu'elle n'aime pas la confrontation.

[...]

Le patient s'est récemment vu assigner un représentant syndical pour l'aider à gérer son stress en milieu de travail. Ce représentant lui a recommandé de prendre du recul et de le laisser s'occuper de tous les problèmes.

Suivi dans un mois.

[...]

[93] En contre-interrogatoire, on a fait remarquer au fonctionnaire que, selon le billet médical du 10 juin, l'un de ses principaux facteurs de stress était le manque de soutien de son épouse. Il a répondu [traduction] « Non » et a ajouté qu'il ne dirait pas une telle chose.

[94] Le billet médical du 19 juin fait état d'un problème de peau pour lequel une consultation en dermatologie a été demandée, ainsi que d'un problème respiratoire. Le billet contient également la mention [traduction] « Séances avec Peter utiles ». Je présume qu'il s'agit de M. Bui; cependant, il n'est pas fait mention du nombre de séances qui avaient eu lieu à ce stade ni du contenu des discussions. Le billet semble également contenir une copie d'une demande de consultation auprès d'un médecin pour le problème de peau. Le billet fourni au fonctionnaire, selon lequel ce dernier doit s'absenter du travail pour des raisons médicales, s'ajoute également au billet médical du 19 juin. Enfin, on trouve la mention suivante :

[Traduction]

[...]

Commencer la thérapie : Psychothérapie pour trouble aigu de stress et gestion du stress [...]

Arrêter la thérapie : Psychothérapie pour trouble aigu de stress et gestion du stress.

[...]

[95] Une série de courriels entre le Dr Bromberg et le fonctionnaire semble avoir été jointe au billet médical du 20 juin. Ces courriels portent sur la couverture des services psychologiques par le régime de soins de santé du fonctionnaire et sur le coût que pourraient représenter ces services. Il est également question, dans le billet médical du 20 juin, d'une pièce jointe concernant une demande de consultation en psychothérapie ou en counseling et d'un rendez-vous fixé pour le fonctionnaire lésé le 26 juillet, à 10 h 15.

[96] Le billet médical du 29 juin semble faire allusion à un rapport de consultation psychologique préparé par une certaine Dre Azoulay et contient en pièce jointe une copie d'une lettre datée du 24 juin de Deborah Azoulay, qui, selon l'en-tête, est psychologue. Les parties pertinentes de la lettre sont reproduites ci-dessous :

[Traduction]

[...]

[...] il éprouve actuellement du stress en raison des responsabilités accablantes qu'il doit assumer pour s'occuper de son épouse handicapée, de sa fille et de ses parents. Selon lui, son travail représente sa plus grande source de stress. Il y a eu de nombreuses rotations du personnel à son travail. M. Kaiser bénéficie de mesures d'adaptation et travaille à domicile pour répondre aux besoins de son épouse. Avec chaque changement de superviseur, il découvre qu'il doit à nouveau communiquer des renseignements privés et se battre pour conserver ses mesures d'adaptation.

[...]

M. Kaiser a passé quelques brefs examens qui ont montré qu'il ne ressentait pas beaucoup d'anxiété (selon son approbation des éléments), mais qu'il souffrait d'une légère dépression. Il a déclaré qu'il avait des vertiges et qu'il avait parfois du mal à se détendre. Il se sent triste la plupart du temps et plus découragé que par le passé, il a plus souvent l'impression d'avoir échoué, il se sent coupable de ce qu'il a ou n'a pas accompli [...] Il a parlé de ses problèmes de colère et de confiance.

L'intimidation dont il a été victime à l'école primaire et secondaire constitue un facteur sous-jacent à sa situation. À l'âge adulte, il est déterminé à défendre ses droits et ceux des autres. On ne peut que le féliciter pour sa volonté de le faire, mais peut-être constatera-t-il que ses méthodes posent certaines difficultés, qu'elles ne sont pas les plus efficaces qui soient et que cela lui cause du stress.

[...]

[97] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a été interrogé sur l'intimidation dont il avait été victime à l'école et sur le fait qu'il s'agirait d'un facteur de stress. Il a répondu qu'il s'agissait là de l'interprétation que la psychologue avait faite de ses propos.

[98] Selon le billet du Dr Bromberg daté du 21 juillet et déposé en preuve, le fonctionnaire avait été examiné ce jour-là et son retour au travail était prévu quatre semaines plus tard, mais aucun billet ou dossier médical n'a été produit pour le mois de juillet 2016.

[99] Le billet médical suivant est daté du 25 août et reprend le libellé du billet du 25 août du Dr Bromberg, c'est-à-dire que le fonctionnaire devait s'absenter du travail pendant encore quatre semaines et pourrait reprendre le travail le 3 octobre. On y trouve également les résultats de certains examens.

[100] Le prochain billet ou dossier médical est daté du 26 août. Il y est mentionné que le fonctionnaire a assisté à une séance de suivi psychologique et que son congé a été prolongé jusqu'au mois d'octobre pour des raisons de stress et de santé. On y indique ensuite qu'il avait des calculs rénaux et que son niveau de stress était de 7/10. On y lit ensuite ce qui suit :

[Traduction]

[...]

L'un de ses principaux facteurs de stress est l'aménagement de leur nouvelle maison. Ils y emménageront d'ici la fin de septembre et il s'attend donc à une réduction de son niveau de stress. On lui a offert un nouveau poste dans le domaine du « travail de mise au point » au sein de la division de Toronto-Est, et il entrera en fonction dès son retour. Il déclare que le poste est plus dynamique et qu'il devra se montrer plus accessible. Il affirme avoir l'impression d'être stigmatisé en raison des mesures d'adaptation au travail dont il bénéficie.

[...]

[101] Le billet médical du 26 août renvoie également à un rapport d'imagerie diagnostique et à un tomodensitogramme; toutefois, le ou les rapports ne sont pas incorporés ou joints.

[102] Le prochain billet médical est daté du 20 septembre. Il semble y être question de résultats d'analyses sanguines, bien qu'aucun rapport ne soit joint, ainsi que de douleurs abdominales et d'un problème lié à des calculs rénaux chez le fonctionnaire.

[103] Le billet médical suivant est daté du 29 septembre et indique que le fonctionnaire était apte à retourner au travail sans restriction le 3 octobre et qu'il avait reçu un billet à ce sujet.

[104] Selon le prochain billet médical, daté du 30 septembre, le fonctionnaire avait été vu pour un suivi psychologique. Il y est mentionné que le fonctionnaire entrerait en fonction à son nouveau poste le lundi (3 octobre) et qu'ils (lui et sa famille) emménageraient dans leur nouvelle maison au cours des deux prochaines semaines. À cet égard, on peut y lire ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] éprouve de la colère situationnelle en raison de problèmes liés à l'aménagement de sa maison, à savoir le retard dans l'installation de l'ascenseur. Il affirme qu'il a tendance à s'emporter (crier, maudire), puis à s'en remettre rapidement. On lui a demandé s'il souhaitait tenter d'apprendre à contrôler ou à réduire ses accès de colère, mais il refuse d'admettre qu'il s'agit d'un problème. Il affirme qu'il ne réagirait pas de la même manière dans un environnement professionnel et que c'est « le seul langage que les entrepreneurs comprennent ».

[...]

[105] Les deux derniers billets médicaux sont datés respectivement du 10 et du 13 octobre. Le 10 octobre était un lundi. Le billet du 10 octobre contient un courriel du fonctionnaire. Celui-ci y mentionne que les difficultés de nature physique qu'il éprouve semblent être liées au transport de boîtes [traduction] « depuis dimanche » et au manque d'hydratation. Il ne fait pas mention du stress au travail. À la fin du courriel, on peut lire ce qui suit : [traduction] « Je suis allongé dans mon lit en ce moment et je n'ai pas l'énergie d'aller voir un médecin. J'ai dicté ce message à mon épouse. Veuillez me conseiller. » Le billet médical du 13 octobre renvoie simplement à un rapport d'échographie abdominale et pelvienne. On y voit également apparaître un trombone, ce qui laisse supposer que le billet original était accompagné d'une pièce jointe, quoiqu'aucune n'ait été présentée.

[106] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a été interrogé sur la construction de sa nouvelle maison. Il a affirmé qu'il avait fallu moins d'un an pour la construire, qu'elle était prête en octobre 2016, et qu'il y avait eu des retards.

[107] S'il existe des billets et des dossiers médicaux produits par Mme Azoulay, aucun n'a été déposé en preuve. Aucun renseignement n'a été présenté sur le nombre de fois que le fonctionnaire a consulté Mme Azoulay, ni sur sa formation, sa spécialité ou son expérience.

[108] Ni le Dr Bromberg, ni Mme Azoulay, ni M. Bui n'ont témoigné.

[109] Les registres de congés du fonctionnaire ont été déposés en preuve. Il en ressort qu'il était en congé du 19 juin au 3 octobre 2016, date à laquelle le Dr Bromberg l'a autorisé à retourner au travail. Selon les billets médicaux, le lundi 10 octobre, jour de l'Action de grâce, le fonctionnaire a informé le Dr Bromberg qu'il avait des problèmes de santé causés par le transport de boîtes, vraisemblablement dans le cadre de

l'emménagement dans sa nouvelle maison, qui devait avoir lieu vers cette date. Les registres révèlent qu'il a été en congé pendant le reste de la semaine du 10 octobre, à l'exception de 3,5 heures le jeudi, puis pendant le reste du mois d'octobre, à l'exception du 31 octobre, date de son retour au travail.

E. Les répliques au grief

[110] La réponse de l'ARC au premier palier de la procédure de règlement des griefs est datée du 20 juin 2017 et on y lit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Au cours de votre consultation relative au grief, vous et votre représentant avez réitéré et détaillé les problèmes dont vous aviez fait état dans votre présentation du grief. En outre, vous avez déclaré que les questions que la direction vous a posées, à vous et à votre médecin, au sujet de vos mesures d'adaptation étaient trop personnelles et indiscrètes, et que vos mesures d'adaptation ne devraient faire l'objet d'aucun examen à moins que vous n'informiez la direction d'un changement dans l'état de santé de votre épouse. Vous avez en outre expliqué que le processus d'adaptation vous a causé un stress tel que vous avez dû prendre un congé de maladie avec certificat médical et que vous souhaitez que ces congés vous soient remboursés. Vous avez également déclaré que les mesures d'adaptation dont vous bénéficiez actuellement en raison de l'état de santé de votre épouse ne répondent pas à votre besoin de souplesse dans votre horaire de travail. Enfin, vous avez indiqué, dans le cadre de vos mesures d'adaptation, que vous souhaitiez conserver votre poste dans la division des REAQ indéfiniment, parce que vous ne vouliez pas avoir de dossiers de contribuables à votre domicile, comme l'exigeait votre ancien poste.

[...]

Bien que vous estimiez que, en raison de la nature permanente de l'état de santé de votre épouse, votre mesure d'adaptation ne devrait pas faire l'objet d'un examen ou d'une révision à moins que vous ne fassiez part d'un changement à la direction, cette dernière se réserve le droit de prendre les mesures nécessaires pour surveiller vos besoins en matière d'adaptation et examiner le PAI [plan d'adaptation individuel] à intervalles réguliers (c.-à-d. une fois par année) afin de s'assurer que les mesures d'adaptation demeurent appropriées en fonction des besoins de l'employé et de ceux de l'employeur. Comme il semble qu'avant le récent PAI du 26 avril 2017, le dernier examen complet de votre mesure d'adaptation ait eu lieu en 2009, je ne pense pas que la direction se soit montrée déraisonnable à cet égard. Il convient de préciser que la révision de votre PAI à intervalles réguliers (c.-à-d. chaque

année) ne signifie pas nécessairement que vous devrez présenter des documents justificatifs à chaque examen (c.-à-d. des renseignements provenant d'un médecin, les besoins en matière de prestation de soins, etc.), mais aucun plan d'adaptation ne devrait être maintenu à perpétuité sans réévaluation périodique. De même, lorsque vous changez de poste ou d'équipe de direction, il est raisonnable de s'attendre à ce que vous deviez périodiquement discuter de vos mesures d'adaptation (heures de travail, etc.) avec vos nouveaux chefs d'équipe et gestionnaires afin de faciliter leur compréhension à cet égard [...]

[...]

[111] Le 17 juillet 2017, M. Tiessen a organisé une audience de grief au deuxième palier. Le fonctionnaire, représenté par Lazaros Gaitanis, n'a pas participé à l'audience. Dans le compte rendu de l'audience, rédigé à la main, M. Tiessen est désigné par les initiales « ST » et M. Gaitanis par les initiales « LG ». L'extrait suivant de ce compte rendu est pertinent pour la présente décision :

[Traduction]

LG : TROP DE DÉTAILS, TROP PERSONNEL.

AUCUNE JUSTIFICATION CONCERNANT LES CONGÉS DE MALADIE.

[...]

LG : SOINS DE SON ÉPOUSE EN RAISON D'UNE DÉFICIENCE PERMANENTE, MAIS POSÉ DES QUESTIONS RÉPÉTÉES.

ST : DIFFÉRENCE ENTRE LA MISE À JOUR DU DOSSIER MÉDICAL ET LA MISE À JOUR DES BESOINS DE LA FAMILLE, QUI PEUVENT CHANGER AU FIL DU TEMPS.

