

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20140325

**Dossiers : T-2027-11
T-2029-11
T-2033-11
T-2030-11
T-2032-11**

Référence : 2014 CF 246

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 25 mars 2014

En présence de madame la juge Mactavish

**Dossiers : T-2027-11
T-2029-11
T-2033-11**

ENTRE :

SHIV CHOPRA

demandeur

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

**Dossiers : T-2030-11
T-2032-11**

ET ENTRE :

MARGARET HAYDON

demanderesse

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS PUBLICS DU JUGEMENT ET JUGEMENT
(Motifs confidentiels du jugement et jugement rendus le 13 mars 2014)

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAR</u>
I. Introduction	1
II. Contexte	5
III. Suspension de 10 jours du Dr Chopra	30
A. Circonstances à l'origine de la mesure disciplinaire	31
B. Décision de l'arbitre	69
C. Questions en litige	75
D. Analyse	77
(1) L'arbitre a-t-il omis de tirer une conclusion sur la question de savoir si le Dr Chopra désobéissait à un ordre direct?	89
(2) Santé Canada a-t-il toléré l'absence du Dr Chopra des lieux de travail?	109
(3) Santé Canada était-il en droit de prendre une mesure disciplinaire contre le Dr Chopra malgré les inquiétudes de ce dernier en matière de santé et de sécurité?	116
(4) Est-il exact que Santé Canada n'a pas réussi à établir les raisons l'ayant amené à prendre la mesure disciplinaire?	122
E. Conclusion	129
IV. Griefs relatifs à la « dénonciation »	130
A. Déclarations en cause	136
B. Lettres disciplinaires	170
C. Décision de l'arbitre	178
D. Questions en litige	185
E. La conclusion de l'arbitre sur la question du retard à prendre des mesures disciplinaires était-elle raisonnable?	187
F. Conclusion sur les griefs relatifs à la « dénonciation »	220
V. Licenciement du Dr Chopra	222
A. Contexte	224
B. Décision de l'arbitre	247
C. Questions en litige	260

D.	Analyse	262
	(1) Traitement similaire réservé au Dr Chopra, à la Dre Haydon et au Dr Lambert	270
	(2) L'arbitre a-t-il commis une erreur en tirant une conclusion d'insubordination?	279
	(3) L'arbitre a-t-il omis de prendre en compte des arguments et des éléments de preuve pertinents?	285
	(4) L'arbitre a-t-il omis de tenir compte des deux motifs de licenciement?	302
E.	Conclusion	311
VI.	Licenciement de la Dre Haydon	317
	A. Contexte	319
	B. Décision de l'arbitre	352
	C. Questions en litige	364
	D. Analyse	366
	(1) Traitement similaire réservé au Dr Chopra, à la Dre Haydon et au Dr Lambert	367
	(2) Est-ce que l'arbitre a mal dit le droit en matière d'insubordination et est-ce qu'il en a résulté une analyse erronée?	368
	(3) L'arbitre a-t-il omis de prendre en compte des arguments et des éléments de preuve pertinents?	377
	(4) L'arbitre a-t-il omis de tenir compte de tous les motifs ayant mené à la mesure disciplinaire?	393
E.	Conclusion	401
VII.	Conclusion définitive	409
VIII.	Dépens	415

I. Introduction

[1] Après une longue série d'audiences, un arbitre a rejeté les griefs déposés par le D^r Shiv Chopra et la D^{re} Margaret Haydon relativement aux mesures disciplinaires qui leur avaient été imposées par leur employeur, Santé Canada, dont la suspension du D^r Chopra pour insubordination et absence non autorisée du travail, la suspension des deux demandeurs pour s'être adressés aux médias et leur licenciement pour insubordination.

[2] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont chacun déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre. Le D^r Chopra conteste le rejet de ses griefs relatifs aux suspensions de 10 jours et de 20 jours et à son licenciement. Quant à la D^{re} Haydon, elle demande le contrôle judiciaire de la décision par laquelle ses griefs relatifs à une suspension de 10 jours et à son licenciement ont été rejetés. Étant donné que les faits de ces affaires s'entrelacent, les présents motifs s'appliquent aux cinq demandes de contrôle judiciaire.

[3] Pour les motifs qui suivent, j'ai conclu que la demande de contrôle judiciaire déposée par le D^r Chopra de sa suspension de 10 jours pour insubordination et congé non autorisé devrait être rejetée. Cependant, les demandes du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon visant le contrôle judiciaire de leur suspension, imposée parce qu'ils s'étaient adressés aux médias, seront accueillies.

[4] J'ai de plus conclu que les conclusions d'insubordination qui ont entraîné le licenciement du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon étaient raisonnables. Cependant, l'à-propos du licenciement comme sanction de cette inconduite devra être réexaminé dans le cas de la D^{re} Haydon parce que l'arbitre a à tort tenu compte d'une mesure disciplinaire non valide lorsqu'il a confirmé la

sanction. Il pourrait aussi se révéler nécessaire d'évaluer l'à-propos de la sanction du licenciement dans les deux cas si le D^f Chopra et la D^{re} Haydon ont gain de cause dans la contestation de la décision de les suspendre parce qu'ils se sont adressés aux médias.

II. Contexte

[5] Le survol qui suit a pour objet de décrire le contexte général des demandes dont la Cour est saisie. Un examen plus détaillé des faits sur lesquels repose chacune des demandes sera effectué plus loin, au fur et à mesure que chacune des demandes de contrôle judiciaire sera examinée dans les présents motifs.

[6] Le D^f Chopra a commencé à travailler comme évaluateur de médicaments à Santé Canada en 1987, pour ce qui était alors appelé le Bureau des médicaments vétérinaires (BMV). Le BMV a été remplacé par la Direction des drogues vétérinaires (DDV). À l'époque des événements en cause, le D^f Chopra travaillait à la Division de l'innocuité pour les humains (DIH) de la DDV. La D^{re} Haydon a commencé à travailler comme évaluatrice des médicaments pour Santé Canada en 1983. À l'époque en cause, elle travaillait à la Division de l'évaluation clinique (DEC) de la DDV.

[7] Les « médicaments vétérinaires » sont des substances utilisées pour prévenir et traiter les maladies chez les animaux, favoriser leur croissance, contrôler leur reproduction ou fournir des moyens respectueux d'atténuer et de soulager la douleur chez les animaux.

[8] Santé Canada est l'organisme réglementaire chargé de l'autorisation des nouveaux médicaments vétérinaires et des nouvelles utilisations de médicaments approuvés existants en conformité des dispositions de la *Loi sur les aliments et drogues*, LRC, 1985, c F-27.

Santé Canada a notamment pour mandat la protection de la santé et de la sécurité des citoyens du Canada, conformément à la législation applicable.

[9] Les évaluateurs de médicaments sont chargés d'effectuer des évaluations scientifiques et de formuler des recommandations sur l'innocuité et l'efficacité des produits pharmaceutiques destinés aux animaux et aux poissons. Ils doivent aussi vérifier si de nouveaux médicaments vétérinaires peuvent avoir des effets négatifs sur la santé des humains et garantir que les nouveaux médicaments sont conformes aux exigences en matière d'innocuité pour les humains contenues dans la *Loi sur les aliments et drogues* et ses règlements d'application.

[10] Les évaluateurs de médicaments n'approuvent pas ou ne rejettent pas eux-mêmes les présentations de drogue nouvelle. En effet, après avoir pris connaissance des données pertinentes, ils formulent une recommandation quant à savoir si la vente d'un médicament vétérinaire devrait être autorisée au Canada. La décision d'autoriser ou de rejeter une présentation de drogue nouvelle est prise en dernière analyse par un délégué du ministre de la Santé.

[11] Une fois que l'utilisation d'un médicament vétérinaire est autorisée par Santé Canada, un avis de conformité (AC) est délivré au fabricant. Ce dernier peut alors commercialiser le produit au Canada conformément aux conditions de l'autorisation.

[12] Au fil des années, un certain nombre de problèmes sont survenus entre les D^{rs} Chopra et Haydon et Santé Canada. Notamment, vers la fin de la décennie 1990, les demandeurs (et certains de leurs collègues) en étaient venus à s'inquiéter du fait que des problèmes relatifs au processus d'évaluation des médicaments pourraient avoir des répercussions négatives sur la santé et la sécurité des Canadiens.

[13] Plus particulièrement, les demandeurs estimaient que les évaluateurs de médicaments faisaient l'objet de pressions en vue d'autoriser des médicaments dont l'innocuité était douteuse. Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon s'inquiétaient tout particulièrement au sujet de l'utilisation d'hormones de croissance et d'antibiotiques chez les animaux dont la viande était destinée à la consommation humaine, étant donné les répercussions potentielles de ces médicaments sur la santé et la sécurité des humains. Dans le cas des antibiotiques, les demandeurs craignaient que leur utilisation non thérapeutique pour les animaux joue un rôle dans le développement d'une résistance aux antimicrobiens, qui présente un risque pour la santé humaine. La résistance aux antimicrobiens s'installe lorsque des souches de microbes pathogènes deviennent de plus en plus résistantes aux antibiotiques, ce qui rend plus difficile et potentiellement impossible le traitement des infections.

[14] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont entrepris de diffuser par divers moyens leurs préoccupations à l'intérieur du ministère. Ils ont notamment alerté leur syndicat, déposé plusieurs griefs et écrit au ministre de la Santé en lui demandant d'intervenir.

[15] Le D^r Chopra a aussi déposé un grief contre la [TRADUCTION] « direction de Santé Canada » en 1997, alléguant qu'il faisait l'objet d'un [TRADUCTION] « harcèlement constant et répétitif ». Il alléguait, notamment, qu'il avait fait l'objet de pressions pour qu'il autorise des produits médicamenteux d'une innocuité douteuse et qu'il s'était vu refuser l'accès à l'information réglementaire dont il avait besoin pour effectuer son travail. Le D^r Chopra alléguait de plus qu'il avait fait l'objet de menaces directes et implicites de mesures disciplinaires et qu'il avait été victime de diffamation.

[16] Cependant, les demandeurs étaient insatisfaits des résultats de leurs efforts; ils estimaient que leur employeur n'avait pas adéquatement tenu compte de leurs préoccupations.

[17] Les demandeurs ont aussi demandé la tenue d'une enquête externe sur le processus d'autorisation des médicaments au Canada et ont fait état de leurs inquiétudes à l'extérieur de Santé Canada. Ils ont notamment envoyé une lettre au premier ministre pour lui demander d'intervenir. Ils se sont aussi adressés à la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, article 2, et ils ont participé à des audiences devant le Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts.

[18] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont aussi communiqué avec les médias à diverses reprises, au sujet de ces préoccupations et d'autres sujets d'inquiétude. Ces déclarations publiques ont amené l'employeur à prendre contre eux des mesures disciplinaires qui ont donné lieu aux décisions ci-après de la Cour : *Haydon c Canada*, [2001] 2 CF 82, 192 FTR 161 (CFPI)

(*Haydon 1*), *Chopra c Canada (Conseil du Trésor)* [2005] ACF n° 1189, confirmée par 2006 CAF 295 (*Chopra 1*), et *Haydon c Canada (Conseil du Trésor)*, [2004] ACF n° 932, confirmée par 2005 CAF 249, [2006] 2 RCF 3 (*Haydon 2*).

[19] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont eu gain de cause dans l'affaire *Haydon 1* relativement à la contestation des mesures disciplinaires prises contre eux. En effet, la juge Tremblay-Lamer a conclu que les déclarations des demandeurs relatives à leurs préoccupations concernant l'autorisation d'hormones de croissance et d'antibiotiques et le fait qu'ils estimaient que les évaluateurs de médicaments subissaient des pressions pour autoriser des médicaments dont l'innocuité était douteuse équivalaient à la divulgation de politiques mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité du public. Par conséquent, les déclarations étaient visées par l'une des exceptions à l'obligation de loyauté des fonctionnaires reconnues par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Fraser c Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1985] 2 RCS 455, [1985] ACS n° 71.

[20] Cependant, les demandeurs n'ont pas réussi dans les affaires *Haydon 2* et *Chopra 1* à faire annuler les mesures disciplinaires qui leur avaient été imposées.

[21] Dans *Chopra 1*, la Cour a conclu qu'il était raisonnable qu'un arbitre estime que le D^r Chopra avait manqué à son obligation de loyauté en critiquant publiquement une décision de Santé Canada de stocker des médicaments, notamment la ciprofloxacine, en raison de la crainte suscitée à la suite des événements du 11 septembre à New York et à Washington que des attentats au bacille du charbon soient commis et en prêtant des motifs inappropriés à son

employeur. La Cour a conclu que ces commentaires ne pouvaient pas être visés par l'une des exceptions à l'obligation de loyauté énoncées dans l'arrêt *Fraser*.

[22] Dans *Haydon 2*, les commentaires publics de la D^{re} Haydon relatifs au caractère prétendument politique de l'interdiction du bœuf brésilien en raison des craintes relatives à l'encéphalopathie spongiforme bovine (ou ESP, communément appelée « maladie de la vache folle ») ont été jugés liés à un différend commercial plutôt qu'à une question de santé et de sécurité publiques. Par conséquent, les commentaires n'étaient pas visés par une des exceptions à l'obligation de loyauté énoncées dans l'arrêt *Fraser*.

[23] Vu l'ensemble de ce contexte, il ne faut pas s'étonner de l'existence, au début des années 2000, de tensions dans les relations entre, les D^{rs} Chopra et Haydon et certains de leurs collègues et superviseurs à Santé Canada. Seize des collègues des demandeurs ont déposé une plainte de harcèlement contre le D^r Chopra et la D^{re} Haydon en décembre 2002. Étaient aussi nommés comme défendeurs dans la plainte le D^r Gérard Lambert (un collègue qui partageait les vues des demandeurs) et un quatrième scientifique. Selon la plainte de harcèlement, à cause de l'attention provoquée par les commentaires des demandeurs dans les médias, la charge de travail des demandeurs avait augmenté et ils ne voulaient [TRADUCTION] « être ni distraits ni entraînés dans cet imbroglio »; de plus, les reportages dans les médias [TRADUCTION] « nuisaient à leur travail et à leur intégrité professionnelle » : décision de l'arbitre, au paragraphe 62.

[24] Une deuxième plainte a été déposée contre le D^r Chopra par les mêmes collègues en avril 2003 par suite des commentaires qu'il avait faits dans les médias au sujet du bilinguisme officiel.

[25] Dans le cadre d'une enquête indépendante sur les plaintes déposées contre le D^r Chopra et la D^{re} Haydon, on a conclu qu'il n'y avait eu aucun harcèlement. Cependant, le rapport d'enquête de 2004 (le rapport Chodos) se montrait très critique à l'égard du comportement des demandeurs, soulignant ce qui suit : [TRADUCTION] « On pourrait soutenir qu'en contribuant au climat d'hostilité et de suspicion qui règne dans leur milieu, les défendeurs [le D^r Chopra et la D^{re} Haydon] ont effectivement nui à l'intérêt public au lieu d'en faire la promotion » : décision de l'arbitre, au paragraphe 68.

[26] Voici un autre extrait du rapport Chodos au sujet du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon : [TRADUCTION] « Ils doivent assumer une certaine responsabilité pour le climat de doute et de méfiance qui prévaut à la Direction depuis des années. [...] Ces doutes, qu'ils soient ou non fondés, minent l'esprit de collégialité nécessaire pour que les scientifiques de la DMV collaborent à remplir leur mandat aux termes de la *Loi sur les aliments et drogues* » : décision de l'arbitre, au paragraphe 62.

[27] En 2003, les demandeurs et le D^r Lambert ont déposé leur propre plainte de harcèlement dans laquelle ils alléguaient, tel qu'il appert de la décision de l'arbitre, « qu'ils avaient été soumis à [...] [TRADUCTION] une influence politique considérable, avaient été l'objet de moyens de pression et de harcèlement de la part de la direction de Santé Canada dans le but d'approuver

ou de maintenir divers médicaments d'innocuité douteuse au profit du lobbying politique de certains groupes d'intérêts particuliers et au détriment de l'intérêt public » : décision de l'arbitre, au paragraphe 61. Ils prétendaient que leur employeur avait notamment eu recours à des évaluations du rendement injustes à titre de mesure de représailles contre eux parce qu'ils avaient diffusé leurs opinions.

[28] Ces événements ont entraîné ce que le rapport Chodos a décrit comme le [TRADUCTION] « climat d'hostilité et de suspicion qui règne dans leur milieu » et que l'arbitre a décrit comme un milieu de travail « déplaisant ». Je n'ai pas l'impression que l'une ou l'autre des parties conteste cette description de l'atmosphère de travail à la DDV à l'époque, même si chacun accuse l'autre d'être à l'origine de cet environnement malsain.

[29] Après ce survol du contexte des événements en cause, je procède ci-dessous à l'examen de la demande de contrôle judiciaire déposée par le D^r Chopra relativement à sa suspension de 10 jours.

III. Suspension de 10 jours du D^r Chopra

[30] Le 30 mai 2003, le D^r Chopra a été suspendu pendant une période de 10 jours pour insubordination et congé non autorisé. L'arbitre a conclu que Santé Canada était en droit de prendre une mesure disciplinaire contre le D^r Chopra et que la suspension de 10 jours était appropriée dans les circonstances. Par conséquent, il a rejeté le grief du D^r Chopra.

A. *Circonstances à l'origine de la mesure disciplinaire*

[31] Au cours de la période en question, Santé Canada appliquait le Guide sur les régimes de travail souples qui permettaient aux employés de travailler à partir de la maison avec l'accord du ministère, et à la discrétion de la direction. Conformément à cette politique, le D^f Chopra a travaillé à partir de chez lui entre 1997 et 2002 conformément à une série d'ententes relatives au télétravail.

[32] Le 25 octobre 2002, le D^f Chopra a signé ce qui devait être la dernière prolongation de son entente de télétravail, qui devait se terminer le 31 décembre 2002. Cette entente de prolongation prévoyait ce qui suit :

- a. L'entente de télétravail était censée durer quatre mois, à compter du 1^{er} septembre 2002.
- b. Si le rendement du D^f Chopra était satisfaisant, l'entente pouvait être prolongée pour une période supplémentaire de quatre mois.
- c. Le D^f Chopra reconnaissait ce qui suit : [TRADUCTION] « le télétravail est un privilège et non un droit et [...] le maintien de l'entente, si elle est acceptée, dépend de ma productivité et de mon rendement ».
- d. L'entente de télétravail a un caractère volontaire et elle peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis raisonnable.

[33] Le 30 janvier 2003, une rencontre a été organisée entre le D^f Chopra et son chef d'équipe, la D^{re} Mehrotra, ainsi que le directeur de la Division de l'innocuité pour les humains, le D^f Vasu Dev Sharma. Il devait être question lors de cette rencontre du rendement du D^f Chopra.

[34] Les supérieurs du D^f Chopra ont relevé des problèmes liés à son rendement, particulièrement en ce qui a trait à sa productivité et à ce qu'ils estimaient être un manque d'intérêt pour les tâches qui lui étaient assignées.

[35] À la fin de la rencontre, le D^f Sharma a informé le D^f Chopra qu'à cause de son rendement insatisfaisant, l'entente de télétravail le concernant ne serait pas renouvelée. Le D^f Chopra n'est pas d'accord avec cette évaluation et il soutient qu'on ne lui a pas donné la possibilité de donner son point de vue sur les préoccupations de l'employeur avant que la décision de résilier l'entente de télétravail le concernant soit prise.

[36] Toutefois, la résiliation de l'entente de télétravail concernant le D^f Chopra, la validité de son évaluation du rendement de janvier 2003 de même que le bien-fondé du grief qu'il a déposé par la suite ne sont pas en cause en l'espèce; par conséquent, je ne tire aucune conclusion à cet égard. Cependant, je me suis attardée sur le point de vue du D^f Chopra sur ces questions parce que j'estime qu'il s'agit d'un élément du contexte dans lequel les événements qui ont suivi se sont produits.