LG : NÉGATIVITÉ, C'ÉTAIT LE TON ET L'INTENTION.

ST : EST-CE QU'IL Y A UNE PREUVE DE CETTE NÉGATIVITÉ DE LA PART DU GESTIONNAIRE?

LG : IL PEUT CONSIGNER LE TOUT PAR ÉCRIT ET ENVOYER N'IMPORTE QUOI.

ST : QUE VOUS LE DISIEZ OU QU'IL L'ÉCRIVE, C'EST LA MÊME CHOSE. BESOIN DE COURRIELS OU D'AUTRES ÉLÉMENTS DE PREUVE.

LG : OK, JE N'ÉTAIS PAS LÀ. JE NE SAIS PAS COMMENT ÇA S'EST PASSÉ.

ST : OK, JE NE SUIS PAS SÛR QUE NOUS AYONS MAL AGI.

LG : PROBLÈME DE SANTÉ PERMANENT, PAS BESOIN DE METTRE À JOUR.

ST : TOUT CHANGE [...]

LG : PAS BESOIN DE RÉPÉTITION MÉDICALE. TROP DE DÉTAILS.

ST : JE NE SUIS PAS D'ACCORD, IL N'Y AVAIT PAS DE DÉTAILS EXCESSIFS.

LG : QUESTIONS TROP INDISCRÈTES, NIVEAU DE DÉTAIL.

ST : [illisible]

LG : LES DEUX QUESTIONS SONT DE NATURE TROP PERSONNELLE.

[...]

[112] Il ressort du compte rendu que, à la fin de l'audience du grief au deuxième palier, MM. Tiessen et Gaitanis ont discuté d'une éventuelle rencontre entre le fonctionnaire et M. Tiessen. Les documents déposés en preuve révèlent qu'il y a eu un échange de courriels visant à organiser cette rencontre avant que M. Tiessen n'ait eu à rendre sa réponse au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Une copie d'un courriel que M. Tiessen a envoyé au fonctionnaire le 27 juillet 2017, dont certaines parties sont pertinentes au regard des questions soulevées lors de l'audience, a été présentée en preuve. Les parties pertinentes ont été reproduites ci-dessous :

[Traduction]

[...]

- *En ce qui concerne l'horaire de travail qui a été préparé à la suite de l'examen des mesures d'adaptation, les heures vous conviennent-elles? J'ai cru comprendre, au même titre que Lazaros, que cet horaire vous convenait, mais je voulais vérifier auprès de vous que c'était bien le cas.*
- *Je voulais m'entretenir avec vous pour vous expliquer votre affectation à la division des REAQ dans le cadre d'un projet pilote et du modèle organisationnel de la division des REAQ, et pour confirmer que vos mesures d'adaptation n'ont pas d'incidence sur la durée de cette affectation. Nous avons pris des dispositions que je pense acceptables à la fois pour vous et pour la division des REAQ. Seul le rendement pourrait avoir des répercussions sur l'affectation et je n'ai pas connaissance de problèmes à cet égard [illisible] modifications au financement qui vous toucheraient, vous et les autres participants au projet pilote. Je veux simplement m'assurer que nous sommes sur la même longueur d'onde à ce sujet.*

[...]

[113] Un courriel daté du 17 août 2017, envoyé par M. Tiessen au fonctionnaire, avec copie conforme à M. Gaitanis, a été déposé en preuve. Les parties pertinentes de ce courriel vont comme suit :

[Traduction]

[...]

Je suis heureux d'avoir pu enfin vous rencontrer en personne. Je vous remercie de notre discussion sur votre grief, mais aussi de nous avoir parlé de votre situation personnelle, de votre emploi à l'ARC et de votre affectation à la division des REAQ. Les notes qui suivent portent sur les questions relatives à votre grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs et seront prises en compte dans ma réponse à votre grief. Pourriez-vous les examiner et me faire savoir s'il y a quoi que ce soit que j'ai omis ou que j'ai présenté de manière erronée? [...]

La responsabilité de la direction d'examiner périodiquement les plans d'adaptation individuels

- Lors de la présentation initiale de votre grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, votre représentant a mentionné que, selon vous, il est inutile, et surtout inapproprié, que la direction réexamine continuellement votre plan d'adaptation puisque le problème de santé de votre épouse est chronique.*
- Nous avons discuté de cette préoccupation et j'ai précisé que, pour toutes les mesures d'adaptation, la direction a la responsabilité absolue de s'entretenir régulièrement avec les membres du personnel visés afin de vérifier si les plans d'adaptation sont toujours appropriés. S'il est vrai que l'état de santé de votre épouse ne s'améliorera pas, il pourrait toutefois s'aggraver, ce qui nécessiterait un changement; l'âge de vos enfants pourrait transformer vos besoins et vos responsabilités à leur égard; de nouvelles technologies ou de nouveaux services sociaux pourraient être mis à votre disposition et ainsi affecter vos responsabilités et vos besoins sur le plan familial, etc.*
- Vous avez affirmé que vous compreniez et admettiez que la direction devait régulièrement s'entretenir avec les membres du personnel à propos de leurs mesures d'adaptation. Toutefois, vous avez déclaré que votre préoccupation concernait plutôt l'étendue de l'examen de vos mesures d'adaptation, les questions posées, le nombre excessif de documents demandés, etc. Selon vous, il aurait suffi d'une conversation avec vous pour obtenir la confirmation que rien n'avait changé.*

La nature des questions posées lors du processus de consultation sur les mesures d'adaptation

- Lors de la présentation initiale de votre grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, votre représentant a mentionné que vous trouviez les questions posées par la direction inappropriées et indiscretes, et qu'elles vous causaient un stress excessif.*
- Au cours de notre réunion, vous avez réitéré cette préoccupation et déclaré que le stress vous avait conduit à prendre un long congé de maladie (trois mois).*

[...]

- Je vous ai demandé si vous disposiez de documents contenant des questions qui vous ont été posées et que vous jugiez inappropriées. Vous avez déclaré qu'on vous avait posé des questions au cours de diverses rencontres, parfois verbalement, parfois par écrit. Vous avez ajouté que vous aviez documenté les échanges et les préoccupations résultant de chacune de vos réunions, mais que vous préféreriez que je consulte votre dossier pour prendre connaissance des questions qui vous ont été posées. Vous avez préféré ne rien ajouter pour l'instant et réserver ces renseignements pour une présentation à un palier supérieur si la mesure corrective demandée était rejetée au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs.

[...]

L'acceptabilité de votre horaire de travail adapté, à savoir de 11 h à 19 h

- Lors de la présentation initiale de votre grief au deuxième palier, votre représentant m'a invité à discuter avec vous afin de déterminer si votre horaire de travail adapté, soit de 11 h à 19 h, vous convenait ou si vous demandiez toujours la prise d'une mesure corrective à l'égard de cet horaire.
- Nous avons discuté de l'horaire de travail et vous avez déclaré qu'il vous convenait généralement et que, si une responsabilité personnelle vous empêchait de travailler 7,5 heures au cours de cette période, vous rattraperiez simplement les heures manquantes plus tard dans la soirée.
- J'ai déclaré que cette démarche me préoccupait, que des dispositions avaient été prises en supposant que votre journée de travail se terminerait à 19 h et que vous ne devriez pas travailler après cette heure. Vous avez déclaré que cette démarche avait fait l'objet d'une discussion informelle et qu'il en avait été convenu au cours du processus d'adaptation avec votre ancien directeur adjoint.
- Nous avons ensuite discuté de votre horaire de travail et j'ai déclaré que je ne voulais pas que vous travailliez après 19 h, en raison de préoccupations liées à la santé et à la sécurité au travail, des responsabilités de supervision des gestionnaires et de vos besoins personnels en matière de santé. Nous avons discuté de la possibilité de prévoir un horaire flexible de 7 h 30 à 19 h, lequel vous permettrait de travailler 37,5 heures par semaine sans jamais avoir à dépasser 19 h et, espérons-le, en évitant d'avoir fréquemment à travailler jusqu'à 19 h. Pour ce faire, il vous suffirait d'envoyer un simple courriel quotidien dans lequel vous indiqueriez vos heures de travail.
- Vous, votre représentant et moi-même étions tous d'avis que cette suggestion présentait un certain intérêt et qu'elle nécessiterait une réflexion et une discussion plus approfondies.

[...]

[114] Le 22 août 2017, le fonctionnaire a répondu au courriel du 17 août de M. Tiessen. En voici les passages pertinents par rapport au grief :

[Traduction]

[...]

J'ai clairement exprimé que ce harcèlement constant de la part des cadres inférieurs, moyens et supérieurs remontait au moins à 2003. Au fil du temps, j'ai abordé les différentes préoccupations et questions, qui passaient ensuite à l'arrière-plan avant de refaire surface des mois ou des années plus tard.

[...]

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

[115] Le fonctionnaire m'a renvoyé aux affaires *Adga Group Consultants Inc. v. Lane*, 2008 CanLII 39605 (ON SCDC), *Casper c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2023 CRTESPF 36, *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970 (« *Central Okanagan* »), *Davis v. Revera Long Term Care (c.o.b. Sandringham Care Centre)*, 2015 BCHRT 148, *Grant c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 84, *Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 82, *Naraine v. Ford Motor Co. of Canada (No. 4)*, 1996 CanLII 20059 (ON HRT), et *Wintemute c. TFI International inc. / Transport TFI 2 S.E.C.*, 2022 CCRI 1049, ainsi qu'aux articles *Mesures d'adaptation en milieu de travail - Un guide à l'intention des employeurs sous réglementation fédérale*, de la Commission canadienne des droits de la personne, et *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*, de la Commission ontarienne des droits de la personne.

[116] Il n'y a pas beaucoup de faits contestés, et, bien qu'il y ait quelques divergences, il ne s'agit pas d'une affaire de faits.

[117] Le fonctionnaire a bénéficié de mesures d'adaptation fondées sur la situation de famille pendant la majeure partie de sa carrière chez l'employeur, de 2005 jusqu'à la date de l'audience. Le grief porte sur le comportement préjudiciable de l'employeur lors du processus d'adaptation de 2016 et de 2017. L'employeur a exigé des renseignements détaillés et indiscrets sur les soins prodigués à Mme Kaiser, et cette

exigence était motivée par la discrimination, des croyances stéréotypées et la conviction que les problèmes de santé de Mme Kaiser étaient frauduleux. Les questions posées au fonctionnaire étaient inappropriées. Il existe un équilibre entre le respect de la vie privée et le besoin de connaître. Les questions ont été rédigées par un gestionnaire de niveau inférieur et étaient inutiles.

[118] L'objet du grief est manifeste. Il suffit d'examiner le grief, ainsi que les documents et les arguments qui s'y rapportent.

[119] Le fait de faire appel à la DAICF constituait une atteinte à la vie privée.

[120] L'employeur a associé les mesures d'adaptation au rendement.

[121] Le grief porte sur la discrimination exercée par l'employeur au motif de la situation de famille. Le fonctionnaire cherche à savoir pourquoi l'entente sur les mesures d'adaptation a fait l'objet d'un réexamen. Il a fait allusion à une réunion en mars (2016) qui a déclenché le processus. Le processus a été lancé contrairement aux dispositions de l'entente.

[122] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il est l'aidant naturel de Mme Kaiser et qu'il s'occupe quotidiennement de tous ses soins personnels. Il est relevé de cette responsabilité pendant quelques heures le matin lorsqu'une infirmière et un préposé aux bénéficiaires s'occupent d'elle de 4 à 4,5 heures par jour, tous les jours de la semaine, tout au long de l'année. Le fonctionnaire doit être présent et se tient toujours prêt à intervenir.

[123] Mme Kaiser dispose certes d'un certain degré d'autonomie, mais il ne faut pas en déduire qu'elle n'a pas besoin de lui.

[124] Il est préoccupant que l'employeur ait associé son rendement à ses mesures d'adaptation.

[125] Selon le fonctionnaire, il ressort clairement de la lettre sur les mesures d'adaptation de 2009 qu'il lui incombait d'informer l'employeur de tout changement dans l'état de santé de Mme Kaiser, ce qui est logique puisque son problème de santé est permanent.

[126] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il a conclu plusieurs ententes de télétravail entre 2005 et 2011, lesquelles comportaient toutes des dispositions de résiliation de l'entente et de rendement au travail, dont les modalités ne lui convenaient pas et lui paraissaient inappropriées, bien qu'il ne s'en soit pas plaint.

[127] Le fonctionnaire soutient que rien ne justifiait l'examen des mesures d'adaptation, qu'il n'y avait ni contrainte excessive ni problème d'ordre opérationnel. Il ne s'agissait que de soupçons.

[128] Le fonctionnaire a déclaré que sa relation avec Mme Aupin était difficile depuis le début. Selon lui, elle aurait utilisé l'expression [traduction] « vous autres », ce qu'elle nie. Elle ne se réjouissait pas de devoir gérer un télétravailleur. Le fonctionnaire a expliqué que le BSF de Toronto-Nord s'occupait de son courrier, contrairement à Mme Aupin, qui refusait d'effectuer ses tâches administratives.