[37] La résiliation de l'entente de télétravail du D^f Chopra a été confirmée dans un courriel envoyé à ce dernier par la D^{re} Mehrotra le 31 janvier 2003. Le courriel précisait que le D^f Chopra devait se présenter au travail le 3 février 2003 dans les bureaux de la DDV situés au complexe Holland Cross. Le D^f Chopra était aussi informé d'effectuer une journée de travail standard de 7,5 heures du lundi au vendredi, chaque semaine [TRADUCTION] « sur les lieux » entre 7 h et 21 h. Le D^f Chopra s'est présenté au travail le 3 février 2003, conformément aux directives.

[38] Étant donné que les événements qui se sont déroulés entre le retour au travail du D^f Chopra et sa suspension pour insubordination sont en cause en l'espèce, il importe de les passer en revue de façon plus détaillée. Il faut plus particulièrement garder à l'esprit l'allégation du D^f Chopra selon laquelle l'arbitre a commis une erreur en ce qu'il n'a pas conclu explicitement qu'il avait volontairement fait preuve d'insubordination et sa prétention selon laquelle, par suite des discussions en cours entre lui et son employeur, Santé Canada tolérait le fait qu'il continue à s'absenter des lieux de travail.

[39] Le D^f Chopra a déclaré avoir eu le jour même de son retour au travail une conversation avec le D^f Aspi Maneckjee qui l'a amené à quitter les lieux de travail. Le D^f Maneckjee était l'un des 16 plaignants dans la plainte de harcèlement déposée contre le D^f Chopra et la D^{re} Haydon.

[40] Le D^f Maneckjee avait auparavant envoyé un courriel au D^f Chopra dans lequel il faisait allusion aux commentaires formulés dans les médias par ce dernier; voici ce qu'il lui demandait : [TRADUCTION] « faire attention et [...] ne pas généraliser en l'absence de preuves, car vous nuisez aux autres (moi) ». Le D^f Chopra a répondu que l'accusation était [TRADUCTION] « absolument sans fondement et fausse » et a ajouté qu'il ne voulait pas revenir sur ce sujet.

[41] Le D^f Chopra a indiqué que le D^f Maneckjee lui a parlé dans la salle à manger du personnel le 3 février 2003. Selon un courriel envoyé par le D^f Chopra à son représentant syndical plus tard ce jour-là, le D^f Maneckjee lui aurait dit : [TRADUCTION] « Shiv, tu ne me

parles pas ». Étant donné que le D^f Chopra ne répondait pas, le D^f Maneckjee a répété :

[TRADUCTION] « Shiv, tu ne me parles pas », ce à quoi le D^f Chopra a répondu : « Faut-il que je le fasse? ».

[42] Le D^f Maneckjee lui aurait ensuite dit sur un ton condescendant : [TRADUCTION] « Tu dois toujours parler aux autres », et le D^f Chopra aurait répondu : « Je ne veux pas te parler, car tu as déposé une plainte de harcèlement contre moi ». Le D^f Chopra ajoute qu'il a [TRADUCTION] « mis un terme à la conversation en lui demandant de ne plus [lui] adresser la parole ». À ce moment-là, le D^f Maneckjee a quitté la pièce.

[43] Le D^f Chopra a déclaré à l'audience devant l'arbitre que cet incident l'avait amené à craindre pour sa sécurité personnelle. Il s'inquiétait non seulement du fait que ses collègues pourraient adopter une attitude [TRADUCTION] « plus agressive » envers lui, mais aussi de ses propres réactions à leur égard.

[44] Le D^f Chopra décrit ces faits comme un incident de [TRADUCTION] « violence en milieu de travail » ou de « menaces » dans son mémoire des faits et du droit, et il a déclaré ce qui suit à ce sujet : [TRADUCTION] « c'est l'incident culminant dans cette série d'agressions. Je ne peux pas savoir s'il va me frapper ou me nuire, mais il m'a dit que je lui nuis ». Il est intéressant de souligner, toutefois, que la description qu'a faite le D^f Chopra de l'événement dans le courriel qu'il avait envoyé à l'époque à son représentant syndical est beaucoup moins spectaculaire et que rien ne laisse entendre dans ce courriel que le D^f Chopra s'était senti menacé d'une façon ou d'une autre.

[45] Le D^f Chopra a déclaré qu'il était retourné à sa table de travail après l'incident avec le D^f Maneckjee et qu'il avait téléphoné à son médecin. Il a ensuite quitté les lieux de travail pour voir son médecin. Le D^f Chopra n'a informé personne de son départ et il n'a pas signalé l'incident à ses superviseurs.

[46] Le D^f Chopra a décrit sa discussion avec son médecin l'après-midi du 3 février 2003; et indiqué que, selon lui, il [TRADUCTION] « n'était pas malade » et « ne souffrait [pas] d'un problème de santé mentale ». Il semble, d'après la description qu'a faite le D^f Chopra de cette rencontre, qu'il voulait que son médecin consigne dans un document qu'il avait signalé avoir un problème au travail, et qu'il le dirige vers un psychologue.

[47] Le D^f Chopra a téléphoné à la secrétaire de la DIH le jour suivant pour l'informer qu'il était malade et qu'il ne se rendrait pas au bureau. Il n'a communiqué ni avec la D^{re} Mehrotra ni avec le D^f Sharma. Il a parlé de nouveau à la secrétaire le 7 février 2003 pour lui dire qu'il n'était pas rétabli et qu'il reverrait son médecin.

[48] Le 10 février 2003, la D^{re} Mehrotra a envoyé au D^f Chopra un courriel dans lequel elle prenait note du fait que ce dernier s'était absenté parce qu'il était malade; de plus, elle s'informait de l'état de santé du D^f Chopra et du moment où il pensait retourner au travail. Le D^f Chopra a répondu qu'il avait vu son médecin et qu'il ferait savoir à la D^{re} Mehrotra à quel moment il se sentirait suffisamment bien pour retourner au travail.

[49] Les supérieurs du D^r Chopra n'ont plus eu de nouvelles. Par conséquent, la D^{re} Mehrotra lui a envoyé un autre courriel le 5 mars 2003, dont voici un extrait : [TRADUCTION] « pour donner suite à votre demande de congé de maladie avec traitement, j'aurais besoin d'un certificat de votre médecin qui indique aussi la date prévue de retour au travail ». La D^{re} Mehrotra demandait aussi au D^r Chopra de fournir le certificat médical au plus tard le 12 mars 2003.

[50] Le D^r Chopra a répondu au courriel de la D^{re} Mehrotra le 12 mars 2003 pour lui dire qu'il ne lui remettrait pas le certificat médical demandé. Le D^r Chopra a plutôt demandé à la D^{re} Mehrotra de communiquer avec son conseiller juridique, David Yazbeck.

[51] Dans l'intervalle, M. Yazbeck a communiqué avec le sous-ministre de la Santé pour exposer des préoccupations quant à la situation du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon et de deux de leurs collègues. M. Yazbeck lui a fait part des faits qui, à son avis, constituaient une [TRADUCTION] « [...] tentative manifeste de la direction de Santé Canada » de cibler volontairement quatre scientifiques, y compris le D^r Chopra et la D^{re} Haydon, pour les dissuader de diffuser leurs opinions. M. Yazbeck considérait comme des mesures de représailles les évaluations du rendement négatives des quatre scientifiques, la résiliation de l'entente de télétravail du D^r Chopra et la plainte de harcèlement déposée contre ces quatre personnes par leurs collègues.

[52] M. Yazbeck ajoutait dans sa lettre au sous-ministre qu'il ne comprenait pas pour quelles raisons le D^r Chopra [TRADUCTION] « serait forcé de retourner au travail » étant donné la plainte de harcèlement et l'attitude hostile de ses collègues. M. Yazbeck pressait le sous-ministre

d'ordonner aux gestionnaires de rétablir le *statu quo* jusqu'à ce que ces problèmes soient réglés. M. Yazbeck demandait à tout le moins que l'entente de télétravail du D^f Chopra soit rétablie et que les évaluations du rendement des quatre scientifiques soient annulées.

[53] À la même époque, M. Yazbeck était en communication avec la sous-ministre adjointe relativement à la plainte de harcèlement contre les quatre scientifiques. Des communications ont aussi eu lieu entre le D^f V. Sharma et le D^f Chopra relativement à la version définitive de l'évaluation du rendement du D^f Chopra dans laquelle le D^f Sharma soulignait que quoique pense le D^f Chopra de la validité de l'évaluation, il aurait dû savoir qu'il [TRADUCTION] « était tenu d'exécuter et de terminer les tâches qui lui étaient attribuées ».

[54] Le D^f Chopra a par la suite déposé des griefs relatifs à son évaluation du rendement et à la résiliation de son entente de télétravail. En réponse à d'autres messages de M. Yazbeck qui cherchait à savoir si la sous-ministre adjointe avait l'intention de répondre à ses préoccupations relatives à la résiliation de l'entente de télétravail du D^f Chopra, cette dernière a souligné que ces questions faisaient l'objet de griefs et seraient résolues dans le cadre du processus de règlement des griefs.

[55] Des discussions se sont aussi déroulées entre les parties relativement au fait que le D^f Chopra n'avait pas encore produit de certificat médical pour justifier son absence du travail. Le 18 mars 2003, la D^{re} Mehrotra a à nouveau demandé que le D^f Chopra fournisse un certificat médical au plus tard le 25 mars 2003. Elle a informé le D^f Chopra que s'il ne fournissait pas de

certificat, elle conclurait que ce dernier était en congé non autorisé, ce qui pourrait entraîner des mesures disciplinaires.

[56] Le D^r Chopra ne voulait pas remettre le certificat à la D^{re} Mehrotra parce qu'elle faisait partie du groupe des plaignants ayant déposé la plainte de harcèlement contre lui et qu'il croyait que ce certificat n'était demandé que pour être utilisé à son détriment. Il a informé la D^{re} Mehrotra que sa demande de certificat médical était contraire à la politique relative au harcèlement et il lui a demandé de communiquer avec M. Yazbeck. Le D^r Chopra a aussi informé la D^{re} Mehrotra qu'il continuerait de participer dans toute la mesure de ses capacités aux évaluations de médicaments qui lui seraient confiées.

[57] À l'époque, M^{me} Diane Kirkpatrick était directrice générale de la DDV. Elle a écrit à M. Yazbeck le 27 mars 2003 au sujet de la distance qui séparait les plaignants et les défendeurs, parties à la plainte de harcèlement. Elle l'a informé qu'à compter du 31 mars 2003, le bureau du D^r Chopra serait déménagé, à l'intérieur du même complexe de bureaux.

[58] Il y a eu d'autres échanges au sujet de ces arrangements et M^{me} Kirkpatrick lui a rappelé que, dans l'intervalle, le D^r Chopra devait se présenter au travail au bureau qu'il était alors le sien.

[59] Le 28 mars 2003, M^{me} Kirkpatrick a envoyé un courriel au D^r Chopra l'informant qu'une réunion aurait lieu le 4 avril 2003 pour discuter de son absence du travail. En plus de la question du certificat médical qui n'avait pas encore été fourni, M^{me} Kirkpatrick a précisé qu'elle

souhaitait discuter du fait que le D^f Chopra avait indiqué qu'il continuait à travailler à partir de chez lui, alors que son entente de télétravail avait été résiliée.

[60] M^{me} Kirkpatrick, le D^f V. Sharma, le D^f Chopra, M. Yazbeck et un conseiller des ressources humaines ont participé à la rencontre du 4 avril 2003. Pour la première fois, le D^f Chopra a parlé à son employeur de son échange du 3 février 2003 avec le D^f Maneckjee. Il a déclaré avoir eu à l'époque des craintes au sujet de sa santé et de sa sécurité, mais il n'a fourni à l'employeur aucun renseignement détaillé au sujet de l'incident.

[61] M^{me} Kirkpatrick a dit au D^f Chopra qu'il pourrait remettre le certificat médical au D^f Sharma ou à elle-même. Elle a aussi relevé que le D^f Chopra disait travailler à partir de chez lui, et elle lui a demandé à quel moment il pensait revenir au travail, après son congé de maladie. Le D^f Chopra a informé M^{me} Kirkpatrick qu'il se considérait encore en télétravail. M^{me} Kirkpatrick a rappelé encore une fois au D^f Chopra que son entente de télétravail avait été résiliée et qu'il devait se présenter au travail dans les locaux de la DDV.

[62] Dans une lettre de suivi rédigée le 9 avril 2003, la sous-ministre adjointe reprenait la demande faite au D^f Chopra de communiquer une date de retour au travail et lui rappelait que, sauf en cas de congé autorisé, il était [TRADUCTION] « tenu d'effectuer ses tâches dans le lieu de travail désigné ».

[63] Le 17 avril 2003, le D^f Chopra a remis à M^{me} Kirkpatrick un certificat médical relatif à son absence du travail entre le 4 février 2003 et le 15 mars 2003, par l'intermédiaire de

M. Yazbeck; ce dernier écrivait dans une lettre d'accompagnement que [TRADUCTION] « la décision d'ordonner au D^f Chopra » d'effectuer son travail à un autre endroit qu'à son domicile constituait une autre mesure de harcèlement contre lui. Même si M^{me} Kirkpatrick entretenait certains doutes au sujet du problème de santé du D^f Chopra, elle a accepté le certificat et a autorisé son congé de maladie pour la période qui se terminait le 15 mars 2003.

[64] D'autres échanges ont eu lieu entre les parties, notamment une discussion au sujet du déménagement du bureau du D^f Chopra. Le 12 mai 2003, M. Yazbeck a écrit à M^{me} Kirkpatrick pour lui faire part de préoccupations au sujet de [TRADUCTION] « la décision d'exiger [du D^f Chopra] qu'il travaille dans un autre bureau », ce qui, à son avis, constituait un autre incident de harcèlement. M. Yazbeck terminait sa lettre en informant M^{me} Kirkpatrick que le D^f Chopra continuerait à travailler à partir de son domicile jusqu'à ce que toutes ses inquiétudes aient été dissipées, en l'absence d'une directive formelle exigeant du D^f Chopra qu'il emménage dans son nouveau bureau.

[65] M. Yazbeck a continué à contester la résiliation de l'entente de télétravail du D^f Chopra, ce qui a amené la sous-ministre adjointe à informer M. Yazbeck, le 30 avril 2003, que la décision de résilier l'entente de télétravail [TRADUCTION] « avait été prise par la personne habilitée à le faire à l'intérieur du ministère ».

[66] Au cours de cette période, et malgré le fait qu'il n'était pas en congé de maladie après le 15 mars 2003, le D^f Chopra n'est pas retourné sur les lieux de travail.

[67] Le 30 mai 2003, M^{me} Kirkpatrick a annoncé par écrit au D^r Chopra la suspension de 10 jours qui est à l'origine de la présente demande de contrôle judiciaire. Elle l'informait aussi que des mesures seraient prises pour recouvrer le salaire perçu par le D^r Chopra pendant la période au cours de laquelle ce dernier s'était absenté du travail. Voici un extrait de la lettre de M^{me} Kirkpatrick :

[TRADUCTION]

J'estime que vous êtes en congé non autorisé du bureau depuis le 16 mars 2003. Par conséquent, des mesures seront prises pour recouvrer le salaire versé dans votre compte de paye à partir du 16 mars 2003, jusqu'à ce que vous vous présentiez à votre lieu de travail désigné.

De plus, la prolongation non autorisée de votre absence du travail, votre insistance à continuer d'effectuer du télétravail contrairement aux directives répétées de la direction, votre omission de soumettre, dans un délai raisonnable, et ce, malgré nos demandes successives à cet égard, un certificat médical ou toute autre pièce justificative à l'appui de votre absence, de même que de l'information relative à votre allégation en matière de santé et sécurité, constituent, à mon avis, de l'insubordination et une conduite inacceptable de votre part.

Par conséquent, je n'ai d'autre choix que de vous imposer une suspension sans traitement pour une période de 10 jours. Vous serez informé des dates auxquelles cette suspension s'appliquera.

Vous devez vous présenter au travail immédiatement. Le défaut de vous présenter au travail pourrait entraîner l'imposition d'autres mesures disciplinaires, incluant le licenciement.

[68] Après avoir reçu cette lettre, le D^r Chopra est retourné au travail, comme cela avait été exigé de lui, le 3 juin 2003.

B. *Décision de l'arbitre*

[69] Un arbitre a été nommé en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour entendre les griefs du D^f Chopra et de la D^{re} Haydon.

[70] Après avoir examiné les diverses communications entre le D^f Chopra, M. Yazbeck et Santé Canada, l'arbitre a tiré un certain nombre de conclusions relatives au fait que le D^f Chopra s'était absenté du travail entre le 3 février et le 30 mai 2003.

[71] L'arbitre était prêt à accorder le bénéfice du doute au D^f Chopra relativement aux explications qu'il a fournies pour justifier son refus de fournir un certificat médical avant avril 2003. Cependant, il a aussi conclu que les inquiétudes du D^f Chopra au sujet de la violence et du harcèlement dans le milieu de travail n'entraînaient pas une « exception rétrospective à l'application du principe "obéir d'abord, déposer un grief ensuite" », et qu'elles n'étaient pas suffisantes pour justifier son comportement.

[72] Plus particulièrement, l'arbitre a conclu que le D^f Chopra avait maintenu sa décision de travailler à partir de chez lui malgré le non-renouvellement de son entente de télétravail et les directives très précises de son employeur selon lesquelles il devait se présenter à son lieu de travail désigné pour accomplir ses tâches.

[73] L'arbitre a de plus conclu que le D^f Chopra n'avait pas d'excuse légitime pour désobéir à l'ordre de retourner à son lieu de travail, que son absence du travail après le 15 mars 2003 n'était pas autorisée et qu'il s'était livré à un comportement inacceptable qui équivalait à de

l'insubordination. Par conséquent, Santé Canada était en droit de prendre une mesure disciplinaire et la suspension de 10 jours était raisonnable vu les antécédents du D^r Chopra en matière disciplinaire.

[74] Enfin, l'arbitre a conclu que selon le principe voulant qu'« en l'absence de travail, il n'y a pas de rémunération », le recouvrement du salaire pour la période pendant laquelle le D^r Chopra s'était absenté du travail était une mesure administrative et non une mesure disciplinaire. Le D^r Chopra n'a pas contesté cet aspect de la décision de l'arbitre.

C. *Questions en litige*

[75] La question globale qui se pose en l'espèce est celle de savoir si la décision de l'arbitre de confirmer la validité de la suspension de 10 jours était raisonnable. Le D^r Chopra soutient qu'elle ne l'était pas étant donné que l'arbitre n'a pas abordé certaines questions essentielles dans sa décision et que des éléments nécessaires pour justifier une conclusion d'insubordination n'ont pas été prouvés.

[76] À l'appui de cette thèse, le D^r Chopra énumère quatre questions qu'il estime que l'arbitre ne s'est pas posées :

- a. Le D^r Chopra savait-il qu'il désobéissait à un ordre clair et direct?
- b. Santé Canada a-t-il toléré l'absence du D^r Chopra des lieux de travail étant donné que le ministère n'a pas insisté pour qu'il retourne au travail plus tôt?

- c. Santé Canada était-il en droit de prendre une mesure disciplinaire contre le D^r Chopra malgré les véritables craintes qu'il entretenait au sujet de sa santé et de sa sécurité?
- d. L'employeur a-t-il prouvé toutes les allégations invoquées pour justifier la mesure disciplinaire en cause?

D. *Analyse*

[77] Les parties reconnaissent que la norme de contrôle qui s'applique à la décision de l'arbitre est celle de la décision raisonnable. Je suis d'accord. Même si la demande soulève des questions mixtes de fait et de droit, la résolution de ces questions repose en grande partie sur l'appréciation des faits qu'a effectuée l'arbitre.