[129] Le fonctionnaire a fait valoir que Mme Aupin avait commencé à croire qu'il s'en tirait à bon compte lorsqu'elle a visité son domicile dans le cadre de l'entente de télétravail et n'a pas vu Mme Kaiser. Elle a alors examiné les feuilles de temps du fonctionnaire pour l'été 2015, et a constaté des anomalies. Elle a fait part de ses préoccupations à la DAICF. Celles-ci étaient liées aux mesures d'adaptation. Mme Aupin a signalé qu'il ne répondait pas à ses appels. Elle n'en a pas parlé au fonctionnaire.

[130] Mme Aupin n'aimait pas le fonctionnaire, pas plus que les mesures d'adaptation dont il bénéficiait. Dans toutes ses évaluations, le fonctionnaire obtenait la mention [traduction] « satisfait aux attentes ». Elle le savait et aurait dû en déduire qu'il n'y avait pas lieu de nourrir de soupçons à son égard.

[131] Le fonctionnaire a rencontré M. Goel, qui lui a posé des questions sur Mme Kaiser et les activités qu'elle menait. Il a été contrarié par ces questions et ne comprenait pas en quoi M. Goel était concerné. Il a rencontré M. Pranjivan et lui a expliqué que cette situation était pour lui une source de stress et de difficultés. Après cette réunion avec M. Pranjivan, le fonctionnaire a participé à la réunion du 18 mai, au cours de laquelle il a été menacé et, selon lui, Mme Danis s'est montrée sceptique, a roulé des yeux et a soupiré. Il a déclaré que l'employeur ne se souciait pas de son point de vue. L'employeur a parlé de Mme Kaiser, de ses activités en fauteuil roulant et de ses études. Le fonctionnaire a déclaré avoir trouvé la réunion intimidante. Selon lui,

cette réunion venait de nulle part et, naturellement, lui a causé un stress excessif. Il ne voulait pas avoir à se justifier sans cesse.

[132] Le fonctionnaire a pris un congé de maladie. Les particularités de ses problèmes de santé sont décrites dans les billets médicaux déposés en preuve. Le fonctionnaire a été offensé par les lettres du 30 juin 2016. Ces lettres représentaient l'aboutissement des soupçons de Mme Aupin.

[133] De 2001 à 2015, le fonctionnaire a toujours obtenu la cote de rendement [traduction] « satisfait aux attentes ». De 2015 à 2017, il a obtenu la cote [traduction] « satisfait en grande partie aux attentes ». Depuis 2017, ses évaluations de rendement portent toutes la mention [traduction] « satisfait aux attentes » et, en 2022, il a obtenu une promotion.

[134] L'employeur n'a pas imposé de plan d'action au fonctionnaire.

[135] L'employeur fera valoir qu'il peut revoir le plan d'adaptation à tout moment, mais le fonctionnaire est plutôt d'avis qu'il ne peut le faire qu'à la demande de l'employé. L'employeur n'a pas prouvé qu'il y avait un problème avec le télétravail du fonctionnaire. Il en va de même pour les questions soulevées par Mme Aupin : étaient-elles liées au télétravail? Où est la preuve de ce lien? Pourquoi était-il nécessaire de réexaminer des mesures d'adaptation qui convenaient à tout le monde?

[136] Le processus a duré plus d'un an et a été source de stress pour le fonctionnaire.

[137] Le fonctionnaire a fait valoir que le critère permettant d'établir l'existence d'une preuve à première vue de discrimination comprenait les trois volets suivants :

- il existe une caractéristique protégée;
- il y a un traitement défavorable;
- la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation du traitement défavorable.

[138] Le fonctionnaire fait valoir que, pour établir une défense fondée sur l'exigence professionnelle justifiée (EPJ), il existe un critère dont les trois parties doivent être satisfaites. Ce critère prévoit que l'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités :

- qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

[139] L'employeur a reconnu la nécessité de prendre des mesures d'adaptation et a approuvé les mesures dont le fonctionnaire bénéficiait. Son épouse avait besoin de soins. Le fonctionnaire a subi un effet préjudiciable sous la forme de menaces de licenciement. Ces menaces étaient totalement inappropriées et lui ont porté préjudice. Dans le cadre d'une enquête secrète, l'employeur a recueilli des renseignements sur Mme Kaiser, les a systématiquement versés dans un dossier, puis a transmis ce dossier à différents gestionnaires.

[140] Le fonctionnaire a fait valoir que chaque personne a droit au respect de sa vie privée dans l'espace public. La surveillance d'une personne et de ses déplacements constitue une atteinte à la vie privée. Les questions posées au fonctionnaire et à Mme Kaiser étaient indiscretes et inquisitrices. Les lignes directrices de l'employeur établissent que seuls les [traduction] « renseignements pertinents et adéquats » sont requis.

[141] Le fonctionnaire a cité un article de la Commission canadienne des droits de la personne intitulé *Élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail*. Selon cet article, lorsqu'on envisage de demander des renseignements médicaux, il faut d'abord vérifier s'ils sont nécessaires. Par exemple, si une mesure d'adaptation est de toute évidence nécessaire, est-il nécessaire de demander des renseignements médicaux?

[142] L'employeur doit concilier son droit à gérer le milieu de travail et le droit de l'employé à protéger sa vie privée. En somme, l'employeur savait que Mme Kaiser était tétraplégique et que le fonctionnaire devait subvenir à ses besoins. Le fait qu'elle vivait à la maison plutôt que dans une maison de santé en était la preuve évidente.

[143] Le fonctionnaire s'est appuyé sur un deuxième article de la Commission canadienne des droits de la personne intitulé *Mesures d'adaptation en milieu de travail - Un guide à l'intention des employeurs sous réglementation fédérale*. Cet article fournit certaines orientations, et le fonctionnaire a fait valoir que l'employeur devrait accepter de bonne foi les renseignements communiqués par l'employé et ne poser que les questions nécessaires.

[144] Le fonctionnaire s'est appuyé sur les paragraphes 75 et 76 de *Wintemute*. Le paragraphe 75 porte sur les motifs de congédiement de la plaignante dans cette affaire, qui étaient doubles. Premièrement, l'employeur prétendait que la plaignante avait déclaré faussement qu'elle était en mesure de satisfaire aux exigences de son poste. Deuxièmement, la plaignante n'avait pas voulu collaborer au processus d'adaptation, ce qui avait empêché l'employeur d'évaluer le plan de retour au travail proposé. Selon le paragraphe 76, l'employeur s'est appuyé sur les renseignements médicaux qu'il a obtenus en consultant le dossier d'assurance de la plaignante et le rapport d'un certain médecin pour défendre les deux motifs de congédiement. Il avait également besoin de renseignements médicaux supplémentaires pour mener à bien le processus d'adaptation et a finalement rejeté l'idée d'un retour progressif au travail parce que la plaignante refusait de lui donner accès à ces renseignements.

[145] La question des renseignements médicaux et du droit de l'employeur à y accéder est traitée aux paragraphes 78 à 82. Aux paragraphes 86 et 87, on peut lire ce qui suit :

[86] [...] les employeurs ont le droit légitime de demander des renseignements médicaux à leurs employés dans des circonstances appropriées, lorsque la législation applicable, un contrat de travail ou une convention collective le permet. Un employeur peut demander des renseignements médicaux supplémentaires, mais, dans la plupart des cas, il ne peut pas avoir accès aux renseignements médicaux confidentiels sans le consentement de l'employé. De plus, un employeur a le droit d'obtenir le moins de renseignements possible, conformément à la notion de caractère raisonnable. Dans Unilever Canada Inc. v. United Food and Commercial Workers Union, Locals 174 and 633, 2022 CanLII 6822 (ON LA), l'arbitre Johnston a décrit la nature du droit de l'employeur de la façon suivante :

158. ... un employeur n'a droit qu'à une preuve de maladie suffisante pour satisfaire un employeur raisonnable et objectif. Dans le contexte de la protection des renseignements médicaux, ce qui est raisonnablement objectif, c'est la

demande de renseignements médicaux la moins intrusive possible pour justifier une absence ou un droit à des prestations.

(traduction)

[87] La CCDP a préparé un guide intitulé « Élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation au travail » pour aider les employeurs sous réglementation fédérale à mettre au point des politiques sur les mesures d'adaptation qui sont conformes à la LCDP. Dans ce guide, la CCDP indique qu'un employeur peut demander des renseignements médicaux en vue de prendre des mesures d'adaptation pour un employé; elle explique que les demandes de renseignements médicaux doivent concilier le droit de l'employeur de gérer le milieu de travail et le droit de l'employé de protéger sa vie privée [...]

[...]

[146] Rien n'indique qu'une personne ayant participé à l'examen des mesures d'adaptation du fonctionnaire ait parlé à l'un ou l'autre de ses anciens superviseurs. Le critère de l'EPJ n'a pas été satisfait.

[147] L'employeur a laissé entendre que le fonctionnaire était impoli. Ce dernier admet qu'il était susceptible. Il est raisonnable de s'attendre à ce que les victimes réagissent. Ces victimes sont perçues comme étant en colère, ce qui est assimilé à un problème de personnalité. À cet égard, le fonctionnaire m'a renvoyé au paragraphe 92 de *Naraine*, dans lequel le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[92] Au sujet de la propension à étiqueter les personnes qui se plaignent d'un traitement discriminatoire, Lynne Pearlman a écrit ce qui suit (Lynne Pearlman, « Theorizing Lesbian Oppression and the Politics of Outness in the Case of Waterman v. National Life Assurance: A Beginning in Lesbian Human Rights/Equality Jurisprudence » (1994) 7:2 Revue Femmes et droit, p. 461, 485, 486) :

La discrimination est souvent assimilée à un problème de « personnalité » [...] Les oppresseurs réussissent souvent à masquer la réalité de l'oppression en caractérisant les plaignants comme étant « combatifs ». Il s'agit là de la plus grande inversion de la question « qui fait quoi à qui? ». Toute résistance, réaction ou manifestation de colère est perçue comme un comportement inapproprié, intimidant ou immature.

[...]

[148] Mme Aupin a déclaré qu'elle avait été autorisée à faire du télétravail et qu'elle estimait qu'il s'agissait d'un privilège. Selon elle, le fonctionnaire ne le méritait pas. La direction nourrissait des stéréotypes sur la tétraplégie et avait du mal à comprendre la réalité des personnes touchées.

[149] Le fonctionnaire demande les réparations suivantes :

- 1) un jugement déclaratoire portant que l'employeur a enfreint la clause 19.01 de la convention collective et l'article 7 de la *LCDP*;
- 2) des dommages-intérêts prévus à l'article 53(2)e de la *LCDP*, d'un montant de 15 000 \$, pour préjudice moral;
- 3) des dommages-intérêts prévus à l'article 53(3) de la *LCDP*, d'un montant de 15 000 \$, pour des actes discriminatoires délibérés et inconsiderés;
- 4) des dommages-intérêts d'un montant égal à la valeur totale des congés de maladie payés qu'il a pris et la restitution de ces congés de maladie à sa banque de congés.

B. Pour l'employeur

[150] L'employeur m'a également renvoyé à *Central Okanagan*, ainsi qu'aux affaires *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43; *Gibson c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2008 CRTFP 68; et *Ahmad c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 60, lesquelles traitent toutes du fondement de la prise de mesures d'adaptation en milieu de travail.

[151] L'avocat de l'employeur a énoncé les principes juridiques et le critère relatif à la prise de mesures d'adaptation fondées sur la situation de famille. Ce critère est défini dans *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, et a été appliqué par la Commission et l'une de ses prédécesseurs dans les affaires *Guilbault c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2017 CRTEFP 1; *Grant*; *Tarek-Kaminker c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2021 CRTESPF 120 (confirmé dans 2023 CAF 135); *Miller c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 10; et *Milinkovich c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2024 CRTESPF 50.

[152] L'employeur a fait valoir que les mesures d'adaptation ne sont tenues que d'être raisonnables et non parfaites ou privilégiées par l'employé. À cet égard, l'employeur m'a renvoyé aux affaires *Nash c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTEFP 4; *Leclair c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 97; *Bourdeau c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2021 CRTESPF 43; et *Herbert c. Administrateur général (Commission des libérations conditionnelles du Canada)*, 2018 CRTESPF 76.

[153] L'employeur a également fait valoir qu'il ne s'agissait pas d'une discrimination à première vue. Selon lui, même si le fonctionnaire pouvait établir l'existence d'une telle discrimination, l'employeur avait pris des mesures d'adaptation raisonnables à son égard.

[154] En outre, l'employeur a soutenu qu'il n'existe pas d'obligation procédurale distincte de prendre des mesures d'adaptation. À cet égard, l'employeur m'a renvoyé aux affaires *Canada (Procureur général) c. Cruden*, 2014 CAF 131 et *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290.

[155] Enfin, l'employeur a affirmé que la frustration et un préjudice moral n'étaient pas assimilables à de la discrimination. L'employeur s'est appuyé sur les décisions *Eady c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 71 et *Riche c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 35.

[156] L'employeur a posé des questions pertinentes et, bien qu'il n'ait pas obtenu de réponses satisfaisantes, il a pris des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire.

[157] L'employeur avait le droit de poser les questions qu'il a posées. Le fonctionnaire a tort de penser qu'une fois les mesures d'adaptation en place, elles sont fixes et ne peuvent plus être modifiées. Le processus d'adaptation est continu; les besoins peuvent changer et il en va de même pour les mesures d'adaptation.