[78] Dans le contexte du contrôle d'une décision selon la norme de la décision raisonnable, l'examen de la Cour porte sur la justification de la décision, et la transparence et l'intelligibilité du processus décisionnel ainsi que sur la question de savoir si la décision appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit : voir *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190, au paragraphe 47.

[79] La norme de la décision raisonnable est une norme déférente. Elle reconnaît qu'il n'y a peut-être pas une seule réponse correcte aux questions en litige et que le législateur confie la responsabilité décisionnelle aux tribunaux spécialisés en raison de l'expertise particulière qu'ils possèdent dans un domaine donné. Par conséquent, lorsque les cours de révision appliquent la

norme de la décision raisonnable, elles doivent adopter une attitude de respect à l'égard des décisions des tribunaux administratifs spécialisés : *Dunsmuir*, au paragraphe 48.

[80] C'est particulièrement vrai en matière d'arbitrage de griefs. D'ailleurs, comme la Cour d'appel fédérale l'a souligné dans l'arrêt *Tobin c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 254, [2009] ACF n° 968, un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* « n'est pas seulement un expert en relations en [sic] travail, il est aussi un expert en relations de travail dans la fonction publique » : au paragraphe 40.

[81] Dans l'arrêt *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Newfoundland and Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 RCS 708, la Cour suprême a précisé davantage la portée du contrôle du caractère raisonnable d'une décision. Elle a souligné que l'insuffisance des motifs d'un tribunal administratif ne rend pas nécessairement sa décision déraisonnable. En effet, une cour de révision peut confirmer la validité de la décision d'un tribunal administratif si cette décision fait partie, au sens de l'arrêt *Dunsmuir*, des issues possibles acceptables qui peuvent se justifier au regard des faits et du droit : paragraphe 14.

[82] De plus, il est particulièrement important de rappeler que la Cour suprême a clairement indiqué dans l'arrêt *Newfoundland Nurses* que les tribunaux administratifs n'ont pas à faire référence à toutes les questions et à tous les arguments soulevés par les parties, et qu'ils n'ont pas non plus à tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à leur décision finale. Le défaut d'un tribunal de le faire « ne met pas en doute [la] validité [des motifs] ni celle du résultat au terme de l'analyse du caractère

raisonnable de la décision » : au paragraphe 16. Voir aussi l'arrêt *Construction Labour Relations c Driver Iron Inc.*, 2012 CSC 65, [2012] 3 RCS 405, au paragraphe 3, dans lequel la Cour suprême du Canada a souligné que la cour de révision a pour tâche de décider « si la décision attaquée, considérée dans son ensemble, à la lumière du dossier, est raisonnable ».

[83] La cour de révision ne peut substituer ses propres motifs à ceux du décideur administratif, mais elle peut examiner les motifs fournis par le tribunal administratif ainsi que le dossier afin d'évaluer le caractère raisonnable de la décision visée par le contrôle : *Newfoundland Nurses*, au paragraphe 15. Il suffit que les motifs du décideur administratif « permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables » : *Newfoundland Nurses*, au paragraphe 16.

[84] Il ne revient pas à la cour de révision de réévaluer la preuve. Il existe de plus une présomption selon laquelle le décideur a tenu compte de l'ensemble du dossier.

[85] Ces lignes directrices quant à la déférence qui est due aux décisions des tribunaux administratifs sont particulièrement pertinentes en l'espèce vu la tâche monumentale que l'arbitre a accomplie. Avant de vérifier si la décision de l'arbitre était raisonnable, il est important de comprendre la tâche qui incombait à l'arbitre en ce qui concerne les divers griefs déposés par le D^f Chopra et la D^{re} Haydon.

[86] En fait, l'arbitre était saisi de huit griefs : les trois du D^f Chopra, les deux de la D^{re} Haydon et les trois autres du D^f Lambert. Le D^f Lambert a eu partiellement gain de cause

devant l'arbitre et les parties ont depuis lors réglé leurs différends, de sorte que le D^r Lambert n'est plus partie à la présente instance.

[87] L'audition des griefs s'est étalée sur quelque quatre ans et demi. Pendant plus de 150 jours d'audience, l'arbitre a reçu les témoignages de 11 témoins. Le dossier compte 20 000 pages et une preuve abondante a été déposée relativement aux questions qui opposaient les parties. En plus des témoignages relatifs aux événements en cause, une preuve scientifique complexe et technique a aussi été produite devant l'arbitre, et les deux parties ont déposé des observations écrites, longues et détaillées. Le processus s'est terminé par une décision de 208 pages.

[88] Comme l'avocat du défendeur l'a souligné lors de l'audition des présentes demandes, s'il y a une affaire qui commande la retenue judiciaire, c'est bien celle-ci.

(1) L'arbitre a-t-il omis de tirer une conclusion sur la question de savoir si le D^r Chopra désobéissait à un ordre direct?

[89] Le D^r Chopra allègue que la décision qui a entraîné le rejet de son grief est déraisonnable parce que l'arbitre n'a pas abordé explicitement la question de savoir s'il avait l'intention subjective nécessaire pour justifier une conclusion d'insubordination.

[90] Tout en reconnaissant que son entente de télétravail avait été résiliée et qu'il avait reçu l'ordre précis et sans équivoque de se présenter dans les bureaux du complexe Holland Cross de Santé Canada le 3 février 2003, le D^r Chopra dit qu'il a donné suite à cet ordre. Il a quitté le bureau plus tard ce jour-là après sa confrontation avec le D^r Maneckjee et il a été en congé de maladie autorisé jusqu'au 15 mars 2003.

[91] L'avocat du D^r Chopra a continué à communiquer avec les représentants de Santé Canada au sujet de la légitimité de son évaluation du rendement, de la résiliation de son entente de télétravail, de ses allégations de harcèlement, de ses inquiétudes en matière de santé et de sécurité et du défaut allégué de son employeur d'aborder les problèmes qu'il avait soulevés.

[92] Selon le D^r Chopra, les parties discutaient activement des modalités de son retour au travail et il était entendu qu'au cours de cette période le D^r Chopra demeurerait chez lui. Le D^r Chopra soutient que [TRADUCTION] « la nature même des discussions entre les parties supposait qu'il ne retournerait pas au travail à ce moment-là ».

[93] Le D^r Chopra ajoute que la juste interprétation des échanges entre les parties pendant la période de février à mai 2003 révèle que l'employeur n'insistait plus pour qu'il retourne immédiatement dans les bureaux du complexe Holland Cross de la DDV. En fait, le D^r Chopra soutient qu'en aucun moment entre le 3 février et le 30 mai 2003 Santé Canada ne lui a intimé l'ordre direct de se présenter au travail dans les bureaux du complexe Holland Cross de la DDV. En effet, lorsqu'il a reçu cet ordre direct dans la lettre du 30 mai de M^{me} Kirkpatrick, il a obtempéré.

[94] Selon le D^r Chopra, il ne suffisait pas que son employeur se contente de mentionner son [TRADUCTION] « attente » qu'il se présente au travail, comme M^{me} Kirkpatrick l'a fait lors de la rencontre du 4 avril 2003. Il dit que les attentes de l'employeur doivent plutôt être formulées explicitement sous la forme d'un ordre direct et que les employés doivent être informés de façon

précise du fait que la non-conformité avec l'ordre peut entraîner des conséquences sur le plan disciplinaire avant qu'on puisse conclure qu'il y a eu insubordination.

[95] Le D^r Chopra soutient qu'il ne peut y avoir insubordination que s'il y a refus intentionnel et délibéré d'obéir à un ordre clair; à cet égard, il s'appuie sur l'ouvrage de doctrine de Donald J.M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition (Toronto, Thomson Reuters Canada Ltd, 2012), au paragraphe 7.3612, de même que sur les décisions *National Harbours Board, Vancouver c Vancouver Harbour Employees Association, Local 517, ILWU* (1974), 6 LAC (2d) 5 BCCAAA n^o 6 (Monroe), au paragraphe 36, et *Re Hunter Rose Co. Ltd. And Graphic Arts International Union, Local 28-B*, 27 LAC (2d) 338, [1980] OLAA n^o 92.

[96] Le D^r Chopra allègue de plus que la jurisprudence arbitrale a établi depuis longtemps que dans les cas d'insubordination [TRADUCTION] « le véritable fondement de l'imposition de mesures disciplinaires n'est pas constitué simplement des faits objectifs du comportement injustifié, *mais aussi de la conscience que possède l'employé du caractère non approprié de ses actions* » : *Stancor Central Ltd. c Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local 2-500 (Collective Agreement Grievance)*, 22 LAC 184, au paragraphe 4, [1970] OLAA n^o 2 (Weiler). En d'autres termes, la compréhension subjective qu'a l'auteur d'un grief de la situation est un facteur pertinent dans l'évaluation du caractère évident de l'ordre et de l'à-propos de la sanction imposée.

[97] Je suis prête à reconnaître que l'insubordination comporte un élément subjectif. Même si l'ordre d'un employeur peut sembler dépourvu de toute ambiguïté d'un point de vue objectif, il

n'y aurait certainement pas insubordination s'il était possible de démontrer qu'un trouble de l'ouïe ou un obstacle linguistique empêchait l'employé de bien comprendre ce qui lui est demandé. Dans ce cas, le défaut de l'employé de respecter les directives de l'employeur pourrait ne pas lui être reproché parce qu'il n'avait pas l'intention de s'opposer à son employeur. Cependant, ce n'est pas le cas en l'espèce.

[98] L'arbitre était conscient qu'il incombait à Santé Canada de justifier la mesure disciplinaire imposée au D^r Chopra. Il a conclu que l'ordre selon lequel le D^r Chopra devait retourner au travail dans les bureaux du complexe Holland Cross de la DDV était clair et que le fait qu'il se soit présenté au travail le 3 février 2003 démontrait que le D^r Chopra le comprenait : décision de l'arbitre, au paragraphe 177.

[99] L'arbitre a eu à procéder à l'examen ardu des événements qui s'étaient déroulés entre le 3 février et le 30 mai 2003, et il a conclu qu'il n'y avait pas eu « renonciation » de la part de Santé Canada, et qu'à partir du moment où un employeur donne un ordre clair, il n'est pas tenu de le répéter simplement parce que l'employé visé n'est pas d'accord ou refuse de l'exécuter : décision de l'arbitre, au paragraphe 178.

[100] De plus, il ressort à l'évidence du dossier que Santé Canada a dans les faits répété l'ordre donné au D^r Chopra de retourner à son lieu de travail désigné à plusieurs reprises au cours de la période.

[101] Dans les messages qu'elle a envoyés en mars 2003, M^{me} Kirkpatrick a bel et bien précisé qu'elle s'attendait à ce que le D^f Chopra se présente au travail à son bureau du complexe Holland Cross. Lors de la rencontre du 4 avril, M^{me} Kirkpatrick a encore une fois confirmé au D^f Chopra que son entente de télétravail avait été résiliée et qu'il devait se présenter au travail dans les bureaux de la DDV. Dans la lettre de suivi du 9 avril 2003 rédigée par la sous-ministre adjointe, il était encore une fois rappelé au D^f Chopra qu'à moins d'être en congé autorisé, il était « tenu d'effectuer ses tâches dans le lieu de travail désigné » [italique ajouté].

[102] Le D^f Chopra déclare qu'il a continué à travailler à son domicile pendant la plus grande partie de la période, et que l'arbitre aurait dû tenir compte de sa compréhension subjective des événements avant de conclure qu'il avait fait preuve d'insubordination. Selon lui, le défaut de l'arbitre de le faire rend la décision déraisonnable.

[103] Il faut souligner dès le départ que l'arbitre a eu amplement l'occasion d'évaluer les différentes versions des événements fournies par les parties, et notamment la correspondance, leur interprétation des événements et leurs attitudes à l'égard de la situation qui régnait au printemps 2003. L'arbitre a aussi entendu le témoignage du D^f Chopra relativement à l'incident avec le D^f Maneckjee de même que les descriptions que les parties ont faites du déroulement de la rencontre du 4 avril.

[104] Vu l'allégation du D^f Chopra selon laquelle les discussions en cours entre son avocat et l'employeur au sujet des [TRADUCTION] « modalités et du moment » de son retour au travail constitue « la preuve non contredite » de sa compréhension de la situation selon laquelle il n'était

pas visé par un ordre direct de retour au travail, il était raisonnable que l'arbitre s'enquière dans le cadre de son examen de l'intention des parties.

[105] Contrairement à ce qu'indique le D^f Chopra dans ses observations, le dossier ne montre pas que les parties, tout au long de la période qui a suivi le 15 mars 2003, comprenaient que le D^f Chopra continuerait à travailler à domicile. Le dossier révèle plutôt que le D^f Chopra n'était pas d'accord avec son évaluation du rendement ou avec la résiliation de son entente de télétravail et qu'il ne retournerait pas au travail tant que ces questions, parmi d'autres, ne seraient réglées à sa satisfaction.

[106] En fait, il est intéressant de souligner que, dans sa lettre du 20 mars 2003 adressée à la sous-ministre adjointe, M. Yazbeck a fait remarquer que le D^f Chopra avait

[TRADUCTION] « demandé que la décision de l'obliger à retourner travailler dans les bureaux de Santé Canada soit annulée »; par ce commentaire il reconnaît clairement que l'ordre original demeurait en vigueur. De la même façon, dans sa lettre du 17 avril 2003 à M^{me} Kirkpatrick, M. Yazbeck reconnaît l'existence de [TRADUCTION] « la décision d'*ordonner* au D^f Chopra » d'exécuter ses fonctions dans un autre endroit que son domicile et il admet dans sa lettre du 12 mai 2003 que la décision avait été prise d'[TRADUCTION] « *exiger* » [du D^f Chopra] qu'il travaille dans un autre lieu » [italique ajouté].

[107] Il est évident que l'arbitre a compris l'argument du D^f Chopra : voir les paragraphes 135-157 de la décision. Il a néanmoins conclu que l'employeur avait effectivement ordonné au D^f Chopra de se présenter au travail au complexe Holland Cross, que cet ordre avait

été compris par le D^f Chopra, qu'il n'avait jamais été annulé et que le D^f Chopra avait refusé d'y obtempérer. En tirant cette conclusion, l'arbitre concluait implicitement que le D^f Chopra a volontairement fait preuve d'insubordination.

[108] Cette conclusion est bien étayée par le dossier et elle fait à l'évidence partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit au sens de l'arrêt *Dunsmuir*.

(2) Santé Canada a-t-il toléré l'absence du D^f Chopra des lieux de travail?

[109] J'en aurai plus à dire au sujet de la question de la tolérance lorsque je traiterai des deux autres demandes de contrôle judiciaire. En bref, le principe de la tolérance suppose qu'un employeur doit décider s'il y a lieu ou non de prendre une mesure disciplinaire contre un employé au moment où il a connaissance d'un comportement indésirable. Le défaut de l'employeur de prendre rapidement une décision peut être considéré comme de la tolérance à l'égard de l'inconduite de l'employé.

[110] Donc, lorsqu'une longue période s'écoule avant qu'une mesure disciplinaire soit prise, il peut être légitime, en l'absence de tout autre avertissement ou de tout autre avis, qu'un employé suppose que son comportement a été toléré par l'employeur. Une fois qu'un comportement a été toléré, l'employeur ne peut pas plus tard invoquer ce même comportement pour justifier la prise d'une mesure disciplinaire. Il est injuste de laisser les employés croire que leur comportement a été toléré, ce qui crée chez eux un faux sentiment de sécurité, pour ensuite les punir à une date ultérieure : *McIntyre c Hockin*, [1889] OJ n° 36 (CA), aux paragraphes 13 et 16, *Miller c Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, [1983] CRTFPC, n° 22, à la page 13.

[111] Le D^f Chopra soutient que Santé Canada a effectivement toléré son absence des lieux du travail entre le 15 mars et le 30 mai 2003 étant donné que le ministère n'a pas insisté avant le 30 mai 2003 pour qu'il retourne au travail. Selon le D^f Chopra, le défaut de l'arbitre d'[TRADUCTION] « aborder directement » la question de la tolérance relative à certains comportements rend sa décision déraisonnable.

[112] Le D^f Chopra reconnaît que l'arbitre a conclu en toutes lettres qu'il n'y avait pas eu « renonciation » à l'exécution de l'ordre de l'employeur : paragraphe 178. Cependant, il tente d'établir une distinction entre « renonciation » et « tolérance », soutenant que le terme « renonciation » laisse entendre que l'ordre original n'est plus valide alors que dans le cas de la « tolérance », l'ordre de l'employeur est maintenu et ce dernier n'insiste plus pour qu'il soit exécuté.

[113] À mon avis, le D^f Chopra coupe les cheveux en quatre. En effet, le dossier étaye largement la conclusion de l'arbitre selon laquelle l'ordre de janvier 2003 exigeant que le D^f Chopra se présente au travail au complexe Holland Cross n'avait jamais été annulé. En fait, le dossier révèle qu'au cours de la période en question, le D^f Chopra a été informé à plusieurs reprises par son employeur qu'il devait se présenter au travail dans les bureaux de la DDV au complexe Holland Cross. La conclusion de l'arbitre selon laquelle il n'y avait pas eu renonciation à l'exécution de l'ordre initial de retour au travail dispose sans équivoque de l'argument relatif à la tolérance présenté par le D^f Chopra. Par conséquent, le D^f Chopra ne m'a pas convaincu que l'arbitre a commis une erreur à cet égard.

[114] Enfin, le D^f Chopra déclare que le premier ordre direct qui lui a été donné de se présenter au travail au complexe Holland Cross après son congé de maladie était contenu dans la lettre de M^{me} Kirkpatrick datée du 30 mai 2003 et qu'il était injuste de prendre une mesure disciplinaire contre lui en même temps qu'il a été notifié de l'ordre initial sans qu'on lui accorde la possibilité de s'y conformer. Cet argument n'est pas fondé.

[115] Comme il a été mentionné précédemment, le D^f Chopra a reçu à plusieurs reprises l'ordre de se présenter au travail au complexe Holland Cross. Il a refusé de le faire. La lettre du 30 mai 2003 lui imposait une mesure disciplinaire fondée sur son conduite *antérieure*. Il était de plus averti que d'autres mesures disciplinaires seraient prises s'il persistait dans son refus. Je n'y vois rien d'injuste.

(3) Santé Canada était-il en droit de prendre une mesure disciplinaire contre le D^f Chopra malgré les inquiétudes de ce dernier en matière de santé et de sécurité?

[116] Le D^f Chopra soutient que Santé Canada ne pouvait prendre une mesure disciplinaire contre lui étant donné qu'il avait fait état de préoccupations légitimes au sujet de sa santé et de sa sécurité, préoccupations dont Santé Canada n'a jamais tenu compte. Il soutient que la conclusion de l'arbitre selon laquelle il n'a pas fourni suffisamment de renseignements à l'employeur pour permettre à ce dernier de faire enquête était déraisonnable, tout comme sa conclusion selon laquelle les « préoccupations générales » du D^f Chopra au sujet du harcèlement ne justifiaient pas qu'il désobéisse à un ordre. Selon le D^f Chopra, cette conclusion était aussi contraire à la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement qui exige des employeurs qu'ils prennent des mesures de façon diligente et efficace lorsque des cas de harcèlement sont portés à leur attention.

[117] L'arbitre a traité expressément de la question de savoir si le D^f Chopra avait une excuse légitime pour désobéir à l'ordre de retour au travail : paragraphes 179-182. Il a conclu que l'employeur avait autorisé l'absence du D^f Chopra du 3 février au 15 mars 2003. Cependant, l'arbitre n'a pas estimé que les préoccupations alléguées du D^f Chopra en matière de santé et de sécurité justifiaient qu'il refuse de retourner au travail après la fin de son congé de maladie.