[158] Le fonctionnaire a communiqué des renseignements en 2005 et a laissé entendre que des mesures d'adaptation avaient été suggérées et approuvées. Dans son témoignage, il a déclaré que, par le passé, il avait discuté de la situation verbalement avec ses superviseurs. Toutefois, Mme Kaiser a déclaré qu'à sa connaissance, l'employeur lui avait demandé pour la première fois des précisions écrites dans le

document de questions de juin 2016 et qu'elle était surprise qu'il ne l'avait pas fait plus tôt.

[159] Il n'existe aucun élément de preuve documentaire attestant que quoi que ce soit a été demandé entre 2005 et 2016. En 2005, *Johnstone* ne faisait pas encore partie de la jurisprudence.

[160] L'employeur n'a pas nié avoir posé des questions; il l'a fait. Il se peut que le fonctionnaire ait cru qu'on lui posait des questions personnelles ou intimes, mais ces questions découlaient de *Johnstone*. Il s'agissait du contexte nécessaire pour comprendre à quels moments le fonctionnaire pouvait travailler. L'employeur ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à ce que ces questions l'offensent ou lui portent préjudice.

[161] *Milinkovich* définit les quatre grands principes régissant les mesures d'adaptation fondées sur la situation de famille, tels qu'énoncés précédemment dans *Johnstone* et *Tarek-Kaminker*.

[162] Une mesure d'adaptation vise à aider un employé à s'acquitter de ses fonctions. Elle est évaluée en fonction de son caractère raisonnable.

[163] La Commission, aux paragraphes 99 de *Nash* et 125 de *Leclair*, reprend les propos souvent cités de la Cour suprême dans *Central Okanagan*, à savoir que les employés qui demandent une mesure d'adaptation sont tenus de collaborer avec leur employeur en lui fournissant des renseignements quant à la nature et à l'étendue de leurs besoins en matière d'adaptation, ce qui lui permettra de déterminer les mesures d'adaptation nécessaires. De plus, au paragraphe 99 de *Nash*, la Commission déclare que « [s]i le fonctionnaire ne souhaitait pas préciser ses besoins de façon ouverte et franche, l'employeur ne peut en être tenu responsable ».

[164] Au paragraphe 100, la Commission déclare qu'« [u]n employé n'a pas droit à une mesure d'adaptation parfaite, mais simplement raisonnable [...] ». Dans le présent cas, le fonctionnaire tente de dicter ce qu'il veut.

[165] Au paragraphe 199 de *Bourdeau*, la Commission déclare que « [l]e fait de [...] demander périodiquement [à un employé] s'il a fait l'objet d'une mesure d'adaptation peut également être considéré de façon crédible comme faisant partie d'un effort continu visant à surveiller l'efficacité des mesures d'adaptation ». De plus, la

Commission conclut, au paragraphe 211, que les mesures d'adaptation constituent un processus continu et coopératif.

[166] La preuve fait état de problèmes de rendement. Mme Aupin a expliqué ces problèmes, lesquels sont consignés dans les évaluations de rendement du fonctionnaire. Lors de son témoignage, le fonctionnaire a déclaré qu'il désapprouvait l'évaluation de Mme Aupin. Si c'était le cas, il aurait pu contester ces évaluations à l'époque, mais il ne l'a pas fait. Mme Aupin ne se préoccupait pas des fluctuations mineures de son travail pendant les heures de travail, qui n'avaient pas à être signalées, mais plutôt de savoir s'il travaillait réellement. Il s'agissait de 300 heures. L'accessibilité du fonctionnaire pour les clients et les gestionnaires était une préoccupation légitime.

[167] Le fonctionnaire s'est plaint du fait que Mme Aupin ait utilisé l'expression [traduction] « vous autres » pour le désigner. Si cette expression lui posait problème, il aurait dû le signaler immédiatement. Il s'agit d'une violation de l'article 225 de la *Loi*, ainsi que de la règle énoncée dans *Burchill*. Ce n'est pas un détail technique, mais une question de fond; une telle violation changerait fondamentalement la nature du grief. À cet égard, l'employeur s'est également appuyé sur *Slivinski c. Conseil du Trésor (Statistique Canada)*, 2021 CRTESPF 35, aux paragraphes 235 à 237, dans laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée avait déposé un grief contre son évaluation de rendement au motif qu'elle avait été victime de discrimination. Dans le présent cas, le fonctionnaire ne l'a pas fait.

[168] Les articles produits sur Mme Kaiser ne représentent qu'une petite pièce du casse-tête, contrairement à ce qu'a laissé entendre le fonctionnaire. Des personnes non expertes ont posé des questions. Les articles donnent à penser que Mme Kaiser est beaucoup plus autonome et qu'elle nécessite moins d'aide que le fonctionnaire a amené l'employeur à croire. M. Tepelenas a admis lors de son témoignage qu'il ne connaissait pas tous les détails de la tétraplégie. Le fonctionnaire est tenu de transmettre des renseignements, non pas parce que les ententes le prévoient, mais parce que la loi l'exige.

[169] L'employeur ne s'est pas servi des articles pour refuser de prendre des mesures d'adaptation; il s'en est servi pour poser des questions.

[170] La décision *Boivin c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2017 CRTEFP 8, confirme que la Commission n'a pas compétence en ce qui a trait à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (L.R.C. (1985), ch. P-21). En outre, les attentes raisonnables en matière de protection de la vie privée ne s'appliquent pas aux articles et aux publications publiques. Les renseignements que l'employeur a obtenus au sujet de Mme Kaiser provenaient de sources publiques.

[171] Tous les témoins de l'employeur ont déclaré que le fonctionnaire était parfois combatif et difficile. Cela ne change rien à la nature des questions qui lui ont été posées.

[172] Les questions posées par M. Tepelenas portaient sur la manière dont les heures travaillées par le fonctionnaire pourraient être adaptées aux activités de la division des REAQ. Rien n'indique que la mesure d'adaptation permettant au fonctionnaire de travailler à domicile n'ait jamais été suspendue.

[173] Il n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ni d'aucun plan d'amélioration du rendement. À la fin de son affectation à Sudbury, il est retourné au BSF de Toronto-Nord, où sa mutation vers la division des REAQ a été facilitée.

[174] Dans son témoignage, le fonctionnaire a déclaré qu'il est un aidant à temps plein et qu'il doit également se tenir prêt à intervenir à tout moment. Il y a donc lieu de lui demander quand il peut travailler. L'employeur ne conteste pas le fait que l'épouse du fonctionnaire soit atteinte d'une déficience et qu'elle a besoin de soins. L'employeur avait des questions et il est raisonnable qu'il les ait posées compte tenu des circonstances suivantes :

- Il y avait des problèmes de rendement.
- Des articles publics donnaient à penser que Mme Kaiser n'avait pas besoin qu'on lui prodigue des soins 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.
- Les gestionnaires de l'employeur n'étaient pas des experts dans le domaine des soins dont Mme Kaiser avait besoin.
- Le fonctionnaire a changé de poste et de lieu de travail entre 2015 et 2017.
- De nouvelles décisions judiciaires et de nouveaux critères ont émergé depuis la lettre sur les mesures d'adaptation de 2009 du fonctionnaire.

[175] En ce qui concerne la réparation, il ressort de la preuve que le fonctionnaire était confronté à un certain nombre de problèmes différents, ainsi qu'à des facteurs de stress. Il devait notamment s'occuper de ses parents âgés et de sa fille en bas âge, superviser la construction d'une nouvelle maison, déménager dans cette nouvelle maison et gérer son propre stress, ainsi que le stress lié à la situation.

[176] Le fonctionnaire a toujours été rémunéré. Il a pris un congé de maladie rémunéré. Les congés de maladie sont destinés aux employés malades.

[177] Le fonctionnaire aimerait faire croire que l'employeur [traduction] « lui voulait du mal ». Le fonctionnaire a présumé que, en raison de l'état de santé de Mme Kaiser, aucune question ne lui serait posée.

C. Réplique du fonctionnaire

[178] Selon le fonctionnaire, l'employeur a admis qu'il avait l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et n'a pas contesté cette obligation. L'employeur a reconnu les besoins du fonctionnaire. Il est plutôt question de ce qui s'est produit au cours du processus.

[179] Il ne devrait pas y avoir de rapport entre le rendement et les mesures d'adaptation.

[180] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait dû s'expliquer auprès de chaque superviseur et que l'employeur contestait maintenant la validité des mesures d'adaptation.

[181] En ce qui a trait à la question de la protection de la vie privée, on a recueilli et partagé les renseignements en secret. En quoi ces renseignements étaient-ils pertinents au regard des besoins en matière de mesures d'adaptation?

[182] Il n'est pas nécessaire de prouver l'existence d'une intention discriminatoire pour établir qu'il y a eu discrimination.

IV. Motifs

A. Mise sous scellés des documents

[183] Le fonctionnaire a présenté des copies de billets et de dossiers médicaux portant sur son état de santé.

[184] Le critère relatif à toute limite discrétionnaire à la publicité des débats judiciaires a été reformulé dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25. Au paragraphe 38, la Cour suprême du Canada a énoncé ce critère comme suit :

[38] [...] Pour obtenir gain de cause, la personne qui demande au tribunal d'exercer son pouvoir discrétionnaire de façon à limiter la présomption de publicité doit établir que :

(1) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important;

(2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettraient pas d'écarter ce risque; et

(3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

[185] Au paragraphe 33, la Cour s'est exprimée ainsi au sujet de la question de la dignité :

[33] [...] Un tribunal peut faire une exception au principe de la publicité des débats judiciaires, malgré la forte présomption en faveur de son application, si l'intérêt à protéger les aspects fondamentaux de la vie personnelle des individus qui se rapportent à leur dignité est sérieusement menacé par la diffusion de renseignements suffisamment sensibles. La question est de savoir non pas si les renseignements sont « personnels » pour la personne concernée, mais si, en raison de leur caractère très sensible, leur diffusion entraînerait une atteinte à sa dignité que la société dans son ensemble a intérêt à protéger.

[186] Bien que certains des renseignements médicaux se soient avérés pertinents pour l'audience et soient sommairement mentionnés dans la présente décision, les dossiers médicaux ne devraient pas faire partie du domaine public, car cela engendrerait un risque sérieux pour la vie privée et la dignité du fonctionnaire, ce qui l'emporte sur les effets préjudiciables décrits dans *Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41. Par conséquent, j'ordonne la mise sous scellés des documents qui ont été présentés et qui figurent à l'onglet 11 de la pièce G-1.

[187] De plus, quatre des évaluations de rendement du fonctionnaire ont été déposées en preuve, à savoir les formulaires Y280 de 2014-2015, de 2015-2016, de 2016-2017 et de 2017-2018. Ces évaluations contiennent des numéros d'identification rattachés à des dossiers de contribuables ou à des noms de contribuables.

[188] Bien que les renseignements sur le rendement du fonctionnaire au cours de la période précédant le dépôt du grief permettent de mieux comprendre les questions en litige dans le grief et l'audience, les numéros de référence ou les noms des contribuables ne sont pas pertinents et ne devraient pas faire partie du domaine public, car ils constitueraient un risque important pour la vie privée de ces personnes. Ce risque l'emporte sur les effets préjudiciables décrits dans *Sierra Club du Canada* et, par conséquent, les renseignements seront mis sous scellés pendant 30 jours à compter de la date de la décision, afin de permettre à l'employeur de déposer les versions électroniques de ces documents, qui figurent respectivement aux onglets 24, 25, 26 et 27 de la pièce E-1.

B. Le bien-fondé du grief

1. Sur quoi porte le grief?

[189] La première question à laquelle je dois répondre est celle de savoir sur quoi porte le grief.

[190] Normalement, le formulaire de grief présenté par le fonctionnaire répond clairement à cette question. Dans le présent cas, cependant, il est question d'une chose dans le formulaire de grief et d'une autre dans l'annexe qui y est jointe.

[191] Le formulaire de grief est préimprimé et conçu conformément au *Règlement*. Il comprend deux sections. La première, dans la partie supérieure du formulaire, doit être remplie par le fonctionnaire et comporte quatre sous-sections ou encadrés, identifiés par les lettres A à D. La section 1 occupe environ les deux tiers du formulaire. La section 2, qui représente le dernier tiers, doit être remplie par l'agent négociateur, le cas échéant.

[192] La sous-section (encadré) A est réservée aux données de base du fonctionnaire, telles que son nom, son adresse personnelle, son numéro de téléphone et son lieu de travail, y compris l'adresse, la division, la section et la classification de son poste.

[193] La sous-section (encadré) B est un grand encadré vide intitulé « Énoncé du grief ». Des instructions en petits caractères, en anglais et en français, y sont données à l'intention de l'employé qui dépose un grief. Les instructions en français sont les suivantes :

[...]

[...] un exposé de la nature de chaque action, omission ou situation qui permettra d'établir la prétendue violation ou fausse interprétation ayant donné lieu au grief, y compris, le cas échéant, le renvoi à toute disposition pertinente d'une loi, d'un règlement, d'une convention collective, d'une décision arbitrale ou d'une directive ou autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi; ou (ii) un exposé du prétendu fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

[...]

[194] Dans l'encadré B du formulaire de grief, le fonctionnaire a écrit ce qui suit :

[traduction] « Que mon entente sur les mesures d'adaptation et de télétravail conclue le 26 avril 2017 demeure inchangée jusqu'à ce que j'informe la direction d'un changement dans ma situation. »

[195] La sous-section (encadré) C se trouve sous l'encadré B et contient les renseignements suivants : « Date de chaque action, omission ou situation ayant donné lieu au grief. » Ces instructions sont également présentées en anglais. Le fonctionnaire y a inscrit la date du 26 avril 2017.

[196] La sous-section (encadré) D est la dernière. Il s'agit de l'endroit où un fonctionnaire décrit ce qu'il demande comme mesure corrective. Le fonctionnaire y a déclaré ce qui suit :

- il veut conserver son poste à North York tout en étant autorisé à travailler indéfiniment au bureau des REAQ de Toronto-Est;
- il veut que ses congés de maladie lui soient restitués ou qu'on lui accorde des congés payés en remplacement de tous les congés de maladie avec certificat médical qu'il a pris à la suite des actes de l'ARC;
- il veut être indemnisé intégralement.

[197] Une page dactylographiée intitulée [traduction] « DÉTAILS DU GRIEF » (l'annexe) est jointe au formulaire de grief. Le contenu de l'annexe diffère de celui de la section « Détails du grief » du formulaire de grief. On y lit que le fonctionnaire, conformément à la clause 19.01 de la convention collective, dépose un grief au motif que l'ARC a fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa situation de famille. Il présente ensuite le contexte des mesures d'adaptation relatives à sa situation de famille, précisant que, selon la lettre d'accompagnement de l'entente sur les mesures d'adaptation, étant donné le pronostic de déficience permanente de Mme Kaiser, il incombait au fonctionnaire d'informer l'ARC de tout changement, afin qu'elle puisse

réviser le plan d'adaptation en conséquence. Il expose ensuite comme suit ce qui semble être le fondement de son grief contre l'ARC :

[Traduction]

[...]

Vers la fin de mars 2016, la haute direction du bureau de Toronto-Nord de l'ARC a entrepris un examen de mes ententes d'adaptation et de télétravail. Cette démarche a été engagée contrairement aux conditions requises pour un tel examen, telles qu'elles sont énoncées dans l'entente susmentionnée du 2 novembre 2009. Cet examen a abouti à la signature d'ententes révisées d'adaptation et de télétravail le 26 avril 2017.

Les nouvelles ententes ne prévoyaient en fin de compte que des ajustements mineurs d'une demi-heure à mes heures de début et de fin de travail, soit de 11 h à 19 h, et des modifications à la procédure de signalement en dehors des heures normales de travail, soit de 17 h à 19 h.

Dans le cadre de cet examen inapproprié et inutile, j'ai dû produire une pléthore de documents au sujet de mon épouse et des soins dont elle a besoin. Ce processus m'a occasionné un stress important qui m'a conduit à prendre un congé lié au stress avec certificat médical.

[198] Il me paraît évident, à la lecture de l'annexe, que le fonctionnaire ne conteste pas l'entente sur les mesures d'adaptation signée en 2017, mais plutôt la révision par l'employeur de l'entente sur les mesures d'adaptation précédente, soit celle conclue en 2009 et décrite dans la lettre sur les mesures d'adaptation de 2009. Il déclare qu'à la suite de [traduction] « [...] cet examen inapproprié et inutile, [il a] dû produire une pléthore de documents au sujet de [son] épouse et des soins dont elle a besoin. »

[199] Les notes d'audience du grief aux premier et deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs, ainsi que les répliques au grief, confirment que les préoccupations du fonctionnaire et de son représentant portaient sur le fait que les mesures d'adaptation dont il bénéficiait n'auraient pas dû faire l'objet d'un examen et que les renseignements demandés étaient trop personnels et indiscrets.

[200] Il n'a pas été contesté que Mme Kaiser a subi une blessure invalidante en 1996 qui lui a imposé des limitations et des contraintes importantes. Le fonctionnaire et Mme Kaiser ont tous deux décrit ce qu'elle peut faire et ne peut pas faire. Il ressort de la preuve dont je dispose qu'elle est, en dépit de ses difficultés, très indépendante dans la plupart de ses activités, même si certains aspects de sa routine quotidienne

requièrent l'aide d'autres personnes. Une partie de cette aide provient du fonctionnaire, et une autre partie de PAB et d'infirmières.

[201] En raison de la blessure et de la déficience de Mme Kaiser, le fonctionnaire et l'employeur ont conclu, en 2005, une entente qui lui permettait de travailler à domicile et d'effectuer ses heures de travail quotidiennes, habituellement avec une certaine souplesse, d'abord, entre 10 h 30 et 18 h 30 en 2005, puis entre 11 h 30 et 19 h 30 à compter de 2009.

[202] Dans leur témoignage, le fonctionnaire et Mme Kaiser ont tous deux déclaré qu'un PAB et une infirmière prodiguaient des soins à Mme Kaiser tous les matins, pendant trois heures.

2. Discrimination fondée sur la caractéristique protégée de la situation de famille

[203] En 2014, la Cour d'appel fédérale a défini dans *Johnstone*, aux paragraphes 75 à 99, le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve à première vue de discrimination fondée sur le motif de distinction illicite de la situation de famille.

[204] La première partie du critère oblige le plaignant (ou le fonctionnaire s'estimant lésé, selon le cas) à établir qu'il possède une caractéristique qui le protège de la discrimination, qu'il a été lésé dans le cadre de son emploi et que la caractéristique protégée est l'un des facteurs pour lesquels il a été lésé. Les étapes requises d'un plaignant (ou d'un fonctionnaire s'estimant lésé, comme dans le cas présent) pour établir une preuve à première vue de discrimination fondée sur le motif protégé de la situation de famille sont énoncées au paragraphe 93 de *Johnstone* :

[93] [...] (i) qu'elle assume l'entretien et la surveillance d'un enfant;

(ii) que l'obligation en cause relative à la garde des enfants fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant et qu'il ne s'agit pas simplement d'un choix personnel;

(iii) que la personne en question a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement [sic] réalisable; et

(iv) que les règles attaquées régissant le milieu de travail entravent d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants.

[205] Dans *Canada (Procureur général) c. Hicks*, 2015 CF 599 (*Hicks*), aux paragraphes 66 à 71, la Cour fédérale traite de la situation de famille et conclut qu'une analyse portant sur le motif de distinction illicite fondée sur la situation de famille doit demeurer souple, pour tenir compte des circonstances particulières, comme les soins prodigués aux personnes âgées.

[206] Dans *Grant c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 84, la Commission a traité d'une situation de famille qui concernait la mère âgée d'une employée. Aux paragraphes 97 à 99, la Commission a déclaré ce qui suit :

[97] Avant d'aborder les critères applicables pour déterminer si la fonctionnaire a établi une preuve prima facie de discrimination, je fais remarquer qu'il y a très peu de jurisprudence au niveau fédéral sur la notion de situation de famille et de soins à un parent âgé. Dans Johnstone, la Cour d'appel fédérale a traité d'une situation qui concernait la garde d'un enfant et les obligations découlant de cette relation; elle n'a pas traité d'une situation concernant la prise en charge de parents âgés.

[98] La LCDP ne définit pas les termes « famille » ou « situation de famille ». Toutefois, dans B. c. Ontario (Commission des droits de la personne), 2002 CSC 66, au par. 4, la Cour suprême du Canada a reconnu que l'objectif général des lois d'élimination de la discrimination est renforcé par l'adoption d'une interprétation plus inclusive de l'expression « situation de famille ». Ce sens large de la situation de famille protège contre les distinctions défavorables fondées sur l'identité particulière des membres de la famille ou le type de situation de famille d'une personne (voir B. c. Ontario (Commission des droits de la personne), au par. 39).

[99] Reconnaisant une interprétation large et libérale du sens et de la portée de la situation de famille, la Cour d'appel fédérale, dans Johnstone, a conclu que ce motif peut aussi englober les circonstances familiales (voir Johnstone, aux par. 53 à 67). Même si les circonstances familiales en litige dans Johnstone concernaient la relation d'un parent avec son enfant, il a été reconnu que de telles circonstances familiales existent également en ce qui concerne d'autres relations familiales, y compris celle d'un enfant avec son parent. Dans des affaires comme Devaney et Bharti, il a été accepté que la situation de famille s'applique également aux situations concernant la prise en charge de parents âgés [...]

[207] Bien que la Cour d'appel fédérale traitait dans *Johnstone* de la situation de famille d'un employé au regard de ses responsabilités en matière de garde d'enfants, le critère qu'elle y a défini peut servir, comme le montrent *Hicks* et *Grant*, à traiter la

question de la situation de famille en ce qui concerne les soins aux personnes âgées et, par conséquent, à traiter cette même question pour ce qui est d'une épouse.

[208] En outre, dans *Grant*, aux paragraphes 108 à 111, la Commission a étendu le critère établi dans *Johnstone*, concernant les obligations en matière de garde d'enfants, à celles liées aux soins prodigués à un parent âgé. À ce titre, dans l'évaluation de la situation du fonctionnaire, les questions soulevées ne concernent pas des enfants, mais bien son épouse.

[209] Les paragraphes 94 à 97 de *Johnstone* définissent les quatre facteurs progressifs qu'une personne doit respecter pour établir l'existence d'une preuve à première vue de discrimination fondée sur le motif protégé de la situation de famille. Je précise qu'il s'agit de facteurs progressifs, car chacun doit être établi avant de passer au facteur suivant. Si, à un moment quelconque de l'évaluation, l'un des quatre facteurs n'est pas établi, le critère ne peut être satisfait.

[210] En s'interrogeant sur la signification de l'expression « l'entretien et la surveillance », la Cour a déclaré ce qui suit au paragraphe 94 de *Johnstone* :

[94] Le premier facteur oblige le plaignant à démontrer qu'il assume effectivement l'entretien et la surveillance de l'enfant. Pour ce faire, le plaignant doit, afin d'établir qu'il est à première vue victime de discrimination, être en mesure de démontrer qu'il entretient ce type de relation avec l'enfant en question et que son défaut de répondre aux besoins de l'enfant entraînera sa responsabilité légale. Dans le cas d'une mère ou d'un père, cette conclusion découle naturellement de leur qualité de parents. Dans le cas des personnes qui s'occupent de fait d'enfants, il leur faut démontrer qu'au moment pertinent, leur relation avec l'enfant en question faisait en sorte qu'ils avaient pris à leur charge les obligations légales qui incombent normalement aux parents.

[211] Dans le cadre de l'évaluation de ce premier facteur, il faut démontrer que M. Kaiser entretient une relation avec Mme Kaiser et qu'il assume son entretien et sa surveillance. Il ne fait aucun doute qu'il existe une relation entre les deux, étant donné leur mariage. Cependant, c'est la deuxième partie qui pose problème, à savoir la question de savoir si M. Kaiser assume l'entretien et la surveillance de Mme Kaiser. Ce n'est pas ce qui ressort de la preuve. En effet, la preuve révèle clairement que Mme Kaiser est une personne très compétente, très instruite et indépendante qui a parfois besoin d'aide pour accomplir certaines fonctions de la vie quotidienne. Il ne

s'agit pas de savoir si le fonctionnaire éprouve un sentiment de responsabilité ou une obligation morale; il s'agit de savoir s'il assume l'entretien et la surveillance de Mme Kaiser. Ce n'est pas le cas.

[212] Les faits en l'espèce sont très semblables à ceux décrits au paragraphe 110 de la décision *Grant*, où la mère de la fonctionnaire s'estimant lésée, bien que gravement malade, était autonome la plupart du temps, et, même si la fonctionnaire s'estimant lésée a affirmé que sa mère avait besoin d'aide et de soins et qu'elle estimait être tenue de le faire, rien dans la preuve n'a permis d'établir qu'un défaut de la fonctionnaire s'estimant lésée de prodiguer les soins susmentionnés aurait eu pour effet de ne pas satisfaire aux besoins de sa mère ou de déclencher sa responsabilité légale.

[213] Comme le fonctionnaire n'assume pas l'entretien et la surveillance de Mme Kaiser, le premier facteur du critère n'est pas établi et, par conséquent, le fonctionnaire ne peut démontrer l'existence d'une preuve à première vue de discrimination fondée sur le motif protégé de la situation de famille, et le grief ne peut pas être accueilli.

[214] Pour les besoins de la discussion, j'ai également examiné et évalué la situation du fonctionnaire en fonction des deuxième et troisième facteurs. Le deuxième facteur est défini comme suit au paragraphe 95 de *Johnstone* :

[95] Le deuxième facteur oblige l'intéressé à démontrer qu'il existe une obligation qui engage sa responsabilité légale envers l'enfant. Pour ce faire, le plaignant doit notamment démontrer que l'enfant en question n'a pas atteint un âge où l'on peut s'attendre raisonnablement à ce qu'il prenne soin de lui-même alors que ses parents sont au travail. Ce facteur exige également que l'on démontre que les besoins en matière de garde d'enfants en cause découlent d'une obligation légale et non d'un choix personnel.