[118] L'arbitre a souligné que lorsqu'un employé veut invoquer une préoccupation liée à la santé et à la sécurité pour justifier le refus d'obéir à un ordre, il doit le faire dès que possible. L'arbitre a souligné que le D^f Chopra n'avait mentionné à son employeur l'incident survenu le 3 février 2003 dans la salle à manger des employés que lors de la rencontre du 4 avril 2003 et que, même à ce moment-là, il avait refusé de communiquer à son employeur des renseignements détaillés au sujet de l'incident en question. Ce n'est que le 17 avril 2003 que le D^f Chopra a transmis à son employeur une copie du courriel qu'il avait envoyé à son représentant syndical.

[119] L'arbitre a conclu que cette démarche avait été effectuée trop tard pour permettre au D^f Chopra de justifier son refus de retourner au travail après l'expiration du congé de maladie, et que sa situation ne permettait pas l'application du principe « obéir d'abord, déposer un grief ensuite ». Cette conclusion relève tout à fait du domaine d'expertise de l'arbitre, elle est amplement étayée par le dossier, et elle est tout à fait raisonnable.

[120] Comme il a été mentionné précédemment, le courriel envoyé au représentant syndical du D^f Chopra ne contenait qu'une description neutre de l'événement et ne faisait état d'aucune inquiétude du D^f Chopra quant à sa sécurité personnelle. En fait, comme l'arbitre l'a souligné, les

craintes du D^f Chopra au sujet de la violence en milieu de travail n'avaient jamais été communiquées à l'employeur et elles ont été soulevées pour la première fois à l'audience.

[121] L'arbitre a aussi traité directement des préoccupations générales du D^f Chopra quant au harcèlement et à son environnement de travail. L'arbitre a conclu que tout ce qui avait été établi c'était l'existence de relations difficiles entre le D^f Chopra et certains de ses collègues, et que le fait que son environnement de travail ait pu être déplaisant ne justifiait pas qu'il contrevienne à un ordre : paragraphe 181. Le Dr Chopra n'a démontré l'existence d'aucune erreur relativement à cette conclusion.

(4) Est-il exact que Santé Canada n'a pas réussi à établir les raisons l'ayant amené à prendre la mesure disciplinaire?

[122] Le D^f Chopra soutient enfin que l'employeur n'a pas réussi à prouver toutes les allégations censées justifier la mesure disciplinaire en question.

[123] Il faut se rappeler que la lettre du 30 mai 2003 de M^{me} Kirkpatrick énumérait plusieurs motifs justifiant la prise d'une mesure disciplinaire : le congé non autorisé du D^f Chopra, le fait qu'il continuait à travailler chez lui malgré les directives à l'effet contraire de la direction, le défaut de fournir un certificat médical malgré les demandes répétées en ce sens et le défaut de communiquer rapidement des renseignements au sujet de ses allégations en matière de santé et de sécurité.

[124] Le D^f Chopra soutient que l'arbitre a accepté les raisons qu'il a données pour expliquer pourquoi il n'a pas fourni de certificat médical pour justifier son absence du travail avant le

15 mars 2003, de sorte que le fait qu'il n'ait pas fourni de certificat plus tôt ne pouvait raisonnablement être invoqué pour justifier la prise d'une mesure disciplinaire. Il ajoute qu'étant donné la conclusion que son congé jusqu'au 15 mars 2003 était justifié, une grande partie des soi-disant « absences non autorisées » des lieux de travail l'était aussi. Par conséquent, le D^r Chopra soutient que Santé Canada ne pouvait pas invoquer la totalité de sa période d'absence pour prendre une mesure disciplinaire contre lui.

[125] Cependant, cet argument ne tient pas compte du fait qu'il était évident, à la lecture de la lettre du 30 mai 2003, que M^{me} Kirkpatrick acceptait le certificat médical fourni par le D^r Chopra et que la mesure disciplinaire visait uniquement son absence non autorisée du travail *après le 15 mars*.

[126] Selon le D^r Chopra, il était inexact, vu les faits, de dire qu'il a omis de fournir rapidement des renseignements au sujet de ses inquiétudes en matière de santé et de sécurité. Il conteste aussi le fait que le défaut de communiquer lesdits renseignements puisse justifier une mesure disciplinaire valide soulignant que, de toute façon, l'arbitre n'a pas conclu explicitement qu'il s'agissait d'un motif justifiant la prise d'une mesure disciplinaire.

[127] Cependant, il ressort à l'évidence des motifs de l'arbitre que ce dernier a reconnu que Santé Canada a démontré que le D^r Chopra avait fait preuve d'insubordination en ne retournant pas au travail lorsqu'on lui a demandé de le faire et qu'il n'avait aucunement justifié son refus d'obtempérer. Par conséquent, l'arbitre a conclu que l'employeur pouvait sur cette base prendre une mesure disciplinaire contre le D^r Chopra.

[128] L'arbitre a ensuite déterminé l'à-propos de la sanction imposée par l'employeur, dans le contexte de *cette inconduite bien précise*. Étant donné le dossier disciplinaire antérieur du D^f Chopra et la gravité de l'insubordination, l'arbitre a conclu qu'une suspension de 10 jours était raisonnable. C'est une évaluation qui relevait directement de l'expertise de l'arbitre et, de plus, il lui était raisonnablement loisible de conclure comme il l'a fait vu le dossier dont il était saisi.

E. *Conclusion*

[129] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire du D^f Chopra visant la décision de l'arbitre relative à sa suspension de 10 jours est rejetée. Je traiterai de la question des dépens à la fin des présents motifs.

IV. Grievs relatifs à la « dénonciation »

[130] Tant le D^f Chopra que la D^{re} Haydon ont fait l'objet de mesures disciplinaires par suite des déclarations publiques qu'ils ont faites à diverses reprises entre le 3 juillet 2002 et le 4 octobre 2003 sur diverses questions. Par une lettre datée du 9 décembre 2003, le D^f Chopra a été avisé qu'il faisait l'objet d'une suspension de 20 jours; de son côté, le 17 février 2004, la D^{re} Haydon a fait l'objet d'une suspension de 10 jours. Je pense que la différence de traitement s'explique plutôt par les différences entre les dossiers disciplinaires des scientifiques que par la gravité des inconduites alléguées.

[131] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont tous les deux déposé des griefs à l'encontre de la mesure disciplinaire prise contre eux, que les parties désignent les griefs relatifs à la « dénonciation ».

[132] Les griefs relatifs à la dénonciation ont été entendus conjointement par l'arbitre et les demandes de contrôle judiciaire du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon ont été plaidées en même temps devant moi. Par conséquent, je vais traiter des deux demandes dans une seule série de motifs, en soulignant au besoin les différences factuelles importantes entre la cause du D^r Chopra et celle de la D^{re} Haydon.

[133] Comme il a été souligné précédemment, le D^r Chopra et la D^{re} Haydon faisaient depuis longtemps des dénonciations sur des questions qui les touchaient, mais qui relevaient aussi de la compétence de Santé Canada et, plus particulièrement, du processus d'approbation des médicaments.

[134] Les deux scientifiques avaient déjà fait l'objet de mesures disciplinaires à cause de leur comportement. Dans la décision *Haydon 1*, le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont réussi à faire annuler une mesure disciplinaire prise à leur encontre au motif qu'en alléguant que les évaluateurs de médicaments faisaient l'objet de pressions pour approuver des médicaments dont l'innocuité était douteuse ils divulguaient l'existence d'une situation qui pouvait menacer la vie, la santé ou la sécurité du public. Par conséquent, la Cour a estimé que ces déclarations étaient visées par l'une des exceptions reconnues à l'obligation de loyauté.

[135] Cependant, à d'autres occasions, le D^r Chopra et la D^{re} Haydon n'ont pas réussi à faire annuler les mesures disciplinaires dont ils avaient fait l'objet à cause des propos qu'ils avaient formulés en public : décisions *Haydon 2* et *Chopra 1*. Cependant, la D^{re} Haydon a réussi dans la décision *Haydon 2* à faire réduire dans le cadre du processus de règlement des griefs la sanction qui lui avait été imposée.

A. *Déclarations en cause*

[136] Le 3 juillet 2002, un reportage sur le processus d'approbation des médicaments vétérinaires à Santé Canada a été diffusé à l'émission CTV National News. En entrevue, le D^r Chopra a affirmé : [TRADUCTION] « Nous sommes l'objet de moyens de pression pour approuver des médicaments à l'innocuité douteuse afin de favoriser les sociétés pharmaceutiques ». De son côté, la D^{re} Haydon a déclaré : [TRADUCTION] « Le public ignore ce qui se passe à Santé Canada, et c'est pourquoi je suis ici, pour dénoncer ces faits ». Un représentant de Santé Canada a nié les allégations et la journaliste concluait son reportage en précisant que les scientifiques [TRADUCTION] « dissidents » ne seraient satisfaits que lorsque le Sénat mènerait une enquête en bonne et due forme sur le processus d'approbation des médicaments.

[137] Le 4 juillet 2002, le D^r Chopra a été interviewé à l'émission Canada AM. Il a été interrogé au sujet de l'incident qui avait amené les quatre scientifiques à s'exprimer sur la place publique. Il a répondu comme suit : [TRADUCTION] « [Il s'agit du] tout dernier exemple, et le pire, d'un phénomène qui persiste depuis 1996 et même avant ». Le D^r Chopra a décrit la façon dont Santé Canada exerçait des pressions pour faire approuver rapidement des médicaments,

dont l'innocuité dans certains cas était douteuse, ainsi que les diverses tentatives faites par lui-même et ses collègues pour que leurs préoccupations soient prises en compte, mais en vain.

[138] Le D^r Chopra a été interrogé au sujet de l'approbation de certains produits contenant de la tyrosine. Il a déclaré que ce médicament était [TRADUCTION] « interdit[...] en Europe » et que la seule personne en mesure de « régler le problème » était le premier ministre.

[139] Le 17 juillet 2002, le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ainsi que d'autres fonctionnaires ont envoyé une lettre ouverte à l'Association canadienne des médecins vétérinaires, à toutes les associations provinciales de médecins vétérinaires et aux ordres et organismes de réglementation provinciaux de la profession vétérinaire. Les auteurs de la lettre précisait notamment qu'ils tentaient [TRADUCTION] « d'empêcher [leurs] superviseurs de les contraindre d'approuver une série de médicaments vétérinaires ou d'en préserver le statut sans que leur innocuité pour l'humain ait été prouvée conformément à la *Loi sur les aliments et drogues* et aux règlements pris en vertu de celle-ci ». Ils soulignaient également que ces questions posaient des risques pour la salubrité des aliments et la santé et qu'il s'agissait de [TRADUCTION] « graves sources de préoccupations » pour eux-mêmes comme pour la population.

[140] Une [TRADUCTION] « rencontre d'établissement des faits » a été organisée le 22 juillet 2002 entre les demandeurs et M^{me} Kathy Dobbin, directrice générale intérimaire de la DMV. Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon y ont été informés que l'objet de la rencontre était d'établir les faits relatifs à leurs allégations dans les médias selon lesquelles ils faisaient l'objet de pressions en vue d'approuver des médicaments dont l'innocuité était douteuse. Le D^r Chopra et

la D^{re} Haydon ont été informés qu'il ne s'agissait *pas* d'une rencontre à caractère disciplinaire et il n'a pas été question au cours de cette dernière qu'ils feraient l'objet de mesures disciplinaires par suite de leurs actions ou qu'ils devraient cesser de faire part de leurs préoccupations aux médias.

[141] M^{me} Dobbin a fait un suivi relatif à ladite réunion dans une lettre datée du 22 août 2002 adressée au D^r Chopra et à la D^{re} Haydon. Elle soulignait que les demandeurs avaient déposé une plainte au Bureau de l'intégrité de la fonction publique (BIFP). M^{me} Dobbin informait les demandeurs qu'aucune décision ne serait prise en ce qui concerne les propos qu'ils avaient tenus dans les médias jusqu'à ce que l'employeur ait examiné les conclusions du BIFP. Elle précisait que l'employeur [TRADUCTION] « considèr[e] qu'il s'agit d'une question grave et a[vait] entrepris un examen approfondi et complet à ce sujet ».

[142] Le 19 août 2002, le D^r Chopra, la D^{re} Haydon et d'autres fonctionnaires ont envoyé au sous-ministre une lettre concernant des [TRADUCTION] « plaintes pour conduite répréhensible » visant des gestionnaires de Santé Canada. La ministre de la Santé, le greffier du Conseil privé, le directeur du BIFP et le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) ont reçu une copie de cette lettre, à laquelle étaient joints des transcriptions du reportage de CTV et d'autres documents.

[143] En octobre 2002, le D^r Chopra et le D^r Lambert ont été interviewés dans le cadre d'un reportage de Country Canada relatif à l'approbation d'un médicament contenant de la tyrosine.

Des extraits de ces entrevues ont été présentés à l'émission CBC National News et dans le journal *Le Devoir*.

[144] Le D^r Chopra a affirmé que le médicament n'aurait pas dû être approuvé parce que l'entreprise n'avait fourni aucune donnée sur l'innocuité du médicament. Il a expliqué à l'intervieweur que les pressions en vue d'approuver des médicaments n'émanaient pas directement des établissements pharmaceutiques, mais plutôt des entreprises faisant du lobbying auprès du premier ministre, de la ministre de la Santé et du Bureau du Conseil privé.

[145] Le D^r Chopra a expliqué que les évaluateurs subissaient des pressions; à cet égard, il a parlé de celles qui étaient exercées que le Baytril soit approuvé sans que ne soient fournies les données nécessaires sur les résidus antimicrobiens.

[146] Le D^r Chopra a ajouté : [TRADUCTION] « [ç]a s'appelle la gestion du risque. Autrement dit, laissez-nous prendre des risques pour que nous fassions des profits, puis nous attendrons 20 ou 30 ans. Si des cancers surviennent, si des troubles de la reproduction se manifestent, si des gens [...] trop de gens meurent en raison de la résistance aux antimicrobiens, nous y réfléchissons, puis nous gérons cela ». Il a déclaré plus tard : [TRADUCTION] « Rien ne vous arrivera demain, ni peut-être dans un an. Mais à long terme, vous serez peut-être atteint de cancer, des troubles de reproduction se manifesteront chez [...] vos enfants et vos petits-enfants ».

[147] Le D^r Chopra mettait aussi en doute les compétences de M^{me} Kirkpatrick, soulignant qu'elle détenait un doctorat en chimie physique et qu'elle n'était ni vétérinaire, ni

microbiologiste, ni même biologiste. En fait, M^{me} Kirkpatrick possède un baccalauréat spécialisé en sciences, avec spécialisation en chimie physique.

[148] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ainsi que d'autres fonctionnaires ont envoyé une deuxième lettre au premier ministre le 4 novembre 2002, encore une fois pour lui exprimer leurs inquiétudes au sujet du processus d'approbation des médicaments. Ils ont fait parvenir une copie de leur lettre au ministre de la Santé, au sous-ministre de la Santé, au greffier du Conseil privé, au BIFP, au président de l'IPFPC, au Conseil des Canadiens, au Syndicat national des cultivateurs, à la Coalition canadienne de la santé, au Sierra Club du Canada et au Sierra Legal Defence Fund.

[149] Le 15 novembre 2002, M^{me} Kirkpatrick a envoyé un courriel au D^r Chopra et à la D^{re} Haydon pour les informer qu'elle avait eu vent de leur intention de prendre la parole lors d'une conférence de presse prévue le 18 novembre 2002. M^{me} Kirkpatrick a rappelé au D^r Chopra et à la D^{re} Haydon leur obligation de loyauté à l'égard de Santé Canada et la nécessité d'établir [TRADUCTION] « un juste équilibre entre, d'une part, l'intérêt public de préserver une fonction publique impartiale et efficace, et, d'autre part, la liberté d'expression des employés ». Elle rappelait aussi aux demandeurs l'existence à l'intérieur de Santé Canada de mécanismes par l'entremise desquels ils pouvaient faire valoir leurs préoccupations.

[150] À la conférence de presse du 18 novembre 2002 organisée par le Conseil des Canadiens et le Syndicat national des agriculteurs, le D^r Chopra a rappelé que l'approbation des médicaments devrait reposer sur des données et non sur des témoignages. À son avis, le

problème ne concernait pas un seul médicament, mais le [TRADUCTION] « système dans son ensemble ». Voici un autre extrait de sa déclaration à l'époque : [TRADUCTION] « [n]ous devons faire notre travail, qui consiste à nous assurer que les données exigées aux termes de la *Loi sur les aliments et drogues* du Canada, [qui relève] du *Code criminel*, sont fournies. Il serait mal de falsifier des documents et de soutenir autre chose, et cela contreviendrait au *Code criminel* ». Le D^r Chopra a aussi fait part de nouveau de ses inquiétudes au sujet de l'approbation prochaine d'un produit contenant de la tyrosine, soulignant encore une fois que cette association médicamenteuse avait été interdite en Europe.

[151] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont parlé tous les deux du harcèlement et des pressions dont ils disent avoir fait l'objet à Santé Canada. Le D^r Chopra a déclaré qu'il considérait comme de l'[TRADUCTION]« intimidation » et une [TRADUCTION] « menace évidente » le courriel de mise en garde envoyé par M^{me} Kirkpatrick avant la conférence de presse et il a souligné que la Cour [TRADUCTION] « a[vait] conclu qu'il était de notre devoir, à l'égard de la population, en tant que fonctionnaires » de dénoncer les situations dans les cas où la santé des gens est en jeu.

[152] Le D^r Chopra a rappelé ses inquiétudes quant à l'utilisation d'hormones de croissance et d'antibiotiques et aux répercussions de ces médicaments sur la santé humaine. La D^{re} Haydon a déclaré que [TRADUCTION] « c'est honteux que les deniers publics servent en fait à nuire à la population ». Les deux demandeurs ont répété leur demande d'enquête sur le processus d'approbation des médicaments.

[153] Dans un article publié plus tard dans le *Globe and Mail*, la D^{re} Haydon a déclaré que le processus d’approbation des médicaments était en plein [TRADUCTION] « chaos ».

[154] Le D^r Chopra a été interviewé sur les ondes de CFAX-AM à Victoria, Colombie-Britannique, le 21 novembre 2002. Il a repris ses allégations au sujet des pressions exercées par Santé Canada sur les évaluateurs de médicaments et ses critiques au sujet des compétences de M^{me} Kirkpatrick, et il a rappelé ses inquiétudes au sujet de l’utilisation d’hormones de croissance et d’antibiotiques, du rôle de ces dernières dans le développement de la résistance aux antimicrobiens de même que de leurs répercussions sur la santé et la sécurité des gens.

[155] L’intervieweur a demandé au D^r Chopra s’il était au fait que des gens étaient rémunérés par les sociétés pharmaceutiques pour approuver des médicaments. Le D^r Chopra a déclaré qu’il n’avait pas une connaissance directe de ce genre de chose et il a ajouté ce qui suit

[TRADUCTION] « mais de nos jours, la corruption, ce n’est pas ça ». L’intervieweur a ensuite demandé au D^r Chopra si, à son avis, il y avait beaucoup de corruption à Santé Canada. Voici ce qu’il a répondu : [TRADUCTION] « Eh bien, en ce sens où des personnes qui ne le méritent pas, qui n’ont pas les connaissances voulues, obtiennent les postes et les conservent des années durant, et où on continue d’amener de plus en plus de gens, alors ça [...] vous savez, le mot « corruption » est [un mot] technique [...] car c’est un terme juridique dans ce sens-là ». Le D^r Chopra a déclaré ignorer s’il y avait ou non de l’argent en jeu et que, à son avis, [TRADUCTION] « les entreprises gagnent certainement de l’argent avec des produits sans utilité ». Il a décrit ce qui se passait comme un ensemble d’[TRADUCTION]« actes répréhensibles ».