[215] Le deuxième facteur oblige le fonctionnaire à démontrer qu'il existe une obligation qui engage sa responsabilité légale envers Mme Kaiser. Le défaut du fonctionnaire d'assumer l'entretien et la surveillance de Mme Kaiser n'engagerait pas sa responsabilité légale. Encore une fois, la preuve révèle que Mme Kaiser est une personne très compétente, très instruite et indépendante. Bien qu'il ressorte de la preuve qu'elle a parfois besoin d'aide pour accomplir certaines activités de la vie quotidienne, elle fait bien d'autres choses indépendamment du fonctionnaire, par exemple, elle se déplace seule dans son fauteuil roulant, monte et descend de sa

camionnette et la conduit pour aller à l'université ou à d'autres endroits, où elle circule sans aide. Le fonctionnaire n'a pas établi que sa responsabilité légale avait été engagée. Il y a certes, dans tout mariage, des concessions mutuelles, puisque les époux se soutiennent l'un l'autre tout au long de leur parcours de vie. Toutefois, si le fonctionnaire ou Mme Kaiser souhaitait quitter l'autre, c'est-à-dire se séparer et éventuellement divorcer, rien n'indique que le fonctionnaire serait légalement contraint d'assumer l'entretien et la surveillance de Mme Kaiser.

[216] Je conclus, compte tenu de l'évaluation de ce deuxième facteur, qu'aucune responsabilité juridique n'est engagée et que, par conséquent, même si mon évaluation du premier facteur était erronée, le fonctionnaire ne satisferait pas au deuxième facteur.

[217] Pour les besoins de la discussion, j'ai également examiné le troisième facteur, que la Cour a défini comme suit au paragraphe 96 de *Johnstone* :

[96] Le troisième facteur oblige le plaignant à démontrer qu'il a déployé des efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations relatives à la garde des enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable. Le plaignant est par conséquent appelé à démontrer que ni lui ni son conjoint n'est en mesure de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants tout en conservant son emploi et qu'ils n'ont pas raisonnablement accès à des services de garde d'enfants ou à des mesures de substitution qui leur permettront de respecter leurs obligations professionnelles. Le plaignant doit essentiellement démontrer qu'il est aux prises avec un véritable problème en ce qui concerne la garde d'enfants. Chaque cas est essentiellement un cas d'espèce.

[218] Là encore, la situation en l'espèce est semblable à celle de *Grant*, où, au paragraphe 111, la Commission a déclaré que, bien que la fonctionnaire s'estimant lésée avait affirmé qu'elle ne pouvait pas compter sur d'autres pour s'occuper de sa mère de la façon globale dont elle avait besoin, la preuve n'étayait pas cette allégation ni n'établissait ce que la fonctionnaire s'estimant lésée entendait des soins globaux dont sa mère avait besoin de sa part.

[219] Comme je l'ai déjà souligné, il ressort clairement des faits que Mme Kaiser jouit d'un niveau élevé d'indépendance. Toutefois, elle a besoin de l'aide d'autrui pour certaines tâches. C'est pourquoi elle bénéficie des services d'un PAB et d'une infirmière pendant trois heures par jour, à partir de 8 h. Dans son témoignage, le fonctionnaire a

expliqué qu'il devait parfois former les nouvelles infirmières ou les nouveaux PAB affectés à Mme Kaiser, ou les remplacer lorsqu'ils n'étaient pas disponibles. Il ressort également de la preuve que Mme Kaiser a parfois besoin de soutien et d'aide en dehors des périodes où l'infirmière et le PAB se trouvent au domicile de Mme Kaiser. Le fonctionnaire et Mme Kaiser ont tous deux déclaré que c'est lui, le fonctionnaire, qui se chargeait de lui apporter ce soutien et cette aide.

[220] Je ne doute pas qu'il s'agissait là de la situation qui prévalait pendant la période en question. En ce qui concerne le troisième facteur, il ne s'agit pas de savoir si Mme Kaiser avait besoin d'aide; bien sûr qu'elle en avait besoin. Il ne s'agit pas non plus de savoir si le fonctionnaire lui apportait des soins et de l'aide; là encore, je ne doute pas qu'il le faisait. Il s'agit de savoir s'il existait une solution de rechange qui aurait permis au **fonctionnaire** de répondre à ses besoins professionnels. Pour satisfaire à ce troisième facteur, il doit démontrer qu'il était aux prises avec un véritable problème.

[221] Les témoignages concernant Mme Kaiser ont révélé qu'elle est assez indépendante, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la maison. Elle a déclaré qu'elle sortait et qu'elle faisait des activités sans aide. Par exemple, elle a assisté à des cours en personne à l'Université de Toronto. Elle s'y est rendue en conduisant elle-même sa camionnette modifiée. La preuve ne montre pas qu'elle avait besoin que le fonctionnaire l'y conduise ou l'y accompagne.

[222] Le témoignage du fonctionnaire au sujet de la nécessité de former les nouvelles infirmières et les nouveaux PAB est problématique. Je ne doute pas non plus que le fonctionnaire se soit parfois chargé de cette formation. Il ne s'agit toutefois pas de savoir s'il s'est acquitté de cette tâche, mais plutôt s'il y avait une autre solution.

[223] Les infirmières et les PAB sont des professionnels formés qui disposent d'un certain niveau de connaissances leur permettant d'accomplir les tâches requises par leur poste. Je ne doute pas non plus que chaque patient ayant besoin des soins ou de l'assistance d'une infirmière ou d'un PAB est différent et que chaque maison, chaque établissement ou chaque équipement peut varier quelque peu. Cela dit, c'est Mme Kaiser qui a besoin de soins et d'assistance et, compte tenu de la preuve dont je dispose, elle est parfaitement apte à donner des instructions et des explications à une nouvelle infirmière ou à un nouveau PAB. Il ne fait aucun doute non plus que, si une

infirmière ou un PAB avait eu besoin d'instructions ou de renseignements, elle aurait pu les lui donner. Mme Kaiser n'a certainement eu aucune difficulté à s'exprimer à l'audience et à transmettre les renseignements que l'avocat et moi-même lui avons demandés.

[224] Il en va différemment si une infirmière ou un PAB ne se présente pas comme prévu. Sur ce point, la preuve montre essentiellement que le fonctionnaire remplace cette personne et effectue ses tâches. Lorsqu'on lui a demandé combien de fois il l'avait fait, il a répondu qu'il l'avait fait des centaines de fois.

[225] Je ne doute pas qu'il soit arrivé qu'une infirmière ou un PAB censé être présent ne le soit pas et que le fonctionnaire ait dû s'acquitter des tâches qui incombaient normalement à cette personne, mais il ne suffit pas d'affirmer qu'une telle situation se soit produite des centaines de fois, sans présenter d'autres éléments de preuve à ce sujet. Le fonctionnaire a-t-il pris des notes ou tenu un registre à cet égard? Dans l'affirmative, où se trouve-t-il? Le prestataire de services qui emploie les infirmières et les PAB tient sans doute des registres, que le fonctionnaire aurait pu demander et présenter à l'audience, étant donné que ce travail est facturé et aurait nécessité une certaine comptabilité à un niveau ou à un autre. La déclaration du fonctionnaire selon laquelle cette situation s'est produite des centaines de fois est loin de satisfaire à l'obligation de prouver les faits selon la prépondérance des probabilités. Toutefois, les tâches de remplacement du fonctionnaire ne suffisent pas en soi à satisfaire au troisième facteur du test.

[226] Le fonctionnaire a déclaré que la routine de Mme Kaiser était plutôt régulière. L'infirmière et le PAB arrivaient à 8 heures parce que les tâches pour lesquelles elle avait besoin d'aide étaient celles qui se déroulaient régulièrement en début de matinée. Or, en ce qui concerne le troisième facteur, il n'est pas question de savoir si l'employé doit remplacer une personne et exécuter ses fonctions, mais plutôt s'il dispose d'une solution de rechange qui lui soit raisonnablement accessible pour répondre à ses besoins professionnels.

[227] La solution en place semblait généralement bien fonctionner. Je n'ai entendu aucun témoignage sur le type de solution de rechange qui aurait pu être adoptée ou sur les démarches entreprises à cet égard. Je m'attendrais à ce qu'un prestataire de services de santé qui affecte chaque jour un PAB et une infirmière pendant 3 heures à

une personne qui dépend de ce service dispose d'un quelconque plan d'urgence. Y en avait-il un? Si ce n'est pas le cas, pourquoi? Là encore, le fonctionnaire aurait eu accès à ce plan et aurait pu l'obtenir et le déposer en preuve.

[228] Je n'ai entendu aucun témoignage à ce sujet, mais il existe certainement d'autres personnes qui dépendent des soins d'infirmières et de PAB et qui ne peuvent compter sur un époux ou un conjoint de fait. Il incombe au fonctionnaire qui tente d'établir qu'il y a eu violation de la partie relative à la situation de famille de la clause de non-discrimination prévue dans la convention collective de présenter suffisamment d'éléments de preuve pour convaincre la Commission qu'il a épuisé toutes les solutions de rechange possibles.

[229] En outre, comme dans le cas d'un plan normal de garde d'enfants établi par un employé, il se produira toujours des imprévus. La personne qui s'occupe de l'enfant pourrait par exemple tomber malade ou devoir répondre à une urgence personnelle, ce qui rendrait le plan de garde d'enfants inutilisable pour la journée ou pour quelques jours. Cette personne pourrait également prendre des vacances, de sorte qu'un plan doit être mis en place pour faire face à différentes situations.

[230] Je suis convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que le fonctionnaire n'a satisfait à aucun des premier, deuxième ou troisième facteurs du critère énoncé dans *Johnstone* pour établir une preuve à première vue de discrimination fondée sur la situation de famille, et il n'est donc pas nécessaire de poursuivre l'analyse à cet égard.

[231] Pour les motifs susmentionnés, le fonctionnaire n'a pas établi une preuve à première vue de discrimination fondée sur la situation de famille.

[232] Compte tenu du libellé du grief, les allégations du fonctionnaire ne satisfont pas à la définition de l'une ou l'autre des caractéristiques protégées visées à l'article 19 de la convention collective.

3. Aucun droit procédural en matière d'adaptation

[233] Le fonctionnaire peut certes déposer un grief en vertu de l'article 208 de la *Loi* relativement à un acte qui, selon lui, a des répercussions négatives sur son travail ou son poste, mais la compétence de la Commission pour instruire ce grief est limitée par l'article 209. L'article 209 prévoit que la Commission a compétence si le grief en cause répond aux critères énoncés aux articles 209(1)a), b), c) ou d).

[234] Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi*, qui permet à la Commission d'entendre les griefs portant sur l'interprétation ou l'application, à l'égard de l'employé d'une clause d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

[235] La Cour d'appel fédérale, tant dans *Cruden*, au paragraphe 24, que dans *Duval*, s'est prononcée sur la question de savoir s'il existe un droit procédural distinct en matière d'adaptation. Dans les deux cas, elle a conclu que ce n'était pas le cas. Au paragraphe 25 de *Duval*, la Cour a déclaré ce qui suit :

[25] [...] Dans l'arrêt Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général), 2014 CAF 131, [2015] 3 R.C.F. 103 (C.A.F.), notre Cour a conclu qu'il n'existe pas de droit procédural à un accommodement distinct qui impose une procédure particulière que l'employeur doit suivre lorsqu'il cherche à prendre des mesures d'accommodement en faveur d'un employé. Au contraire, dans chaque cas, la question de savoir si l'employeur a ou non établi qu'il a pris des mesures d'accommodement à l'égard d'un plaignant au point de constituer une contrainte excessive est une question de fait.

[236] Au paragraphe 127 de *McNabb c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 143, la Commission a également déclaré, en citant *Cruden* et *Duval*, qu'il n'existe aucun droit procédural distinct en matière d'adaptation qui oblige l'employeur à suivre une formule ou un processus précis.

[237] J'ai rendu récemment la décision *Tarek-Kaminker*, que la Cour d'appel fédérale a confirmée dans le cadre d'un contrôle judiciaire. Elle concernait un grief relatif au télétravail et aux mesures d'adaptation, fondé non seulement sur la situation de famille, mais aussi sur l'incapacité et la religion. J'y ai abordé la question du télétravail et des mesures d'adaptation. Au paragraphe 201, j'ai déclaré ce qui suit :

[201] Le télétravail est une manière pour un employé de s'acquitter de ses fonctions avec l'accord de son employeur. Il consiste à travailler à partir d'un endroit, habituellement le domicile de l'employé, plutôt que son lieu de travail habituel. Généralement, le télétravail est le plus propice aux emplois de bureau qui n'exigent pas une certaine forme de présence physique dans le lieu de travail. Ni la LCDP ni aucune clause des conventions collectives qui peut être pertinente en l'espèce ne prévoit que le télétravail est un droit protégé. Le télétravail peut néanmoins constituer le fondement de mesures d'adaptation qui peuvent être utilisées dans les cas où un droit protégé peut être en cause.

[238] Dans le présent cas, dans la section « Détails du grief », qui figure en annexe, le fonctionnaire a déclaré expressément que son grief porte sur un [traduction] « examen inapproprié et inutile » entrepris [traduction] « [v]ers la fin de mars 2016 [...] de [ses] ententes existantes d'adaptation et de télétravail ». Il déclare en outre que cet examen [traduction] « [...] a été engagé contrairement aux conditions requises pour un tel examen, telles qu'elles sont énoncées dans l'entente susmentionnée du 2 novembre 2009 ».