[156] Le 24 janvier 2003, le D^f Chopra a pris la parole lors d'une séance d'information sur l'irradiation alimentaire organisée par Santé Canada et d'autres partenaires. M^{me} Kirkpatrick a appris qu'il avait l'intention d'y participer et elle lui a envoyé un courriel quelques jours auparavant pour lui poser des questions au sujet du contexte de sa participation à l'événement étant donné qu'il n'assumait aucune responsabilité liée à la réglementation et au contrôle de l'irradiation alimentaire. Elle a demandé au D^f Chopra de dire explicitement, s'il prenait la parole lors de cette activité, qu'il s'exprimait en son nom personnel. Elle lui a aussi rappelé qu'il devait veiller à l'exactitude des commentaires qu'il formulerait ainsi que son obligation de soulever des préoccupations, le cas échéant, à l'interne avant de le faire sur la place publique.

[157] Lors de la séance d'information, le D^f Chopra a dit du courriel de M^{me} Kirkpatrick qu'il s'agissait d'un [TRADUCTION]« avertissement ». Il a affirmé par la suite que la présence de bactéries dans les aliments était un indice de contamination, qu'il fallait trouver la source de cette contamination et non se contenter de détruire les bactéries; il a conclu en ajoutant que, dans un tel cas, [TRADUCTION] « on camoufle des actes répréhensibles ».

[158] M^{me} Kirkpatrick, le 12 février 2003, a fait un suivi avec le D^f Chopra au sujet de cette séance d'information, et lui expliquait qu'elle évaluait la situation et qu'elle l'invitait à lui faire part de ses commentaires d'ici le 19 février 2003, au plus tard. Le D^f Chopra lui a répondu le jour suivant en lui demandant de s'adresser à M. Yazbeck.

[159] M. Yazbeck a écrit à plusieurs reprises à M^{me} Kirkpatrick au sujet des propos tenus par le D^r Chopra lors de la séance d'information sur l'irradiation alimentaire. Dans sa lettre du 30 juin 2003, M. Yazbeck demandait à M^{me} Kirkpatrick si l'employeur avait l'[TRADUCTION]« intention de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du D^r Chopra » et si la [TRADUCTION] « prise de mesures disciplinaires » était envisagée. Dans sa réponse datée du 31 juillet 2003, M^{me} Kirkpatrick soulignait que l'employeur procédait à une enquête en vue d'établir les faits afin d'évaluer le caractère approprié des commentaires du D^r Chopra et précisait que des [TRADUCTION] « activités non appropriées pourraient entraîner la prise de mesures disciplinaires ».

[160] Entre-temps, le 21 mai 2003, la D^{re} Haydon a été interviewée à la CBC au sujet de la découverte récente d'un cas d'encéphalopathie spongiforme bovine (aussi appelée maladie de la vache folle ou ESB). L'ESB est une maladie qui s'attaque au cerveau des animaux et qui entraîne une dégénérescence progressive de leur système nerveux.

[161] La D^{re} Haydon aurait déclaré que le gouvernement n'avait pas agi de façon suffisamment énergique pour limiter la propagation de l'ESB parce que la maladie pouvait demeurer latente pendant une décennie. Selon le reportage, elle aurait déclaré ce qui suit : [TRADUCTION] « je suis désolée de vous dire que je vous l'avais bien dit. Et je crois que ce n'est que le début ».

[162] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont fait d'autres commentaires au sujet du problème de l'ESB dans une entrevue avec un reporter de CTV le 5 juin 2003. La D^{re} Haydon a déclaré que depuis février 2001 elle disait à son employeur que les aliments pour animaux étaient à l'origine

de la propagation de l'ESB. Le D^r Chopra a posé la question suivante : [TRADUCTION] « Pourquoi prenons-nous ce risque? C'est si simple : on n'utilise pas ces aliments, et la maladie s'arrête. Elle ne se dissémine plus. C'est aussi simple que ça. Pourquoi ne voulaient-ils pas comprendre? ».

[163] Le reporter a souligné que le D^r Chopra avait été suspendu trois jours après avoir envoyé la lettre au ministre de la Santé au sujet du problème de l'ESB. Il s'agit de la suspension de 10 jours pour absence non autorisée du travail et insubordination dont il a été question dans la section précédente des présents motifs. Interrogé au sujet d'un lien possible entre la lettre et la suspension, le D^r Chopra a répondu : [TRADUCTION] « je n'ai aucune preuve que [...] c'est dû à cela. Mais cela fait réfléchir ».

[164] Dans le même ordre d'idées, il a été mentionné dans un article publié dans le *Globe and Mail* que le D^r Chopra avait fait l'objet d'une suspension de deux semaines et s'était vu infliger une amende correspondant à trois mois de salaire [TRADUCTION] « [...] peu après avoir insisté auprès du ministère [pour qu'il interdise] les aliments pour animaux qui pourraient causer la maladie de la vache folle ». On y rapportait aussi que le D^r Chopra trouvait suspect le moment auquel avait été prise la mesure disciplinaire. La D^{re} Haydon aurait aussi déclaré être troublée par la suspension du D^r Chopra étant donné qu'ils s'étaient conformés à la demande de l'employeur de ne pas rendre le dossier public.

[165] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont de nouveau fait état de leurs préoccupations relativement au problème de l'ESB lors d'une entrevue à l'émission Canada Now sur la chaîne CTV, le 6 juin 2003. Le même jour, ils étaient interviewés par Dave Rutherford au cours d'une

émission en direct. Le D^r Chopra y a déclaré que le Canada continuait de mettre en œuvre ce qu'il appelait [TRADUCTION] « cette pratique catastrophique ». La D^{re} Haydon déclarait que l'interdiction décrétée en 1997 relativement aux aliments pour ruminants n'était pas une [TRADUCTION] « véritable interdiction », mais plutôt « un tigre de papier ». Elle expliquait qu'une [TRADUCTION] « véritable interdiction [devait] bannir complètement toute matière dérivée de tous les types d'aliments pour animaux ».

[166] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont tous les deux affirmé que l'ESB pouvait se transmettre d'une espèce à une autre. La D^{re} Haydon a expliqué que des chercheurs britanniques avaient démontré en laboratoire que des porcs pouvaient contracter l'ESB; cependant, elle a reconnu plus tard qu'[TRADUCTION] « énormément » de choses demeuraient inconnues à propos de cette maladie. La D^{re} Haydon a à nouveau déclaré qu'elle-même et ses collègues s'inquiétaient au sujet de la sécurité des humains et le D^r Chopra a accusé Santé Canada de [TRADUCTION] « dorm[ir] au gaz » en ne répondant pas rapidement aux préoccupations des scientifiques. Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont aussi fait état de ce qu'ils considéraient comme des mesures de représailles prises contre eux par leur employeur.

[167] Le 30 juillet 2003, M^{me} Kirkpatrick a envoyé par courriel au D^r Chopra et à la D^{re} Haydon des questions relatives à leurs commentaires dans les médias au sujet de l'ESB. Elle s'informait du fondement des commentaires des fonctionnaires de même que des efforts déployés pour soulever leurs préoccupations à l'interne. M^{me} Kirkpatrick disait poser ces questions en vue d'établir les faits. Elle précisait qu'elle avait besoin de réponses à ses questions pour déterminer si elle devait prendre des mesures par suite des commentaires des demandeurs

sur l'ESB, mais, encore une fois, il n'était pas question à ce stade que les demandeurs fassent l'objet de mesures disciplinaires.

[168] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont répondu par écrit et ont informé M^{me} Kirkpatrick que ce sont les journalistes qui avaient communiqué avec eux. Ils ont déclaré que l'information recherchée concernait leurs préoccupations et qu'elle n'aurait en conséquence pas pu être fournie par un porte-parole de l'employeur, conformément à la politique de Santé Canada sur les communications avec les médias.

[169] Enfin, le D^r Chopra a été interviewé le 4 octobre 2003 à une émission-débat à la radio animée par Stirling Faux. Il a expliqué qu'on lui avait dit d'approuver des médicaments parce que ces derniers l'avaient déjà été aux États-Unis. Il a dit que la pression émanait du BCP et qu'elle ne venait pas directement des entreprises. Il a à nouveau mentionné qu'il pensait avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir parlé aux médias.

B. *Lettres disciplinaires*

[170] Le 9 décembre 2003, quelque 17 mois après la première déclaration du D^r Chopra dans les médias, M^{me} Kirkpatrick a écrit à ce dernier pour l'informer qu'il était suspendu pendant une période de 20 jours par suite de ses propos à caractère public qui, selon elle, contenaient [TRADUCTION] « des allégations non fondées et des énoncés erronés » de même que de l'information trompeuse ». Elle lui reprochait aussi d'avoir omis d'épuiser les recours internes, de ne pas avoir attendu l'aboutissement des recours entamés et de refuser les conclusions qui ne coïncidaient pas avec les siennes.

[171] M^{me} Kirkpatrick concluait que les propos du D^r Chopra n'étaient pas appropriés pour un fonctionnaire. Bien qu'il ait [TRADUCTION] « prétend[u] prendre la parole sur des questions de santé et de sécurité », elle estimait qu'il en était autrement compte tenu des commentaires qu'il avait faits. Elle ajoutait que ses actions trahissaient un manque de jugement et d'objectivité et nuisaient à sa capacité d'effectuer de façon impartiale et efficace ses tâches d'évaluateur de médicaments.

[172] M^{me} Kirkpatrick mentionnait expressément que la mesure de suspension de 20 jours prise contre le D^r Chopra tenait compte du dossier disciplinaire du D^r Chopra et [TRADUCTION] « de la nature répétitive de son comportement ». M^{me} Kirkpatrick prévenait aussi le D^r Chopra que toute autre inconduite mènerait au licenciement.

[173] M^{me} Kirkpatrick a reconnu qu'une longue période s'était écoulée avant la prise de mesures disciplinaires, en raison selon elle de la [TRADUCTION] « décision mutuelle » d'attendre le résultat de l'enquête du BIFP sur les accusations de conduite répréhensible formulées par les scientifiques. Elle précisait aussi que l'absence du D^r Chopra des lieux de travail du 3 février au 30 mai 2003 [TRADUCTION] « constitu[ait] un autre facteur d'importance ».

[174] Une mesure disciplinaire a été prise contre la D^{re} Haydon; elle en a été informée par une lettre de M^{me} Kirkpatrick datée du 17 février 2004, soit quelque 20 mois après les premières déclarations de la D^{re} Haydon. Elle reprochait à la D^{re} Haydon de ne pas avoir épuisé les recours internes et d'avoir refusé d'accepter des opinions différentes des siennes, et ajoutait que cette

dernière avait [TRADUCTION] « miné la confiance du public » par « [...] des allégations non fondées et des énoncés erronés, et en diffusant de l'information trompeuse ».

[175] Selon M^{me} Kirkpatrick, la D^{re} Haydon s'était comportée [TRADUCTION] « de façon irresponsable et inacceptable » en créant de la confusion et en suscitant des craintes au sujet de l'approvisionnement en aliments au Canada, ce qui équivalait à une [TRADUCTION] « inconduite grave ». Comme dans le cas du D^r Chopra, M^{me} Kirkpatrick n'acceptait pas le fait que la D^{re} Haydon ait pris la parole au sujet de questions de santé et de sécurité; elle concluait que les actions de la D^{re} Haydon avaient compromis la capacité de cette dernière de s'acquitter de façon impartiale et efficace de ses tâches d'évaluatrice de médicaments.

[176] En prenant une mesure de suspension de 10 jours contre la D^{re} Haydon, M^{me} Kirkpatrick a répété qu'elle tenait compte à la fois du dossier disciplinaire de la D^{re} Haydon et [TRADUCTION] « de la nature répétitive de son comportement ». M^{me} Kirkpatrick informait aussi la D^{re} Haydon que toute autre inconduite entraînerait le licenciement.

[177] M^{me} Kirkpatrick reconnaissait encore une fois que la prise de mesures disciplinaires avait tardé. Elle soulignait que les commentaires de la D^{re} Haydon justifiaient un [TRADUCTION] « examen approfondi et exhaustif » et que « plusieurs facteurs pertinents entraient en ligne de compte ». La « décision mutuelle » d'attendre les conclusions du BIFP avait été considérée comme un facteur « déterminant ». M^{me} Kirkpatrick soulignait aussi que le BIFP avait conclu que les allégations des scientifiques en matière de harcèlement n'avaient pas été confirmées.

C. *Décision de l'arbitre*

[178] À titre préliminaire, l'arbitre a conclu que Santé Canada n'avait pas toléré les comportements du D^f Chopra et de la D^{re} Haydon avec les médias, même si le ministère avait tardé à prendre des mesures disciplinaires à leur endroit.

[179] L'arbitre a passé en revue l'état du droit relatif à l'obligation de loyauté et aux propos tenus publiquement par des employés de la fonction publique. Il a souligné que dans l'arrêt *Fraser*, la Cour suprême avait reconnu l'existence d'exceptions à l'obligation de loyauté lorsque les propos concernaient des actes illégaux du gouvernement, des politiques qui mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité ou lorsqu'ils n'ont aucun effet sur l'aptitude de l'employé à accomplir de manière efficace ses fonctions. L'arbitre a ajouté que dans l'arrêt *Read c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 283, [2007] 3 RCF 536, la Cour d'appel fédérale a rejeté explicitement la proposition selon laquelle le fait qu'une dénonciation vise des questions « d'intérêt public » suffisait à justifier une exception à l'obligation de loyauté.

[180] Tout en reconnaissant que certains des points soulevés par le D^f Chopra et la D^{re} Haydon concernaient la santé et la sécurité du public, l'arbitre a souligné que ces questions relevaient déjà de la sphère publique et que le gouvernement prenait des dispositions concrètes à cet égard. Selon l'arbitre, les propos des fonctionnaires « n'étaient que des critiques relativement aux approches [...] gouvernementales » en rapport avec l'ESB et la résistance aux antimicrobiens.

[181] L'arbitre a souligné que l'on s'attend certes à ce que les employés soulèvent d'abord à l'interne leurs inquiétudes avant des les rendre publiques, en précisant toutefois que cette obligation n'est « pas absolue », mais qu'elle doit « être prise en considération ». Il a ajouté que le D^r Chopra et la D^{re} Haydon n'avaient pas attendu l'issue de l'enquête du BIFP avant de s'exprimer en public.

[182] L'arbitre a estimé qu'il était possible d'inférer que la capacité du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon d'accomplir les fonctions liées à leur poste était compromise par suite des commentaires faits publiquement, ceux-ci se faisant « de plus en plus injurieux ». L'arbitre a aussi estimé qu'il existait des preuves directes de cet empêchement étant donné que les propos tenus en public par le D^r Chopra et la D^{re} Haydon avaient provoqué un climat tendu sur les lieux de travail comme en témoignait, notamment, la plainte de harcèlement déposée contre eux.

[183] Selon l'arbitre, plusieurs des déclarations du D^r Chopra ne concernaient pas la sécurité publique; il s'agissait plutôt de propos critiques à l'égard de sa superviseuse, qui constituaient de l'insubordination et qui étaient injustifiés. Le D^r Chopra a évoqué sans aucune corroboration la possibilité que des actes de corruption aient été commis aux plus hauts échelons du gouvernement, et il a tenu des propos trompeurs quant à la nature du risque auquel le public était exposé, là encore sans aucun élément de preuve à l'appui. L'arbitre a estimé, à la lumière de ces conclusions et compte tenu de la suspension précédente de 10 jours, qu'une suspension de 20 jours était raisonnable.

[184] L'arbitre a aussi conclu que plusieurs des commentaires de la D^{re} Haydon ne concernaient pas la santé ou la sécurité du public, qu'ils n'étaient pas étayés par la preuve et qu'ils étaient trompeurs ou « inutilement incendiaire[s] ». L'arbitre a aussi conclu que même si le statut de vétérinaire à Santé Canada de la D^{re} Haydon donnait du poids à ses propos, son travail ne lui avait permis d'acquérir « aucun savoir précis » sur les effets de l'ESB ou sur les mesures adoptées par l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Vu ces conclusions, de même que la prise antérieure d'une mesure de suspension de cinq jours à l'encontre de la D^{re} Haydon pour des propos diffusés dans les médias, l'arbitre a conclu que la mesure de suspension de 10 jours constituait une mesure appropriée.

D. *Questions en litige*

[185] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon allèguent que l'arbitre a commis de nombreuses erreurs en rejetant leurs griefs relatifs aux mesures disciplinaires dont ils avaient fait l'objet à cause de leurs dénonciations. Ils allèguent plus particulièrement que l'arbitre a fait erreur en :

- a) concluant que par sa lenteur à prendre des mesures disciplinaires l'employeur n'avait pas toléré leur comportement;
- b) concluant que leurs propos n'étaient pas visés par l'exception liée à la santé et à la sécurité du public du fait qu'on en débattait déjà dans la sphère publique;
- c) n'assujettissant pas l'employeur à l'exigence générale de fournir la preuve directe que leur capacité d'accomplir leurs fonctions était compromise plutôt que d'inférer qu'elle découlait des déclarations publiques des demandeurs;
- d) exigeant du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon qu'ils satisfassent à une norme de vérité absolue dans leurs déclarations publiques, et ce, sans qu'il soit démontré que cette exigence est conforme à la Charte;

e) concluant que les mesures disciplinaires étaient appropriées du fait que les demandeurs n'avaient pas attendu la conclusion du BIFP avant de commenter publiquement les représailles exercées contre le D^r Lambert, et ce, sans qu'il soit démontré qu'une telle exigence est conforme à la Charte;

f) concluant que les propos des demandeurs justifiaient par ailleurs la prise de mesures disciplinaires et que plusieurs de leurs déclarations n'étaient étayées par aucun élément de preuve.

[186] Vu ma conclusion sur la question de la tolérance, je n'ai pas à aborder les cinq autres questions soulevées par le D^r Chopra et la D^{re} Haydon.

E. *La conclusion de l'arbitre sur la question du retard à prendre des mesures disciplinaires était-elle raisonnable?*

[187] Une conclusion relative à l'existence d'un retard indu à prendre des mesures disciplinaires ou quant à la tolérance manifestée par un employeur est d'abord une conclusion de fait, même si elle exige une compréhension des concepts juridiques sous-jacents. À ce titre, je conviens avec les parties que cet aspect de la décision de l'arbitre doit faire l'objet d'un contrôle selon la norme de la décision raisonnable.

[188] J'ai déjà traité de ce qu'implique le recours à la norme de la décision raisonnable et de la mise en garde de la Cour suprême, dans l'arrêt *Newfoundland Nurses*, concernant le fait que les tribunaux administratifs n'ont pas à traiter de chaque question et de chaque argument soulevés par les parties ou à tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif, si subordonné soit-il, qui a mené à sa décision finale.

[189] J'ai aussi reconnu que le défaut de le faire « ne met pas en doute [la] validité [des motifs] ni celle du résultat au terme de l'analyse du caractère raisonnable de la décision », dans la

mesure où les motifs du décideur « permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables » : *Newfoundland Nurses*, au paragraphe 16.

[190] Je tiens aussi compte du fait que la Cour suprême a indiqué que les juges siégeant en révision doivent accorder une « attention respectueuse » aux motifs des décideurs et « se garder de substituer leurs propres opinions à celles de ces derniers quant au résultat approprié en qualifiant de fatales certaines omissions qu'ils ont relevées dans les motifs » : *Newfoundland Nurses*, au paragraphe 17.

[191] Par contre, les tribunaux administratifs doivent prendre en compte les éléments importants en jeu dans une cause donnée et leurs motifs doivent montrer qu'ils ont tenu compte des principaux facteurs pertinents : *Turner c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 159, 431 NR 327, au paragraphe 41; *Via Rail Canada Inc. v National Transportation Agency*, [2000] 3 CF 282, [2000] ACF n° 286, au paragraphe 22.