[239] Il est évident que le fonctionnaire a déposé un grief au motif que l'employeur a entrepris un examen de son entente de travail qui lui permettait 1) de travailler à domicile tous les jours (télétravail) et 2) de bénéficier d'une certaine souplesse dans ses heures de travail. Le grief porte clairement sur la remise en question par l'employeur de l'entente de télétravail du fonctionnaire, ce qui constitue manifestement un processus. En outre, son représentant a déclaré, lors de l'audience de grief du 31 mai 2017 avec M. Tsetsos, qu'il ne contestait pas le processus d'adaptation. Le fonctionnaire a toutefois affirmé le contraire.

[240] Comme l'a établi la Cour d'appel fédérale dans *Cruden et Duval*, il n'existe pas de droit protégé à un processus d'adaptation. De même, aucune clause de la convention collective n'oblige l'employeur à mettre en œuvre un processus d'adaptation relatif à une caractéristique protégée d'une manière particulière ou, plus exactement, d'une manière non particulière. Comme je l'ai expliqué dans *Tarek-Kaminker*, le télétravail n'est pas un droit protégé par la convention collective. Par conséquent, il ne peut y avoir de violation de la convention collective du fait que l'employeur a entrepris un processus de validation de l'entente sur les mesures d'adaptation ou de l'entente de télétravail.

[241] Il convient également de préciser qu'il ne s'agit pas de savoir si l'employeur a pris des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire. Il s'agit de savoir si l'employeur a exercé une discrimination contre lui fondée sur la caractéristique protégée qu'est la situation de famille. Les employeurs peuvent prendre des mesures d'adaptation à l'égard de leurs employés en dehors de toute considération relative aux droits de la personne. Ils peuvent le faire pour répondre à toutes sortes de situations qui peuvent survenir au travail et qui ne relèvent ni de la clause de non-discrimination d'une convention collective ni de la législation sur les droits de la personne. Il peut

s'agir, par exemple, de permettre à un employé de travailler à partir de son domicile un jour donné, afin qu'il puisse se rendre à une réunion ou à un événement après le travail sans avoir à quitter le travail plus tôt ou à prendre un congé. En bref, une personne peut se montrer conciliante dans sa façon de gérer l'environnement de travail. Cette pratique diffère de la prise de mesures d'adaptation au travail liées à une caractéristique protégée, telle que la déficience ou la situation de famille.

[242] En fin de compte, la présente affaire ne porte pas sur la question de savoir si le fonctionnaire a bénéficié d'une mesure d'adaptation ou s'il y avait droit. Il s'agit de savoir si l'employeur a commis un acte discriminatoire à son égard en amorçant l'examen de l'entente sur les mesures d'adaptation.

[243] Il ne fait aucun doute que, tout au long de la période en cause, soit depuis environ 2005 jusqu'à bien après le dépôt du grief, l'employeur permettait au fonctionnaire de travailler à partir de son domicile et de bénéficier d'une certaine souplesse quant à ses heures de travail. Rien ne permet de croire que cette mesure d'adaptation, quel que soit le contexte dans lequel elle est définie, a été rejetée ou modifiée sans la consultation et l'accord du fonctionnaire.

4. L'application du principe établi dans *Burchill*

[244] Ce principe est fondé sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.). Ce jugement établit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé ne peut modifier son grief à l'étape de l'arbitrage. La partie essentielle de cette décision qui établit ce principe figure à la page 110 et est formulée comme suit :

A notre avis, après le rejet de son seul grief présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire entraînant le congédiement au sens du paragraphe 91(1). En vertu de cette disposition, seul un grief présenté et réglé conformément à l'article 90 ou visé à l'alinéa 91(1)a) ou b) peut être renvoyé à l'arbitrage. A notre avis, puisque le requérant n'a pas énoncé dans son grief la plainte dont il aurait voulu saisir l'arbitre, à savoir que sa mise en disponibilité n'était, en vérité, qu'une mesure disciplinaire camouflée, rien ne vient donner à l'arbitre compétence pour connaître du grief en vertu du paragraphe 91(1). Par conséquent, l'arbitre n'a pas compétence.

[245] La Commission et ses prédécesseurs ont appliqué le principe selon lequel une partie qui soulève une question devant la Commission doit s'en tenir à la question dont elle se plaint, que cette question soit soulevée dans le cadre d'un processus de grief ou de plainte.

[246] Le grief ne porte pas sur l'évaluation du rendement du fonctionnaire ni de son allégation selon laquelle Mme Aupin aurait utilisé l'expression [traduction] « vous autres ». Il porte simplement sur l'allégation du fonctionnaire selon laquelle la direction lui a posé des questions sur les mesures d'adaptation qu'il lui accordait en raison de la déficience de son épouse, et selon laquelle l'employeur a procédé, à partir de mars 2016, à un examen inapproprié et inutile des mesures d'adaptation, notamment en posant des questions indiscretes. Il allègue que ce processus lui a causé un stress excessif et l'a contraint à prendre un congé lié au stress avec certificat médical.

[247] Au cours de la procédure de règlement des griefs, le fonctionnaire a soulevé de nombreuses questions relatives aux mesures d'adaptation dont il bénéficiait et aux actes de l'employeur dans le cadre de son examen des mesures d'adaptation en place, entrepris en mars 2016.

[248] Le fonctionnaire n'a pas déposé de grief au sujet des remarques présumées de Mme Aupin. Il n'a pas non plus déposé de grief au sujet de ses évaluations de rendement. Il ne l'a pas fait. Il ne peut donc pas tenter de les rattacher à un grief qu'il a déposé au motif que l'employeur n'aurait pas dû procéder à un examen des mesures d'adaptation.

5. L'employeur a-t-il violé la convention collective ou, d'une manière ou d'une autre, la clause de non-discrimination en demandant les renseignements en question?

[249] La réponse à cette question est tout simplement « non ».

[250] On ne m'a présenté ni éléments de preuve ni arguments qui me donneraient à penser que la convention collective couvre ou mentionne le fait de poser des questions sur de l'information relative à des problèmes liés à une demande de mesures d'adaptation ou visant à vérifier si une mesure d'adaptation est nécessaire ou si elle peut être modifiée.

[251] Au cœur du grief se trouve la demande de renseignements de l'employeur concernant la déficience de Mme Kaiser et la demande de mesures d'adaptation du fonctionnaire. Le fonctionnaire soutient que les renseignements demandés étaient trop personnels et trop indiscrets. Les renseignements demandés figurent dans deux lettres datées du 30 juin 2016, l'une envoyée au médecin traitant de Mme Kaiser et l'autre au fonctionnaire. Les questions posées dans ces lettres sont reproduites dans la partie de la présente décision consacrée aux éléments de preuve.

[252] Pour toute demande de mesures d'adaptation, il appartient aux parties au processus d'adaptation de comprendre clairement ce qui est en cause. La jurisprudence à ce sujet établit qu'une mesure d'adaptation n'a pas besoin d'être parfaite ni d'être celle que la personne intéressée privilégie. Il suffit qu'elle fonctionne.

[253] Le fonctionnaire a fait valoir que les blessures de Mme Kaiser, survenues lors d'un accident, sont permanentes et immuables. C'est peut-être vrai, mais bien d'autres choses peuvent changer et changent effectivement. Au début de son témoignage, le fonctionnaire a été interrogé sur les renseignements qu'il avait communiqués à son chef de section, M. Rice, qui a signé la lettre sur les mesures d'adaptation de 2009, au sujet des restrictions et des limitations de Mme Kaiser. Sa réponse en dit long. Il a affirmé qu'il avait « présumé » que M. Rice était au courant, que M. Rice n'avait jamais posé de questions à ce sujet et qu'il ne savait pas si M. Rice était au courant.

[254] Lorsqu'il a témoigné au sujet des connaissances de Mme Aupin sur la situation de Mme Kaiser et sur les mesures d'adaptation dont il bénéficiait, le fonctionnaire a déclaré qu'il [traduction] « ne savait pas ce qu'on lui avait dit ». Mme Aupin a confirmé qu'elle n'avait pas reçu de copie de la lettre sur les mesures d'adaptation de 2009, mais qu'elle avait reçu une copie de l'entente de télétravail et que le fonctionnaire lui avait expliqué les mesures d'adaptation.

[255] Quelque sept ans plus tard, l'employeur a posé des questions à la médecin de Mme Kaiser pour connaître les restrictions et les limitations de Mme Kaiser. Il a aussi interrogé le fonctionnaire au sujet des tâches qu'il accomplissait pour aider Mme Kaiser à surmonter ces restrictions et limitations. Les sept questions posées au fonctionnaire portaient clairement sur des aspects directement liés à la prise, le cas échéant, de mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire relativement à la caractéristique protégée qu'est la situation de famille. Elles étaient toutes pertinentes,

comme l'étaient les questions posées à la médecin de Mme Kaiser. Toutes les questions se rapportaient directement à la question des mesures d'adaptation fondées sur la situation de famille.

[256] Il en va de même lorsqu'il s'agit de poser des questions à un employé demandant des mesures d'adaptation pour sa situation de famille (enfant), pour sa déficience ou pour sa religion. L'employeur a le droit de connaître le fondement de la mesure d'adaptation et a le droit de demander, dans la limite du raisonnable, les renseignements qui lui permettront de formuler ou de reformuler, selon le cas, une mesure d'adaptation.

[257] Le fonctionnaire et Mme Kaiser ont tous deux confirmé que c'était la première fois que l'employeur lui posait par écrit des questions sur l'état de son épouse, et que c'était également la première fois que quelqu'un demandait quoi que ce soit à sa médecin.

[258] Le fonctionnaire et Mme Kaiser ont répondu aux questions posées. La médecin de Mme Kaiser a confirmé par sa signature les réponses de Mme Kaiser. Les renseignements donnés étaient détaillés, voire, en toute franchise, trop détaillés. C'est le fonctionnaire et Mme Kaiser qui ont décidé des renseignements qu'ils communiqueraient à l'employeur. Les questions étant plutôt générales, ce sont eux qui ont jugé du niveau de détail à donner.

[259] Il est bien établi dans la jurisprudence du secteur public fédéral que le processus d'adaptation devrait être une enquête tripartite à laquelle participent l'employé, l'employeur et le syndicat. Le fonctionnaire et Mme Kaiser ont donné beaucoup de renseignements en réponse aux questions de l'employeur, et certains renseignements n'étaient peut-être pas nécessaires pour l'employeur. Toutefois, l'employeur ne leur a pas arraché ces renseignements; il n'a pas non plus insisté. Il s'est contenté de leur poser des questions. C'est le fonctionnaire et Mme Kaiser qui ont rédigé les réponses et transmis les renseignements. Si le fonctionnaire s'était adressé à son agent négociateur, il aurait pu obtenir l'aide d'une personne connaissant bien ce domaine. Il aurait alors pu transmettre moins de renseignements, tempérer ses lettres de réponse et réduire le nombre de détails qu'il fournissait. Il n'est pas imputable à l'employeur que le fonctionnaire et Mme Kaiser aient communiqué des renseignements détaillés et peut-être trop personnels. Le syndicat est généralement plus apte à gérer ce

type de situation, car il en a déjà fait l'expérience par le passé. Sa participation plus tôt dans le processus aurait pu prévenir une grande partie des problèmes qui se sont ensuivis.

[260] En outre, le fonctionnaire a présenté des arguments relativement à la demande de renseignements médicaux. La jurisprudence qu'il a présentée à cet égard se distingue de la présente affaire, puisqu'elle porte sur des renseignements relatifs à un employé. L'employeur n'interrogeait pas le fonctionnaire sur son état de santé.

6. Harcèlement

[261] La clause 19.01 de la convention collective protège également les employés contre le harcèlement fondé sur la situation de famille.

[262] Dans les arguments qu'il a présentés, le fonctionnaire a qualifié les questions qui lui ont été posées, ainsi qu'à Mme Kaiser, de comportement préjudiciable et a déclaré que les questions étaient inappropriées, indiscrètes, étendues et inquisitrices, les obligeant ainsi à donner des renseignements intimes et détaillés, ce qui constituait une atteinte à leur vie privée. La période en question s'est déroulée durant le processus d'adaptation de 2016 et de 2017.

[263] La preuve permet de mieux préciser la période en question. Les faits suivants sont clairs :

- Le 19 juin 2016, le fonctionnaire a pris un congé de maladie.
- Le 30 juin 2016, l'employeur a fait sa première demande de renseignements par écrit. M. Arumugam a envoyé deux lettres, l'une au fonctionnaire et l'autre à l'attention de la médecin de Mme Kaiser.
- Le 5 juillet 2016, le fonctionnaire a répondu par écrit à la demande de M. Arumugam. Il est difficile de savoir à quelle date la médecin de Mme Kaiser a répondu, mais l'employeur ne lui a adressé aucune autre demande.
- Le 2 août 2016, M. Arumugam a écrit ce qui suit au fonctionnaire : [traduction] « l'ARC a approuvé votre demande de mesures d'adaptation et votre entente de télétravail, jusqu'à ce qu'un examen plus approfondi soit jugé nécessaire. »
- Avant le 2 août 2016, le fonctionnaire travaillait de 11 h à 19 h. Après le 2 août 2016, il a été convenu qu'il travaillerait de 11 h 30 à 19 h 30.
- Le 19 août 2016, après avoir accepté le poste à la division des REAQ, le fonctionnaire a écrit à M. Tepelenas pour lui dire que, après avoir parlé à

Mme Kaiser et pris en compte toutes les variables, ses heures de travail devraient être de 11 h à 19 h, avec une période tampon allant de 10 h à 21 h.