[192] L'existence d'une erreur susceptible de révision peut être constatée lorsqu'un demandeur est en mesure de démontrer qu'il a soulevé une question importante et pertinente devant un décideur administratif, mais que les motifs du tribunal, à la lumière de l'ensemble du dossier, ne permettent pas à la cour de révision de comprendre les raisons pour lesquelles cette question a été écartée : *Turner*, précitée, aux paragraphes 40-42; *Stelco Inc. c British Steel Canada Inc.*, [2000] 3 CF 282, [2000] ACF n° 286, aux paragraphes 24 à 26. J'estime que l'arbitre a justement commis cette erreur en l'espèce.

[193] Il faut rappeler que, dans le domaine des relations de travail, à partir du moment où un employeur a eu connaissance du comportement indésirable d'un employé, il est tenu de décider rapidement s'il y a lieu ou non de prendre une mesure disciplinaire contre l'employé. Le défaut de ce faire pourrait emporter la conclusion qu'il a toléré le comportement de l'employé ou autrement entraîner l'annulation de la mesure disciplinaire. Ce principe découle de la simple nécessité de faire preuve d'équité envers les employés.

[194] Comme l'arbitre l'a fait remarquer dans la décision *Re Corporation of The Borough Of North York and Canadian Union of Public Employees, Local 373*, [1979] OLA n° 3, 20 LAC (2nd) 289, parmi divers types de comportement inéquitables, le défaut de l'employeur de prendre rapidement une mesure disciplinaire peut amener l'employé à supposer [TRADUCTION] « que, vu l'absence de toute mesure disciplinaire, le comportement antérieur était tolérable et, s'appuyant sur cette impression, peut l'avoir repris inconsciemment, ce qui étoffe le dossier que l'employeur a pu monter en matière d'actes d'inconduite reprochés à l'employé » : au paragraphe 12.

[195] Donc, si une longue période s'écoule avant qu'une mesure disciplinaire soit prise, l'employé peut supposer que son comportement a été toléré par l'employeur étant donné qu'aucun avertissement ne lui a été servi et qu'il n'a reçu aucun avis relativement à la prise éventuelle de mesures disciplinaires. Il est injuste de laisser des employés croire que leur comportement a été toléré, pour leur donner un faux sentiment de sécurité en attendant de les punir plus tard : *McIntyre*, précitée, au paragraphe 13, *Miller*, précitée, à la page 13.

[196] Pour décider si une mesure disciplinaire doit être annulée à cause de la longue période écoulée depuis le comportement fautif, les arbitres tiennent compte de trois principaux facteurs. Il s'agit de la durée de la période écoulée, des motifs du retard et des préjudices causés par ce dernier : M. G. Mitchnick et B. Etherington, *Leading Cases on Labour Arbitration*, édition à feuilles mobiles, Toronto, Lancaster House, 2012, volume 2, Discharge and Discipline, page 10-112; Donald J.M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, édition à feuilles mobiles, Aurora, Canada Law Book, 2013, au paragraphe 7:2120; *CUPE c Stapleford et al*, [2007] SLAA n° 3, 88 CLAS 362, aux paragraphes 81-84.

[197] Lorsqu'il y a eu retard à prendre une mesure disciplinaire, l'arbitre doit chercher un équilibre entre l'explication fournie par l'employeur pour le justifier et le préjudice subi par l'auteur du grief afin de trouver une [TRADUCTION] « solution juste et équitable compte tenu de ces intérêts divergents » : *British Columbia c British Columbia Government and Service Employees' Union (Lawrie Grievance)*, [1995] BCCA AAA n° 68, 47 LAC (4th) 238, au paragraphe 33.

[198] Dans la décision *Lawrie Grievance*, l'arbitre a poursuivi en soulignant que tout comme l'auteur d'un grief doit faire valoir rapidement les droits que lui confère la convention collective, [TRADUCTION] « l'employeur peut quant à lui perdre son droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé relativement à une allégation d'inconduite parce qu'il a tardé à exercer ce droit » : au paragraphe 33.

[199] Les griefs relatifs à la « dénonciation » visaient des déclarations publiques faites par le D^r Chopra et la D^{re} Haydon à 14 reprises, sur une période de 15 mois, entre juillet 2002 et octobre 2003. Au cours de cette période, Santé Canada n'a pris aucune mesure disciplinaire à leur encontre à cause de leurs déclarations publiques et ne les a pas avertis qu'il considérait ces propos comme une inconduite qui entraînerait la prise de mesures disciplinaires.

[200] L'analyse que fait l'arbitre de cette question de la période écoulée avant la prise de mesures disciplinaires tient en un seul paragraphe, dans une décision qui en compte 841. De fait, l'analyse de l'arbitre relative à cette question se retrouve entièrement au paragraphe 457 de sa décision. En voici le libellé :

Les fonctionnaires ont allégué qu'étant donné le délai précédant l'imposition des mesures disciplinaires, l'employeur tolérait leur comportement. Il était clair pour les fonctionnaires que l'employeur s'inquiétait de leurs propos aux médias. Des enquêtes ont été menées pour recueillir des faits. Même si les fonctionnaires n'ont pas convenu d'attendre les conclusions de l'enquête du BIFP, il s'agissait pour l'employeur d'une raison légitime de repousser la question des sanctions; voir *Stewart v Public Service Staff Relations Board*, [1978] 1 FC 133 (C.A.).

[201] Je dirais d'abord que l'arrêt *Stewart* invoqué par l'arbitre ne portait pas sur les questions du retard à prendre une mesure ou de la tolérance à l'égard d'un comportement. Dans la mesure où cet arrêt contient des éléments pertinents relatifs à la présente affaire, il vient plutôt étayer les allégations du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon.

[202] En effet, dans l'arrêt *Stewart*, la Cour d'appel fédérale a cité en l'approuvant une partie de la décision qui fait l'objet du contrôle dans cette affaire, et dans laquelle l'arbitre affirmait ce qui suit :

[TRADUCTION] [...] la plupart des employés savent parfaitement que la dénonciation publique de leurs directeurs ou de leurs supérieurs n'est pas compatible avec la relation employeur-employé, qu'elle sera considérée comme une « inconduite », **et qu'elle ne sera pas tolérée bien longtemps par l'employeur**, qu'il s'agisse d'une société, d'un syndicat ou du gouvernement. [Au paragraphe 7, caractères gras ajoutés.]

[203] Santé Canada soutient que les demandeurs savaient, ou auraient dû savoir, que leurs propos n'étaient pas appropriés et qu'ils contrevenaient à leur obligation de loyauté envers leur employeur. En réponse, l'avocat du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon a fait une comparaison minutieuse des déclarations en cause dans la décision *Haydon 1* avec celles qui ont donné lieu à la prise des mesures disciplinaires visées en l'espèce. Même si je n'ai pas à trancher cette question, je me contenterai de dire qu'il n'est pas évident de prime abord que les propos formulés en public par le D^r Chopra et la D^{re} Haydon en cause en l'espèce étaient d'une nature bien différente de ceux au sujet desquels la Cour, dans la décision *Haydon 1*, avait dit peu de temps auparavant qu'ils satisfaisaient aux exigences de l'exception énoncée dans l'arrêt *Fraser* en matière de santé et de sécurité eu égard à l'obligation de loyauté des fonctionnaires.

[204] De plus, l'arbitre n'a pas conclu que le D^r Chopra et la D^{re} Haydon savaient (ou auraient dû savoir) que leurs propos constituaient une violation injustifiable de l'obligation de loyauté à laquelle ils étaient tenus envers Santé Canada. Voici ce que l'arbitre a conclu à ce sujet : « il était clair pour les fonctionnaires que l'employeur s'inquiétait de leurs propos aux médias ».

[205] Avec toute la retenue qui s'impose, j'estime que la question n'était pas de savoir si le D^r Chopra et la D^{re} Haydon étaient conscients du fait que Santé Canada s'inquiétait de leurs propos dans les médias. En effet, il s'agissait de déterminer s'ils avaient été avertis en temps

opportun que leur employeur estimait que leurs propos justifiaient la prise de mesures disciplinaires.

[206] Le défaut de Santé Canada d'avertir les demandeurs que leurs propos justifiaient la prise de mesures disciplinaires devait être aussi considéré dans le contexte des commentaires positifs que l'employeur avait faits en ce qui concerne les témoignages du D^f Chopra et de la D^{re} Haydon devant un comité sénatorial au sujet de leurs préoccupations relatives à l'innocuité d'un médicament appelé la STbr. Dans le cadre de leur témoignage devant le comité sénatorial en question, les demandeurs avaient aussi critiqué les compétences de leurs superviseurs, ils avaient allégué que des pressions étaient exercées sur Santé Canada dans le cadre du processus d'approbation des médicaments et que des représailles avaient été exercées contre eux par leur employeur parce qu'ils avaient fait part publiquement de leurs inquiétudes.

[207] Néanmoins, dans ce cas, le sous-ministre de la Santé de l'époque avait envoyé un message à tous les employés de Santé Canada le 5 mai 1999, dans lequel il disait :

[TRADUCTION] Au cours de mon témoignage [devant le Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts], j'ai entendu le commentaire d'un sénateur dont j'aimerais vous faire part. Il a décrit plusieurs employés de Santé Canada [y compris le D^f Chopra et la D^{re} Haydon] comme des « héros » parce qu'ils s'étaient exprimés publiquement sur le dossier de la STbr. J'ai répondu que nous avons 6 000 héros à Santé Canada – un personnel dévoué qui travaille tous les jours, et souvent le soir et la fin de semaine, pour protéger la santé et la sécurité des Canadiens. **Chacun de nos fonctionnaires travaille avec diligence dans son domaine d'expertise. C'est ce que faisaient les fonctionnaires qui ont comparu devant le Comité sénatorial.** C'est aussi le cas de tous les employés de Santé Canada qui ne comparaitront jamais devant un comité sénatorial ou qui ne seront jamais décrits publiquement comme des héros. [Caractères gras ajoutés.]

[208] L'arbitre a aussi souligné que « [d]es enquêtes [avaient] été menées pour recueillir des faits ». C'est vrai, mais il est aussi vrai que le D^f Chopra et la D^{re} Haydon avaient été expressément informés que ces enquêtes n'avaient *pas* un caractère disciplinaire. En fait, Santé Canada a laissé le D^f Chopra et la D^{re} Haydon faire de nombreuses déclarations publiques au cours d'une longue période, sans jamais les informer que, à son avis, leurs propos justifiaient la prise de mesures disciplinaires.

[209] Santé Canada a eu connaissance des déclarations publiques des demandeurs au moment même où elles ont été faites ou peu de temps après. Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que le temps écoulé avant la prise des mesures disciplinaires pourrait s'expliquer par le fait que l'employeur n'avait eu connaissance que peu de temps auparavant des déclarations du D^f Chopra et de la D^{re} Haydon.

[210] Dans au moins deux cas, M^{me} Kirkpatrick était au courant que les demandeurs avaient l'intention de s'exprimer en public lors d'entrevues avec les médias. Elle n'a pas demandé au D^f Chopra et à la D^{re} Haydon de s'abstenir de le faire; en effet, elle s'est contentée de leur rappeler leurs [TRADUCTION] « responsabilités » en tant que fonctionnaires et employés de Santé Canada.

[211] Le 31 juillet 2003, M^{me} Kirkpatrick a bien précisé à M. Yazbeck que des [TRADUCTION] « activités non appropriées pourraient entraîner la prise de mesures disciplinaires », mais elle n'a jamais informé le D^f Chopra et la D^{re} Haydon, avant de prendre lesdites mesures, qu'elle jugeait leurs propos inappropriés.

[212] De plus, rien ne donne à penser, dans les faits rapportés par Santé Canada, qu'il y avait eu un [TRADUCTION] « incident culminant » après lequel il n'était plus possible pour l'employeur de se montrer tolérant.

[213] Santé Canada a fourni plusieurs explications pour justifier le temps écoulé avant la prise de mesures disciplinaires contre le D^r Chopra et la D^{re} Haydon. Il a notamment été question de l'obligation d'enquêter à fond sur leurs propos, de la « décision mutuelle » d'attendre les résultats de l'enquête du BIFP et, dans le cas du D^r Chopra, de son absence des lieux de travail entre février et mai 2003. Dans sa plaidoirie, le défendeur a aussi affirmé que la prise de mesures disciplinaires à l'encontre de la D^{re} Haydon avait été reportée vu l'absence de cette dernière des lieux de travail en janvier 2004.

[214] L'arbitre semble avoir accepté les témoignages du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon selon lesquels il n'y avait pas eu « décision ou entente mutuelle » d'attendre les résultats de l'enquête du BIFP. Quoiqu'il en soit, même s'il était raisonnable que Santé Canada attende les résultats de ladite enquête, cela ne justifie pas les *huit autres mois* écoulés entre la diffusion du rapport du BIFP le 21 mars 2003 et la prise de mesures disciplinaires contre le D^r Chopra et *les 10 autres mois* écoulés avant la prise de mesures disciplinaires contre la D^{re} Haydon, périodes pendant lesquelles ils ont continué à s'exprimer dans les médias. L'arbitre n'a tout simplement pas abordé cette question.

[215] L'arbitre n'a pas non plus parlé de l'explication de l'employeur voulant que l'absence des lieux de travail du D^r Chopra en février et mai 2003 ait joué un rôle dans le report de la prise de

mesures disciplinaires et rien n'explique vraiment pourquoi Santé Canada a attendu *sept autres mois* après le retour du D^r Chopra au travail en mai 2003 pour prendre à l'encontre de ce dernier des mesures disciplinaires en raison des propos qu'il avait formulés en public. Je ne vois pas très bien non plus de quelle façon l'absence des lieux de travail de la D^{re} Haydon en janvier 2004 pourrait expliquer le fait qu'aucune mesure disciplinaire n'ait été prise contre elle au cours des *neuf mois* écoulés entre la diffusion du rapport d'enquête du BIFP, en mars 2003, et son absence des lieux de travail en janvier 2004.

[216] C'est notamment en raison du caractère répétitif de leur inconduite alléguée que Santé Canada a finalement pris des mesures disciplinaires contre les D^{rs} Chopra et Haydon. C'est donc le fait que les demandeurs aient continué à faire des déclarations publiques pendant une longue période qui a été considérée par l'employeur comme un facteur aggravant lors de la détermination de la mesure disciplinaire. Dans ces circonstances, l'arbitre devait déterminer si le retard à prendre des mesures disciplinaires avait causé un préjudice aux demandeurs, ce qu'il n'a pas fait.

[217] Santé Canada soutient que les demandeurs n'ont subi aucun préjudice par suite de son retard à prendre des mesures disciplinaires. Il affirme que même s'ils avaient fait l'objet de mesures disciplinaires dès après leurs premières déclarations publiques, le D^r Chopra et la D^{re} Haydon n'auraient jamais cessé de s'exprimer en public au sujet des questions qui les préoccupaient. En fait, Santé Canada dit que le retard qu'il a mis à agir a en fait *avantage* les demandeurs parce que, sinon, ils auraient fait l'objet de sanctions répétées par suite des propos formulés au cours de la période en question.

[218] Je ne suis pas prête à formuler des hypothèses sur ce que les demandeurs auraient ou n'auraient pas fait s'ils avaient été visés, en temps opportun, par des mesures disciplinaires pour s'être exprimés en public. Les principes établis dans la jurisprudence arbitrale relativement au retard à prendre des mesures disciplinaires et au concept de tolérance visent à faire en sorte que les employés aient l'occasion de modifier un comportement qui, selon l'employeur, justifie la prise de mesures disciplinaires. Le D^f Chopra et la D^{re} Haydon étaient peut-être conscients de la possibilité que des mesures disciplinaires soient prises, mais ils n'ont jamais eu l'occasion de décider de façon éclairée s'il convenait qu'ils prennent le risque de continuer à faire des déclarations publiques étant donné que leur employeur ne les a pas informés, avant de prendre des mesures disciplinaires à leur encontre, qu'il estimait que leurs propos justifiaient la prise de mesures.

[219] Encore une fois, je n'ai pas à me prononcer sur les conséquences que tout cela a eu; cette tâche incombait à l'arbitre qui devait mettre en balance l'explication fournie par Santé Canada pour justifier son retard et le préjudice, s'il en est, que ce retard a causé aux D^{rs} Chopra et Haydon. Or, en l'espèce l'arbitre ne s'est aucunement livré à cet exercice.

F. *Conclusion sur les griefs relatifs à la « dénonciation »*

[220] Comme il a été mentionné précédemment, un décideur administratif n'est pas tenu de traiter de chaque question et de chaque argument soulevés par une partie ni de se prononcer explicitement sur chaque élément qui a mené à sa décision finale. Cependant, le défaut de l'arbitre d'avoir traité des faits et arguments pertinents quant aux questions du retard à prendre

des mesures disciplinaires et des comportements tolérés fait en sorte que la décision est dénuée des attributs d'une décision raisonnable, à savoir la justification, la transparence et l'intelligibilité. Je ne suis donc pas en mesure de déterminer si la conclusion de l'arbitre selon laquelle l'employeur n'a rien toléré faisait partie des issues possibles et acceptables, et aucun élément de preuve qui aurait pu être utile à cet égard, n'a été porté à mon attention :

Newfoundland Nurses, au paragraphe 16.

[221] Par conséquent, cet aspect de la décision de l'arbitre est déraisonnable et sera annulé. Étant donné ma conclusion sur ce point, je n'ai pas à aborder les autres arguments du D^r Chopra et de la D^{re} Haydon au sujet des griefs relatifs à la dénonciation.

V. Licenciement du D^r Chopra

[222] Le D^r Chopra a été licencié de Santé Canada pour insubordination le 14 juillet 2004, plus précisément pour ne pas avoir respecté les directives de son employeur concernant l'exécution des tâches qui lui avaient été confiées.

[223] Voici le libellé de la lettre de licenciement signée par M^{me} Kirkpatrick :

[TRADUCTION]

Au début d'avril, on vous a attribué un projet qui, de votre avis même, cadrait parfaitement avec vos fonctions et vos capacités professionnelles d'évaluateur principal de médicaments vétérinaires. Il a été convenu que vous termineriez ce travail en 90 jours. Étant donné les préoccupations existantes au sujet de votre rendement, il a été jugé approprié d'assurer un suivi de l'évolution de ce dossier à intervalles réguliers.

J'ai terminé le 5 mai 2004 l'examen périodique pour les 30 premiers jours, qui m'a permis d'établir qu'aucun travail réel n'avait été accompli durant cette période, et aucune justification

raisonnable n'a été fournie pour expliquer cette absence totale d'avancement. À deux occasions, on vous a fourni des directives supplémentaires précises relativement aux exigences du projet, mais vos réponses n'ont pas indiqué que vous accomplissiez un travail valable, comme il vous l'avait été demandé. En fonction de ce qui précède, j'ai conclu que vous aviez choisi de délibérément refuser de respecter mes directives et que votre conduite à cet égard constitue de l'insubordination.

Vu vos antécédents disciplinaires et votre refus constant d'assumer la responsabilité des tâches qui vous étaient attribuées, j'ai jugé que le lien de confiance essentiel à toute relation employeur-employé productive avait été irrémédiablement rompu sans qu'il n'y ait d'attente raisonnable de rectification de votre comportement, et que notre relation employeur-employé n'est plus viable.

En foi de quoi, je mets fin à votre emploi pour motif déterminé conformément à l'autorité que me confère l'administrateur général et à l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Aux fins de cette décision, j'ai pris en considération des facteurs atténuants, notamment vos longues années de service.

A. *Contexte*

[224] M^{me} Kirkpatrick est devenue la superviseuse du D^r Chopra en mars 2003. Deux mois plus tard, le D^r Chopra s'est vu confier la tâche d'effectuer l'évaluation d'un médicament qu'il a terminée en novembre 2003. Il s'est absenté des lieux de travail pendant de longues périodes entre décembre 2003 et mars 2004, pendant qu'il faisait l'objet d'une suspension pour des motifs disciplinaires et pendant un congé autorisé. Au cours de cette période, aucune autre tâche ne lui a été assignée; il n'a pas non plus averti la direction qu'il n'avait aucune tâche à accomplir et n'a pas cherché à en obtenir de nouvelles. Selon le témoignage du D^r Chopra, [TRADUCTION] « ce n'était pas sa responsabilité ».

[225] M^{me} Kirkpatrick a organisé une rencontre le 5 avril 2004 avec le D^f Chopra pour discuter de questions liées à son congé et au processus d'évaluation du rendement, et afin de lui confier une nouvelle tâche. M^{me} Kirkpatrick avait conçu cette tâche avec l'aide de conseillers en ressources humaines et d'un autre employé qui, comme le souligne le D^f Chopra, était l'un de ceux qui avaient déposé la plainte de harcèlement contre lui.

[226] La tâche, décrite dans un document remis au D^f Chopra, comprenait deux volets. Le premier consistait à proposer une [TRADUCTION] « classification des médicaments antimicrobiens en fonction du risque d'exposition humaine à des bactéries résistantes ou des gènes de résistance associés à des médicaments antimicrobiens donnés ». Le D^f Chopra devait aussi [TRADUCTION] « [...] mettre au point une justification scientifique ainsi qu'une évaluation de la validité de la preuve scientifique dans le but de justifier le choix du système de classification proposé ». Il a reçu de la documentation pertinente et a été informé qu'il pouvait consulter d'autres documents internationaux.

[227] Le deuxième volet de la tâche qui était assignée au D^f Chopra consistait à élaborer un nouveau [TRADUCTION] « système d'évaluation fondé sur des preuves » pouvant servir à déterminer le poids à accorder aux preuves scientifiques relatives à la résistance aux antimicrobiens. Il était indiqué dans la description du mandat que le modèle australien méritait d'être examiné.

[228] Selon Santé Canada, la nouvelle tâche assignée au D^f Chopra faisait partie de la réponse de la DMV aux recommandations formulées par le Comité consultatif sur l'utilisation

d'antimicrobiens dans un rapport intitulé *L'utilisation au Canada d'antimicrobiens chez les animaux destinés à l'alimentation : les conséquences pour la résistance et la santé humaine* (le rapport McEwen). Le D^r Chopra avait fait partie du secrétariat qui offrait un soutien au comité McEwen et il avait participé aux discussions du comité au cours des réunions qui ont débouché sur la rédaction de la version finale du rapport McEwen. De plus, le D^r Chopra possédait des connaissances approfondies sur les médicaments antimicrobiens et se considérait lui-même comme un expert dans le domaine de la résistance aux antimicrobiens.

[229] Comme il a été mentionné précédemment, des problèmes de productivité avaient été mentionnés dans l'évaluation du rendement du D^r Chopra réalisée en janvier 2003. Cependant, les attentes de l'employeur en matière de rendement en ce qui concerne cette dernière tâche ont été exprimées de façon très claire : le D^r Chopra disposait de 90 jours pour accomplir la tâche et il devait fournir des mises à jour mensuelles sur la progression de son travail.

[230] M^{me} Kirkpatrick a rencontré le D^r Chopra le 4 mai 2004 afin de discuter des progrès réalisés jusqu'à ce moment-là. Elle a interrogé le D^r Chopra au sujet de l'approche qu'il avait adoptée à l'égard de la tâche et, plus précisément, du type de renseignements qu'il collectait à cette fin. Santé Canada soutient que le D^r Chopra a été incapable de fournir quelque renseignement que ce soit au sujet de son approche lors de la réunion en question et qu'il n'a pas non plus réussi à le faire lors de son contre-interrogatoire.

[231] M^{me} Kirkpatrick a aussi demandé au D^r Chopra s'il s'était heurté à des difficultés dans l'exécution de sa tâche. Le D^r Chopra a répondu qu'il cherchait à obtenir une liste de toutes les

présentations de drogues antimicrobiennes approuvées. M^{me} Kirkpatrick a déclaré avoir répondu que cette liste n'était pas pertinente eu égard à la tâche en question et que, quoi qu'il en soit, cette liste pouvait être consultée sur Internet.

[232] Le D^r Chopra déclare dans son mémoire des faits et du droit que lors de la rencontre du 4 mai il avait fait part à M^{me} Kirkpatrick de préoccupations au sujet de la tâche en question; plus précisément, du fait que M^{me} Kirkpatrick ne lui avait pas fourni suffisamment de directives, mais il ne fait mention d'aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation. En fait, le D^r Chopra a déclaré à l'arbitre qu'il n'avait *pas* soulevé de préoccupations au sujet de cette tâche lors de la rencontre du 4 mai 2004 en raison des inquiétudes qu'il avait au sujet de sa relation avec M^{me} Kirkpatrick.

[233] M^{me} Kirkpatrick a envoyé un courriel au D^r Chopra pour faire un suivi de la rencontre. Elle y déclarait qu'elle s'attendait à ce qu'il lui fournisse au plus tard à la fin de la semaine un compte rendu qui décrirait la façon dont il entendait mener à bien sa tâche. Voici ce qu'elle ajoutait dans le courriel : [TRADUCTION] « il importera que vous disposiez d'un plan réfléchi pour repérer/cibler les travaux de recherche prédominants. Comme le tiers du temps qui devait être consacré à cette tâche est déjà écoulé, il importera aussi de cerner les obstacles que vous aurez rencontrés ou que vous anticipez rencontrés afin de prendre dès que possible les mesures nécessaires. Ce premier rapport provisoire doit m'être remis d'ici la fin de la semaine ».

[234] Le D^r Chopra a répondu le jour suivant et a remis un [TRADUCTION] « compte rendu préliminaire » de quatre pages. Selon Santé Canada, ce document ne faisait que reprendre la

description de la tâche et contenait une liste partielle de médicaments antimicrobiens. Cependant, le plan de travail demandé par M^{me} Kirkpatrick n'y figurait pas.

[235] Décrivant la tâche comme un [TRADUCTION] « vaste projet d'envergure internationale aux multiples facettes », le D^f Chopra a envoyé un courriel à M^{me} Kirkpatrick le 5 mai 2003 pour lui demander si elle lui permettrait de consulter d'autres scientifiques de la DMV. Il précisait qu'il hésitait à communiquer directement avec ses collègues à cause des plaintes de harcèlement qui avaient été déposées contre lui.

[236] M^{me} Kirkpatrick lui a répondu plus tard le même jour et lui a notamment indiqué que le [TRADUCTION] « compte rendu préliminaire » ne présentait toujours pas l'approche qu'il entendait suivre. Par conséquent, elle lui demandait de lui fournir une [TRADUCTION] « réponse complète, comme [elle le lui avait] demandé, d'ici la fin de la semaine ». M^{me} Kirkpatrick a déclaré au cours de son témoignage qu'elle n'avait pas répondu à la demande du D^f Chopra relative à la consultation d'autres évaluateurs parce qu'elle n'en voyait pas la pertinence dans le contexte de la tâche en question, mais qu'elle n'avait rien fait pour empêcher le D^f Chopra de communiquer avec ses collègues.

[237] Le D^f Chopra lui a répondu dans un courriel daté du 7 mai 2004. Il y expliquait ainsi son approche : [TRADUCTION] « obtenir l'information générale nécessaire [...] dans des sources aussi bien publiées qu'inédites, et [...] consulter, si on m'y autorise, d'autres évaluateurs scientifiques de la DMV afin de prendre connaissance de leur opinion sur la question ».

[238] Contrairement à l'affirmation, qu'il avait faite précédemment au cours de la même semaine, selon laquelle cette tâche de classification était un [TRADUCTION] « vaste projet d'envergure internationale aux multiples facettes », le D^f Chopra expliquait dans son courriel à M^{me} Kirkpatrick qu'à son avis ce projet n'était [TRADUCTION] « pas possible sur le plan scientifique ». Il ajoutait que, selon lui, la « directive de revoir les lignes directrices actuelles du système d'évaluation fondé sur des preuves de Santé Canada et [...] [de] préparer une version préliminaire d'un système d'évaluation permettant d'évaluer les preuves scientifiques relatives à la résistance aux antimicrobiens ne concord[ait] pas avec les avis scientifiques sur la question dont témoigne la documentation publiée dans le monde entier ».

[239] Le D^f Chopra a ensuite cherché à obtenir une liste de médicaments antimicrobiens approuvés, qu'il avait déjà demandée lors de la rencontre du 4 mai avec M^{me} Kirkpatrick, en s'adressant directement à la personne responsable. M^{me} Kirkpatrick a été informée de cette demande et a communiqué avec le D^f Chopra pour lui expliquer que les employés avaient d'autres priorités et qu'elle leur avait demandé de ne pas lui fournir l'information demandée. M^{me} Kirkpatrick a déclaré qu'elle avait pris sa décision par suite d'une discussion précédente à ce sujet avec le D^f Chopra lors de laquelle elle l'invitait à lui adresser toute demande de cette nature.

[240] Le 17 mai 2004, M^{me} Kirkpatrick a informé le D^f Chopra que sa réponse du 7 mai 2004 à la demande de lui fournir une description de son approche demeurerait insatisfaisante étant donné qu'il n'avait pas encore fourni de mise à jour sur le travail effectué de même qu'une description

de l'approche scientifique retenue en vue de terminer le projet d'ici la première semaine de juillet.

[241] Voici un extrait du courriel de M^{me} Kirkpatrick à ce sujet : [TRADUCTION] « la collecte d'opinions et d'information contextuelle ne constitue pas de la science ni une approche scientifique. Il en va de même pour votre avis sur la pertinence du projet qui vous a été confié. Je suis convaincue qu'après presque six semaines, vous fondez cet avis sur un cadre de recherche et d'analyse auquel s'appliquera la documentation et duquel découleront vos conclusions ». Elle concluait en demandant de nouveau au D^r Chopra une description détaillée de l'approche qu'il avait choisie pour terminer le projet conformément aux directives.

[242] Le D^r Chopra a répondu à la demande de M^{me} Kirkpatrick dans un courriel daté du 18 mai 2004. Il déplorait le fait qu'il n'était pas autorisé à obtenir des données et des renseignements essentiels en consultant les dossiers du ministère ou d'autres scientifiques de la DMV. Voici des extraits de son courriel :

[TRADUCTION] Je croyais suivre à la lettre depuis le début vos directives relatives à la tâche sur la résistance aux antimicrobiens. [...] Je vous ai déjà remis un rapport détaillé sur **ma recherche, mon cadre d'analyse, avec un compte rendu des travaux effectués**, dans les notes de service jointes au courriel. [...] En ce qui concerne la comparaison des **systèmes d'évaluation** de Santé Canada et de l'Australie, j'ai signalé n'avoir dégagé aucune différence marquée entre les deux méthodes pour ce qui est de repousser ou de prévenir les répercussions sur la santé humaine de la résistance aux antimicrobiens découlant de l'utilisation chez les animaux, notamment en milieu agricole, de toute catégorie de médicaments antimicrobiens. [...] En ce qui concerne l'ébauche d'un nouveau système d'évaluation afin de faire une meilleure utilisation clinique des médicaments antimicrobiens en médecine humaine et vétérinaire, j'ai trouvé que le système proposé par le groupe consultatif d'experts sur la résistance aux antimicrobiens de

l'Australie (EAGAR) **convenait** parfaitement sans qu'il soit nécessaire de le modifier de quelque façon. [...] Voilà mes constatations à ce jour dans ce dossier. [...] Si vous n'approuvez pas mon approche ou que vous voulez de plus amples précisions ou des modifications relativement à tout élément de mes comptes rendus, outre la date à laquelle je dois terminer ce travail, veuillez me l'indiquer. [...] Je devrais vous soumettre mon rapport à la date prévue, le 6 juillet 2004, sinon avant. [Caractères gras dans l'original.]

[243] Il n'y a pas eu d'autre communication entre M^{me} Kirkpatrick et le D^f Chopra au sujet de la tâche en question. M^{me} Kirkpatrick a déclaré qu'elle était sous l'impression, vu le premier compte rendu du D^f Chopra, que ce dernier n'avait pas l'intention de mener à bien la tâche qui lui avait été confiée et qu'elle ne voyait pas l'utilité de communiquer de nouveau avec lui. Elle a de plus conclu à partir du courriel du D^f Chopra daté du 18 mai 2004 que ce dernier, bien qu'il ait très bien compris la tâche qui lui avait été assignée, n'avait réalisé aucun progrès et consacrait du temps à des choses qui n'avaient rien à voir avec sa tâche.

[244] Pour sa part, le D^f Chopra a déclaré qu'il ne comprenait pas les attentes de M^{me} Kirkpatrick et qu'il faisait de son mieux pour respecter les directives de cette dernière et effectuer le travail.

[245] Le D^f Chopra a quitté le bureau pour prendre un congé de maladie qui a débuté le 21 mai 2004. Il n'est pas revenu au travail avant son licenciement, le 14 juillet 2004, et Santé Canada n'a jamais reçu le rapport définitif du D^f Chopra.

[246] Après le départ du D^f Chopra de Santé Canada, cette tâche de classification a été confiée au D^f Shiva Ghimire, un autre employé de la DMV. Le D^f Ghimire a rédigé un rapport

préliminaire complet de 83 pages au bout de quatre à cinq semaines. Le D^f Chopra a affirmé que le D^f Ghimire avait en grande partie suivi l'approche que lui-même avait recommandée, ce qui confirmait que le rapport définitif du D^f Chopra, s'il avait eu l'occasion de le terminer, aurait probablement été semblable à celui du Dr Ghimire. Santé Canada soutient que cet argument est fondé sur des conjectures et qu'il est impossible d'établir un parallèle entre le travail effectué par ces deux personnes étant donné que le D^f Chopra n'a jamais décrit clairement l'approche qu'il entendait suivre pour réaliser le projet.

B. *Décision de l'arbitre*

[247] L'arbitre a expliqué que pour conclure à l'existence d'une insubordination il faut déterminer si un ordre clair a été donné par une personne en position d'autorité et si l'employé a désobéi à cet ordre. L'arbitre a estimé que Santé Canada avait eu raison de conclure que les actions du D^f Chopra équivalaient à de l'insubordination et que le licenciement était approprié dans les circonstances. L'arbitre a terminé son analyse en concluant que le D^f Chopra avait « démontré qu'il était incapable de se faire superviser ».

[248] Rien ne permettait de douter que M^{me} Kirkpatrick, en tant que superviseuse directe du D^f Chopra, était une personne en position d'autorité. L'arbitre a ajouté que la clarté d'un ordre pouvait être évaluée au moyen d'« une analyse objective de sa teneur et du contexte dans lequel il a été donné ». L'arbitre a reconnu que le fait qu'un employé indique, au moment où il lui est donné, qu'un ordre n'est pas clair pouvait constituer un facteur pertinent. Cependant, il a souligné que le D^f Chopra n'avait jamais dit à M^{me} Kirkpatrick qu'il n'avait pas compris la tâche qui lui avait été assignée. Il était tout simplement en désaccord avec son fondement.

[249] L'arbitre a aussi examiné et rejeté le témoignage du D^r Chopra selon lequel il n'avait pas fait part à M^{me} Kirkpatrick de ce qu'il estimait peu clair dans la tâche, en raison des inquiétudes qu'il avait au sujet de ses rapports avec elle. Ayant conclu que son témoignage sur ce point n'était pas crédible, l'arbitre a fait remarquer que le D^r Chopra « n'avait jamais eu de scrupules auparavant à soulever des questions auprès d'elle ou d'autres personnes ». Il n'avait non plus manifesté aucune réticence à faire connaître son point de vue dans les courriels qu'il avait envoyés par la suite à M^{me} Kirkpatrick.

[250] L'arbitre a aussi conclu qu'une personne possédant l'expérience et l'expertise du D^r Chopra n'aurait dû avoir aucune difficulté à comprendre la tâche qui lui avait été confiée et que la correspondance ultérieure qu'il a eue avec M^{me} Kirkpatrick démontrait qu'il comprenait bien ce qui était exigé de lui.

[251] Selon l'arbitre, le D^r Chopra tenait à débattre du bien-fondé de la tâche qui lui était assignée plutôt qu'à l'exécuter. L'arbitre a souligné que le « débat [s'était] poursuivi [à l']audience », lors de laquelle le D^r Chopra avait fait valoir qu'il revenait à l'employeur de le convaincre du bien-fondé de la tâche. L'arbitre a ajouté que, ce faisant, il « renversait complètement la relation employeur-employé », étant donné que c'est à l'employé qu'il incombe de respecter les directives légitimes de l'employeur. L'arbitre a terminé en affirmant qu'« [u]n lieu de travail n'est pas une démocratie où les superviseurs doivent convaincre leur personnel des mérites de suivre un ordre donné ».

[252] L'arbitre a souligné que le D^f Chopra avait manifesté clairement ses intentions au sujet de la tâche, qu'il avait activement évité d'effectuer le travail qui lui avait été attribué et qu'il avait fait preuve d'insubordination.

[253] En tirant cette conclusion, l'arbitre a souligné que le D^f Chopra avait reçu, lors de la réunion du 4 mai 2004, des directives précises l'enjoignant de ne pas aller de l'avant avec son projet d'examiner tous les dossiers de présentation visant des médicaments antimicrobiens, qu'il avait désobéi à ces directives et qu'il avait demandé une liste des présentations à la section de la DMV chargée de ces dossiers.

[254] Selon l'arbitre, le témoignage du D^f Chopra relatif à l'avancement de son travail était confus. À un certain moment, le D^f Chopra a déclaré qu'il avait terminé le projet et, à un autre, que la tâche était impossible à réaliser et qu'il l'avait laissée tomber. L'arbitre a estimé que c'est cette dernière option qui était la plus plausible et que le D^f Chopra avait décidé que la tâche « ne méritait pas qu'il s'y intéresse » : au paragraphe 797.

[255] L'arbitre a jugé que le compte rendu rédigé par le D^f Chopra ne faisait état d'aucun progrès, et qu'il reprenait simplement la description du travail attribué, puis énumérait des points en style télégraphique, sans expliquer leur importance ou leur pertinence. De l'avis de l'arbitre, l'affirmation du D^f Chopra selon laquelle M^{me} Kirkpatrick aurait dû savoir à quoi il faisait allusion ou demander à son personnel de l'aider à comprendre ce qu'il disait « dénaturait complètement la relation employeur-employé. Il semblait suggérer qu'il ne faisait pas partie du personnel de la DMV. Un superviseur ne devrait pas avoir à s'adresser à d'autres employés pour obtenir des explications au

sujet d'un compte rendu. À titre de superviseure, M^{me} Kirkpatrick a demandé un compte rendu et était en droit d'en recevoir un. » [Paragraphe 798.]

[256] L'arbitre a conclu que le D^r Chopra était d'avis que la tâche de classification lui faisait perdre son temps. Le D^r Chopra « voulait [...] modifier la portée [de sa tâche] pour en faire une enquête en bonne et due forme relativement à la résistance aux antimicrobiens »; or, l'arbitre a estimé que c'était une tâche beaucoup plus circonscrite qui lui avait été assignée et que peu importe les fondements scientifiques sur lesquels s'appuyait son opinion, il ne revenait pas au D^r Chopra de modifier unilatéralement la nature des tâches qui lui avaient été confiées sans l'autorisation de son employeur ou de les ignorer : au paragraphe 799.