- Le 3 octobre 2016, le fonctionnaire a repris le travail, mais a dû s'absenter une semaine plus tard en raison de ce qui semblait être une blessure survenue en déplaçant des objets lors de son déménagement.
- En avril 2017, la nouvelle entente de mesures d'adaptation et la nouvelle entente de télétravail ont été signées.

[264] De toute évidence, c'est la supervision par Mme Aupin du travail du fonctionnaire et son constat que quelque chose clochait dans le temps qu'il passait sur les dossiers qui ont enclenché le processus et conduit aux demandes de renseignements sur Mme Kaiser. Elle a déclaré, éléments de preuve à l'appui, qu'elle craignait que le fonctionnaire se soit livré à du vol de temps. Elle en a parlé à son gestionnaire, puis a demandé à la DAICF de se pencher sur la question. En fin de compte, la DAICF a fermé son dossier, mais, dans son rapport, a informé Mme Aupin et son supérieur, M. Messier, qu'il pourrait s'agir d'un problème de rendement. Elle leur a recommandé de consulter les RT et leur a communiqué les renseignements qu'elle avait trouvés sur les mesures d'adaptation et sur Mme Kaiser.

[265] Il est évident que l'employeur, et plus particulièrement les gestionnaires du fonctionnaire au BSF de Sudbury, étaient préoccupés par son rendement, ce qui est confirmé par les courriels qu'ils se sont échangés ainsi que par les évaluations de Mme Aupin dans le formulaire Y280 sur le travail du fonctionnaire.

[266] On ne saurait assimiler à de la discrimination le fait que les responsables du fonctionnaire aient jugé qu'il avait des problèmes de rendement et que ces problèmes étaient peut-être attribuables à son entente de télétravail. L'employeur a le droit de poser des questions relatives au rendement et à la possibilité que la mesure d'adaptation ait pu contribuer aux problèmes.

[267] Les mesures d'adaptation ont pour but d'uniformiser les règles du jeu. Il s'agit de veiller à ce que la caractéristique protégée d'une personne ne la désavantage pas au travail. Le but n'est pas de donner aux employés présentant une caractéristique protégée un avantage sur les autres ou de les soustraire aux normes et aux exigences de leur travail.

[268] Dans *Ryan c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2004 CRTFP 18 (demande de contrôle judiciaire rejetée dans 2005 CF 65), la

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

Commission a déclaré, au paragraphe 60, que c'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'appartient le fardeau de la preuve d'établir que les événements en cause constituaient du harcèlement. Au paragraphe 61, on peut lire notamment ce qui suit :

[61] [...] Cependant, les interactions entre des personnes créant un malaise ne peuvent pas toutes être assimilées à du « harcèlement » ou de l'« intimidation ». Dans l'affaire Joss, supra, l'arbitre a mentionné ce qui suit, aux paragraphes 90 et 96 :

... le harcèlement ne devrait pas être fondé sur des incidents isolés, sur des erreurs de jugement non délictuelles ou sur un comportement irréfléchi. Il ne devrait pas non plus, à mon avis, être utilisé comme une arme dans le milieu de travail, particulièrement quand il sert d'instrument de vengeance personnelle. La législation sur le harcèlement et les politiques sur le harcèlement en milieu de travail devraient plutôt servir non pas à causer des problèmes ou à exacerber des conflits personnels, mais bien à protéger ceux qui ont besoin de protection.

...

Dans les relations d'emploi, les cas d'amour-propre blessé, de ressentiments et même d'employés qui se détestent cordialement ne sont pas uniques. Pourtant, on ne peut pas toujours parler de harcèlement dans ces cas-là; le plus souvent, les deux parties ne sont pas sans reproche. Les sanctions disciplinaires ne sont pas nécessairement le meilleur remède pour les problèmes de ce genre, et il est certain que la façon optimale de les contrer n'est pas le recours aveugle aux politiques sur le harcèlement ou à des plaintes de harcèlement, comme cette triste histoire le démontre.

[269] Aux paragraphes 59, 63 et 64 de *Joss c. Conseil du Trésor (Agriculture et Agroalimentaire Canada)*, 2001 CRTFP 27, la Commission a déclaré ce qui suit :

[59] Bref, pour qu'on puisse conclure à ce genre de harcèlement au sens de la Politique sur le harcèlement en milieu de travail du Conseil du Trésor, il faut qu'il y ait 1) un comportement malséant, 2) que ce comportement vise le plaignant, 3) qu'il soit blessant pour celui-ci, 4) que son auteur en connaissait l'importunité ou aurait dû la connaître, 5) que le comportement humilie, rabaisse ou embarrasse personnellement le plaignant et 6) que ce soit un propos, une action ou une exhibition ayant cet effet une fois ou continuellement. Par conséquent, lorsque le harcèlement n'est pas sexuel, il ne suffit pas que le comportement soit malséant et que son auteur ait su ou aurait dû savoir qu'il était importun; la personne visée par le comportement doit le considérer comme blessant, et le comportement lui-même doit être répréhensible parce qu'il humiliait, rabaisait ou embarrassait personnellement

la victime. Il s'ensuit que le harcèlement non sexuel doit être prouvé à la fois objectivement et subjectivement. Le critère objectif, c'est que le comportement doit être malséant et humiliant, rabaissant ou embarrassant personnellement pour la victime, et le subjectif, que la victime ou la personne visée par le comportement doit l'avoir considéré comme blessant pour une de ces raisons.

[...]

[63] Il est plus important encore de comprendre clairement que le harcèlement n'est pas une arme à mettre à la disposition des gens dans le milieu de travail. Il n'a pas sa place dans les conflits ou les disputes qui se produisent fréquemment entre collègues ou entre les gestionnaires et leurs subordonnés. Il ne devrait pas non plus être utilisé comme outil pour régler ces conflits ou ces disputes, bien que l'approche de discussion et de médiation inhérente aux politiques de harcèlement soit un moyen constructif de désamorcer les conflits personnels ou basés sur l'usage de l'autorité en milieu de travail.

[64] [...] En outre, un comportement harcelant doit être délibéré, ou sa nature malséante ou blessante doit être raisonnablement évidente [...]

[270] Le fonctionnaire fonde ses arguments sur les questions posées par l'employeur au sujet de son entente de télétravail, laquelle lui permettait de travailler à domicile de 11 h 30 à 19 h 30. Le libellé du grief lui-même, les documents issus des audiences de grief et les répliques au grief reflètent tous la perception du fonctionnaire de ce qui s'est passé. L'employeur a effectivement posé des questions sur les limitations et les restrictions de Mme Kaiser et sur l'aide que le fonctionnaire lui apportait en raison de ces limitations et restrictions.

[271] Selon la définition établie dans *Joss*, aux paragraphes 59, 63 et 64, les comportements de harcèlement ont une composante subjective et une composante objective. En outre, le comportement doit être malséant et viser la partie plaignante, qui doit le trouver blessant. L'auteur doit également savoir ou aurait dû savoir que le comportement serait importun et qu'il humilierait, rabaîsserait ou embarrasserait personnellement la partie plaignante.

[272] De plus, dans *Joss* et *Ryan*, la Commission a déclaré que le harcèlement ne devrait pas être fondé sur des erreurs de jugement non délictuelles. Il ne devrait pas non plus être utilisé comme une arme dans le milieu de travail ou comme outil pour résoudre des conflits ou des disputes, et n'a pas sa place dans les conflits entre les gestionnaires et les employés. Enfin, la Commission a précisé dans *Joss* que l'intention

qui sous-tend la nature malséante ou blessante du comportement doit être raisonnablement évidente.

[273] Je conclus que les questions qui ont été posées au fonctionnaire au sujet des limitations et des restrictions de Mme Kaiser et de l'aide qu'il lui apportait pour répondre à certains de ses besoins quotidiens ne constituaient pas un comportement malséant. Je conclus également qu'aucune intention malséante ou blessante ne sous-tendait ces questions. Elles n'étaient pas non plus rabaissantes ou destinées à provoquer de l'humiliation ou de l'embarras personnel. Rien ne me permet de conclure que le fonctionnaire a été rabaissé, humilié ou embarrassé.

[274] Il ressort de la preuve que le fonctionnaire croyait que la nature permanente de la déficience de Mme Kaiser signifiait qu'il ne serait pas tenu de répondre à des questions relatives aux mesures d'adaptation, à moins qu'il n'avise l'employeur d'un changement dans la situation de Mme Kaiser. Il en a déduit que sa situation de travail (télétravail) serait maintenue, à moins qu'il n'informe l'employeur d'un changement.

[275] Ce n'est pas ce qui ressort de la lettre sur les mesures d'adaptation de 2009. Bien qu'elle précise qu'il incombe au fonctionnaire d'informer l'employeur de tout changement, elle indique également que les mesures d'adaptation sont subordonnées à l'exécution satisfaisante de ses fonctions. Le fait qu'il incombait au fonctionnaire d'informer l'employeur de tout changement dans sa situation ne signifiait pas que l'employeur ne pouvait pas demander de renseignements ni que les mesures d'adaptation en place ne pouvaient pas être modifiées. Selon la jurisprudence de la Commission et des tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada, il n'est pas nécessaire qu'une mesure d'adaptation soit la mesure parfaite, la meilleure mesure disponible ou la mesure privilégiée par le fonctionnaire s'estimant lésé ou le plaignant.

[276] La demande de renseignements sur la situation de Mme Kaiser et sur l'aide apportée par le fonctionnaire n'équivaut pas à du harcèlement du fait qu'elle résulte des préoccupations soulevées dans les formulaires Y280 du fonctionnaire et, plus tard, de l'avis de la DAICF selon lequel les problèmes qui, d'après les superviseurs, pourraient être causés par une fraude étaient peut-être liés à des problèmes de rendement causés par le télétravail. Le fait de poser des questions légitimes ne constitue pas du harcèlement ou de la discrimination.

[277] Ce qui ressort clairement de la preuve, c'est qu'au cours de la période en question, le fonctionnaire était très agité et affligé par ce qu'il percevait comme un harcèlement persistant au sujet de son entente de télétravail. Ce n'est pas de cette façon que je vois les faits.

[278] Ce qui ressort clairement des faits et des billets médicaux, c'est que, durant la période en question, le fonctionnaire semblait accablé d'un stress important, déclenché par plusieurs sources différentes. Celles-ci ont été relevées dans plusieurs des billets médicaux et étaient, sans ordre particulier, son travail, la situation de Mme Kaiser, ses parents vieillissants et leurs besoins accrus en matière de soins, le manque de soutien qu'il percevait de la part de son frère concernant la situation de ses parents, sa jeune enfant et les problèmes entourant la construction de la nouvelle maison pour sa famille. Tous ces facteurs de stress semblent avoir convergé à la fin du printemps, à l'été et au début de l'automne 2016.

[279] En outre, il est évident que le fonctionnaire souffrait lui-même de problèmes de santé, problèmes qui étaient, du moins d'après les billets médicaux et les registres produits, de nature médicale et sans aucun rapport avec le stress, de quelque source que ce soit. Je pense que ces problèmes de santé personnels ont bien pu ajouter au stress.

[280] Je comprends parfaitement la frustration du fonctionnaire devant l'évolution de la situation, compte tenu de tout ce qu'il vivait.

V. Divers

[281] Dans ses arguments, le fonctionnaire a mentionné que l'employeur avait laissé entendre qu'il était [traduction] « susceptible ». Il a fait valoir que cette remarque faisait partie intégrante d'un phénomène s'apparentant au blâme de la victime, tel que défini dans *Naraine*. Le fonctionnaire a laissé entendre que cette remarque s'inscrivait dans le cadre des actes discriminatoires de l'employeur.

[282] Dans les billets médicaux, il est plusieurs fois question des problèmes de colère du fonctionnaire. Selon le billet médical du 10 juin, le fonctionnaire était [traduction] « en colère », ses réactions étaient impulsives, il abordait les problèmes de front et remontait immédiatement à l'échelon supérieur de la chaîne d'autorité. Toujours selon ce billet, il comprenait qu'il devait [traduction] « prendre du recul » et [traduction]

« réévaluer la situation ». Mme Azoulay, dans sa lettre, a déclaré ce qui suit :
[traduction] « Il a parlé de ses problèmes de colère et de confiance. » Elle a également indiqué qu'il défendait ses droits et ceux des autres, mais que [traduction] « [...] ses méthodes lui causent des difficultés et ne sont pas les plus efficaces [...] ». Selon le billet médical du 30 septembre, il éprouvait une [traduction] « colère situationnelle » au sujet de la construction de la nouvelle maison.

[283] Compte tenu de la preuve contenue dans les billets médicaux au sujet du fonctionnaire et de sa colère, je conclus qu'il n'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur l'a qualifié, à tort ou à raison, de susceptible. En effet, tout au plus, Mme Aupin le trouvait difficile.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[285] Le grief est rejeté.

[286] L'onglet 11 de la pièce G-1 est mis sous scellés.

[287] Les onglets 24 à 27 de la pièce E-1 sont mis sous scellés pour une période de 30 jours à compter de la date de la présente décision, afin de permettre à l'employeur de produire des copies de ces documents expurgées des renseignements mentionnés dans les présents motifs.

Le 19 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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