[257] En réponse à l'allégation du D^r Chopra selon laquelle il n'avait pas eu l'occasion de donner suite aux préoccupations de M^{me} Kirkpatrick, l'arbitre a conclu qu'elle lui en avait fait part dans ses courriels et que le D^r Chopra avait eu l'occasion de préciser quelle approche il entendait utiliser. L'arbitre a souligné que de façon générale on s'attend à ce que les employés respectent les directives de leur employeur et que, au surplus, le D^r Chopra avait été averti des conséquences d'une autre conduite.

[258] L'arbitre n'a pas non plus accepté la thèse selon laquelle il fallait déterminer si Santé Canada avait subi un réel préjudice par suite de l'insubordination du D^r Chopra, et à cet égard, il a fait remarquer que la tâche en question correspondait au domaine de responsabilité du D^r Chopra et que l'employeur est en droit de recevoir les services de ses employés.

[259] Le D^r Chopra a été licencié pendant qu'il était en congé de maladie, mais l'arbitre a estimé que son inconduite était antérieure au début de ce congé. Par conséquent, il était loisible à Santé Canada de le congédier et le dossier du D^r Chopra en matière disciplinaire justifiait une telle sanction.

C. *Questions en litige*

[260] Les parties reconnaissent que la norme de contrôle qui s'applique à la décision de l'arbitre de rejeter le grief du D^r Chopra relatif à son licenciement est celle de la décision raisonnable. Étant donné le caractère essentiellement factuel de l'enquête, je conviens que la norme de la décision raisonnable est la norme de contrôle applicable en l'espèce.

[261] La question globale soulevée par la présente demande consiste donc à déterminer si la décision de l'arbitre de confirmer la validité du licenciement du D^r Chopra pour insubordination était raisonnable. Le D^r Chopra soutient qu'elle ne l'était pas et il affirme que l'arbitre a commis les erreurs ci-après :

1. Il n'a pas tenu compte de la preuve relative au traitement similaire que Santé Canada a réservé au D^r Chopra, à la D^{re} Haydon et au D^r Lambert.
2. Il a mal dit le droit en matière d'insubordination, de sorte que son analyse est erronée.
3. Il a omis d'examiner des arguments et des éléments de preuve pertinents.

4. Il n'a pas évalué l'ensemble des motifs ayant amené Santé Canada à procéder au licenciement.

D. *Analyse*

[262] Je commence mon analyse par une observation préliminaire.

[263] Le D^r Chopra dit que pour déterminer le caractère raisonnable de la décision de l'arbitre de confirmer la validité de son licenciement je devrais m'en tenir aux courriels échangés entre M^{me} Kirkpatrick et le D^r Chopra [TRADUCTION] « à leur face même », étant donné que c'est uniquement sur ces derniers que M^{me} Kirkpatrick devait s'appuyer à partir du moment où elle a estimé que le D^r Chopra faisait preuve d'insubordination. Je ne suis pas d'accord.

[264] Premièrement, les interactions entre M^{me} Kirkpatrick et le D^r Chopra à l'époque en cause ne se limitent pas à leur échange de courriels; en effet, il y a eu au moins deux rencontres en personne. Par conséquent, les témoignages des parties quant au contenu desdites réunions étaient tout à fait pertinents en ce qui concerne la décision de l'arbitre et situaient le contexte dans lequel se sont inscrits les échanges qui ont suivi.

[265] Par exemple, pour évaluer le comportement du D^r Chopra, l'arbitre devait tenir compte du fait qu'il n'avait jamais mentionné qu'il y avait confusion dans son esprit au sujet de la nature de sa tâche de classification. L'arbitre a avec raison tenu compte de l'explication du D^r Chopra selon laquelle il n'avait pas posé de questions au sujet de la tâche parce qu'il avait des

inquiétudes au sujet de sa relation avec M^{me} Kirkpatrick et des critiques constantes de cette dernière sur son travail.

[266] L'arbitre a conclu que le témoignage du D^f Chopra sur ce point n'était pas crédible parce qu'il n'avait jamais eu de scrupules auparavant à faire connaître son point de vue sur la tâche en question dans les courriels qu'il avait envoyés par la suite à M^{me} Kirkpatrick. Cette conclusion était tout à fait pertinente en ce qui concerne les questions que l'arbitre devait trancher et elle est très bien étayée par le dossier.

[267] De la même façon, les parties ont fourni des éléments de preuve contradictoires relativement au compte rendu remis par le D^f Chopra à M^{me} Kirkpatrick lors de la rencontre du 4 mai. Encore une fois, les témoignages des parties quant au déroulement de cette rencontre et à l'ampleur des progrès réalisés par le D^f Chopra dans la réalisation de la tâche étaient tout à fait pertinents.

[268] Bien sûr, l'arbitre devait tenir compte de la correspondance entre le D^f Chopra et M^{me} Kirkpatrick relative à la tâche de classification dans le but d'évaluer le comportement du D^f Chopra et de M^{me} Kirkpatrick. Cependant, en plus du contenu de la correspondance elle-même, l'arbitre devait évaluer l'interprétation que faisaient les parties des documents de même que leur attitude concernant les événements qui se sont produits entre avril et juillet 2004. Il était donc tout à fait raisonnable que l'arbitre prenne en compte les témoignages du D^f Chopra et de M^{me} Kirkpatrick afin de sonder les intentions du D^f Chopra relativement à la tâche de classification qui lui avait été confiée.

[269] En fait, l'arbitre a conclu que les véritables intentions du D^f Chopra en ce qui a trait à la tâche en cause avaient été révélées par les courriels qu'il avait envoyés à M^{me} Kirkpatrick de même que par le témoignage du D^f Chopra lui-même à l'audience. Évoquant l'opinion exprimée par le D^f Chopra selon laquelle la classification ne constituait pas la bonne approche, qu'elle n'avait aucune pertinence et que M^{me} Kirkpatrick tentait de lui [au D^f Chopra]

[TRADUCTION] « en imputer la faute », l'arbitre a conclu que le D^f Chopra avait, de façon active, évité d'effectuer le travail qui lui avait été assigné et qu'il avait fait preuve d'insubordination. Le D^f Chopra ne m'a pas convaincue que cette conclusion était déraisonnable.

(1) Traitement similaire réservé au D^f Chopra, à la D^{re} Haydon et au D^f Lambert

[270] Le D^f Chopra soutient aussi que la décision de l'arbitre était déraisonnable parce qu'il n'a pas tenu compte d'éléments de preuve démontrant que Santé Canada avait adopté une approche commune relativement au licenciement des D^{rs} Chopra, Haydon et Lambert ou qu'il les a rejetés.

[271] À l'appui de cette allégation, le D^f Chopra soutient que les trois personnes s'étaient exprimées publiquement quant à leurs inquiétudes relatives à l'innocuité des médicaments et à leur processus d'approbation, et qu'elles avaient toutes fait l'objet de mesures disciplinaires par suite de leurs actions. Le D^f Chopra allègue de plus que les difficultés que les trois scientifiques avaient vécues au travail, y compris des relations difficiles avec M^{me} Kirkpatrick et les allégations de harcèlement formulées contre eux, découlaient des dénonciations qu'ils avaient faites.

[272] Le D^r Chopra souligne que l'employeur avait à compter du même moment adopté et appliqué la même approche disciplinaire à l'égard des trois scientifiques. Leurs derniers mandats étaient tous fondés sur des considérations similaires. Chacun des trois avait exprimé des préoccupations ou avait relevé des « obstacles » à la réalisation de leurs dernières tâches; or, l'employeur n'avait pas tenu compte de leurs préoccupations ou de leurs demandes et il avait par la suite soutenu que le fait de soulever ce genre de préoccupations constituait de l'insubordination. Enfin, les inquiétudes de l'employeur relatives à la progression du travail des scientifiques dans le cadre de leur travail ont mené à leur licenciement le même jour, qui leur a été signifié dans des lettres rédigées en même temps, et dont le libellé était similaire.

[273] Selon le D^r Chopra, l'employeur est tenu de gérer sur une base individuelle le travail d'un employé, selon la situation particulière de ce dernier. Le fait que l'employeur ait pris en même temps des décisions concernant les trois employés donne à penser que certains

[TRADUCTION] « facteurs inappropriés » ont motivé les actions de l'employeur, soit le fait qu'ils étaient tous des dénonciateurs, considérés par leur employeur comme des

[TRADUCTION] « fauteurs de trouble » et des « dissidents ».

[274] Tout en reconnaissant que l'arbitre a traité de cet argument au paragraphe 497 de ses motifs, le D^r Chopra affirme qu'il a commis une erreur en mettant uniquement l'accent sur la question du moment des licenciements et en ne tenant pas compte de l'ensemble des circonstances pertinentes. Je ne suis pas d'accord. En effet, une interprétation juste des motifs de l'arbitre révèle qu'il était bien conscient qu'il existait des liens étroits entre les trois affaires.

[275] Étant donné qu'il avait été saisi des trois griefs relatifs aux licenciements, l'arbitre savait très bien de quelle façon Santé Canada avait géré le dossier des trois personnes concernées. En ce qui a trait au D^f Chopra, l'arbitre n'a pas seulement tenu compte du moment auquel on a procédé à son licenciement en comparaison du moment où a eu lieu celui des deux autres scientifiques. En effet, il a aussi tenu compte du fait que M^{me} Kirkpatrick avait consulté des conseillers en ressources humaines avant de choisir le travail qui serait attribué au D^f Chopra : voir la décision de l'arbitre, au paragraphe 791. À cet égard, l'arbitre a fait remarquer ce qui suit : « Lorsqu'un gestionnaire a des inquiétudes légitimes par rapport à la conduite d'un employé, il n'y a rien de vil à ce qu'il consulte des conseillers professionnels ».

[276] L'arbitre a aussi reconnu explicitement que Santé Canada avait ciblé un problème qu'il jugeait commun aux trois personnes, soit le retard dans l'accomplissement des tâches, et qu'il avait suivi de près le rendement de chacune d'elles dans le cadre des projets qui leur avaient été assignés : au paragraphe 497. Il a conclu de plus que le fait que les trois personnes aient perdu leur emploi le même jour ne dénotait « aucune mauvaise intention » et que Santé Canada « avait vraisemblablement un motif » pour procéder au licenciement du D^f Chopra, de la D^{re} Haydon et du D^f Lambert le même jour. L'arbitre a estimé que l'existence vraisemblable d'un « motif stratégique ou tactique » à l'origine de cette approche « n'entach[ait] nullement les décisions prises séparément de licencier les fonctionnaires » : au paragraphe 497.

[277] L'arbitre savait fort bien qu'il incombait à Santé Canada de justifier ses mesures disciplinaires à l'égard de chacune des trois personnes licenciées et il a évalué chaque cas en fonction de ses caractéristiques propres. Le fait que l'arbitre ait rejeté les griefs relatifs aux

licenciements déposés par le D^r Chopra et la D^{re} Haydon et qu'il ait accueilli celui du Dr Lambert démontre qu'il avait compris que l'employeur devait justifier chaque mesure disciplinaire selon sa valeur propre.

[278] Il est fort possible que Santé Canada ait été excédé par les actions du D^r Chopra et de ses deux collègues et qu'il ait décidé d'appliquer une approche dure et coordonnée en ce qui concerne la gestion de leur rendement. Même si c'était le cas, il n'en reste pas moins que l'employeur avait assigné au D^r Chopra un projet qui relevait de son domaine de compétence et que l'arbitre a conclu que, de fait, il avait refusé de le mener à bien.

(2) L'arbitre a-t-il commis une erreur en tirant une conclusion d'insubordination?

[279] Le D^r Chopra soutient que l'arbitre a conclu à tort que le droit en matière d'insubordination n'exigeait pas une évaluation de sa compréhension subjective de l'ordre en cause, en plus d'un examen objectif de la clarté de l'ordre.

[280] Même si j'ai déjà reconnu que la compréhension subjective qu'a un employé d'un ordre de l'employeur pouvait être un facteur pertinent dans le contexte d'une conclusion d'insubordination, je ne suis pas convaincue que toute erreur que l'arbitre aurait pu commettre à cet égard aurait pu avoir un effet important sur l'issue de la présente affaire. Il en est ainsi parce que l'arbitre, en fait, s'est penché sur la question de savoir si le D^r Chopra avait vraiment compris la tâche qui lui avait été assignée par M^{me} Kirkpatrick le 5 avril 2004.

[281] Pour conclure que le D^r Chopra avait vraiment compris la nature de la tâche qui lui était assignée, l'arbitre a tenu compte des documents échangés à l'époque entre le D^r Chopra et

M^{me} Kirkpatrick. Il a aussi tenu compte de leurs témoignages, relativement à ce qu'ils voulaient dire et comprenaient aux époques en cause et il a entendu des témoignages détaillés au sujet des principales questions scientifiques en jeu.

[282] Par conséquent, l'arbitre était bien placé pour évaluer ce qu'une personne possédant l'expérience et l'expertise du D^f Chopra, en ce qui concerne les questions liées à la résistance aux antimicrobiens, pourrait comprendre de la nature de sa tâche. Cependant, en plus de cette évaluation objective, l'arbitre a aussi tenu compte de ce que le D^f Chopra avait réellement compris au sujet de la tâche qui lui avait été assignée.

[283] Comme il a été mentionné précédemment, l'arbitre n'a pas cru l'explication donnée par le D^f Chopra pour justifier son défaut de soulever toute question qu'il aurait pu avoir au sujet de la nature ou de la portée de la tâche en question auprès de M^{me} Kirkpatrick. L'arbitre a de plus conclu que les messages que le D^f Chopra avait rédigés par la suite révélaient qu'il comprenait bien ce que l'on attendait de lui : il n'était tout simplement pas d'accord avec la tâche qui lui avait été assignée.

[284] L'arbitre a aussi conclu que lors de son témoignage le D^f Chopra avait clairement fait état de ses intentions au sujet de la tâche lorsqu'il a affirmé que la classification ne constituait pas la bonne approche et qu'elle « n'avait absolument aucune pertinence ». L'arbitre a de plus conclu que le D^f Chopra voulait modifier la portée de la tâche pour en faire une véritable enquête relative à la résistance aux antimicrobiens. Ces conclusions sont fondées sur l'ensemble de la preuve et il était loisible à l'arbitre de les tirer vu le dossier dont il était saisi.

(3) L'arbitre a-t-il omis de prendre en compte des arguments et des éléments de preuve pertinents?

[285] Le D^f Chopra soutient que l'arbitre a commis une erreur en ne tenant pas compte d'éléments de preuve qui démontraient que M^{me} Kirkpatrick avait déjà décidé que toute inconduite supplémentaire de la part du D^f Chopra entraînerait son licenciement et qu'elle ne l'avait pas averti des répercussions du défaut d'accomplir la tâche.

[286] On peut rapidement trancher cet argument : la lettre du 9 décembre 2003 envoyée par M^{me} Kirkpatrick au D^f Chopra, par laquelle une suspension de 20 jours lui était imposée pour les propos qu'il avait tenus en public, précisait clairement que *toute* autre inconduite de sa part mènerait au licenciement. De plus, comme l'arbitre l'a souligné, il est « sous-entendu que quiconque omet de respecter des directives ou un ordre est passible de mesures disciplinaires » : au paragraphe 801.

[287] Le D^f Chopra soutient aussi que M^{me} Kirkpatrick l'a licencié avant de lui donner l'occasion d'effectuer la tâche. À l'appui de son allégation selon laquelle cette façon de procéder était injuste, le D^f Chopra a fait observer que l'arbitre a annulé le licenciement du D^f Lambert, entre autres, parce que ce dernier n'avait pas eu l'occasion de terminer sa tâche.

[288] Cependant, il y avait une différence importante entre la situation du D^f Chopra et celle du D^f Lambert. Comme l'arbitre l'a souligné au paragraphe 830 de ses motifs, contrairement au D^f Lambert, le D^f Chopra, avant son licenciement, avait clairement exprimé son intention de ne pas terminer la tâche qui lui avait été confiée. Encore une fois, c'est une conclusion de fait tirée

par l'arbitre au vu du dossier et je n'estime pas qu'il a été démontré que cette conclusion était déraisonnable.

[289] Le D^r Chopra souligne qu'il a été licencié alors qu'il se trouvait en congé de maladie. Il soutient que Santé Canada aurait dû repousser le délai d'achèvement de sa tâche jusqu'après son retour au travail, compte tenu particulièrement du fait que le projet n'était pas urgent.

[290] Le D^r Chopra souligne que l'arbitre a annulé le licenciement du D^r Lambert entre autres parce que Santé Canada n'a pas suffisamment cherché à savoir s'il était capable d'effectuer la tâche, et il soutient qu'il aurait fallu parvenir au même résultat dans son cas. Le D^r Chopra ajoute que Santé Canada, en ne repoussant pas le délai d'achèvement de sa tâche, vu sa maladie, a agi de façon discriminatoire.

[291] Je vais d'abord aborder ce dernier point. Aucun élément de preuve ne m'a été soumis pour me convaincre que le D^r Chopra souffrait d'un problème qui aurait pu être considéré comme une déficience plutôt que comme une affection passagère, ce qui aurait déclenché l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC, 1985, c H-6.

[292] Mais, plus fondamentalement, comme il a été souligné précédemment, il existait des différences importantes entre la situation du D^r Lambert et celle du D^r Chopra. En effet, en ce qui a trait au D^r Lambert, l'arbitre a estimé que la conclusion de Santé Canada selon laquelle il ne terminerai pas sa tâche, tirée au milieu de la période qui lui avait été assignée pour son exécution et pendant qu'il était en congé de maladie, était « prématurée ».

[293] Par contre, l'arbitre a considéré comme établi le fait qu'à l'époque où le D^r Chopra a quitté le travail pour entreprendre son congé de maladie, il avait dit à son employeur que sa tâche « n'était pas réalisable sur le plan scientifique », qu'il avait décidé que cette tâche de classification « ne méritait pas qu'il s'y intéresse » et qu'il y avait renoncé. Dans ces circonstances, l'inconduite du D^r Chopra s'était déjà produite avant le début de son congé de maladie et la prorogation du délai de réalisation du projet après son retour du congé de maladie n'aurait rien changé.

[294] Le D^r Chopra soutient que l'arbitre a aussi commis une erreur en n'abordant pas son argument selon lequel M^{me} Kirkpatrick aurait dû traiter cette affaire comme un problème de rendement plutôt que comme un problème disciplinaire et qu'elle n'avait pas suivi les *Lignes directrices concernant la discipline* du Conseil du Trésor. Les Lignes directrices exigent que l'employé ait l'occasion de répondre aux allégations avant d'être congédié. Selon le D^r Chopra, le défaut de M^{me} Kirkpatrick d'appliquer les Lignes directrices doit entraîner l'annulation de la mesure disciplinaire.

[295] Il est évident que Santé Canada a d'abord traité cette affaire comme un problème de rendement plutôt que comme un problème disciplinaire. En effet, le D^r Chopra a reçu au début de 2003 une évaluation du rendement qui précisait sans l'ombre d'un doute les préoccupations de l'employeur relatives à sa productivité. Une tâche comportant des délais stricts et des obligations en matière de comptes rendus lui avait alors été assignée, et cette mesure est conforme aux pratiques en matière de gestion du rendement.

[296] M^{me} Kirkpatrick a déclaré que c'est uniquement après que le D^f Chopra eut refusé d'effectuer les tâches conformément aux directives de son employeur qu'elle a commencé à considérer qu'il s'agissait d'une affaire disciplinaire plutôt qu'une affaire relative au rendement.

[297] Je souligne que le D^f Chopra a été incapable de citer des décisions à l'appui de son allégation selon laquelle une lacune procédurale dans le processus disciplinaire pourrait en vicier l'issue. De plus, lorsqu'une violation des exigences procédurales est alléguée dans le cadre d'un grief, [TRADUCTION] « il s'agit essentiellement d'établir si la disposition en question crée un droit substantiel à caractère impératif, auquel cas la mesure disciplinaire est généralement jugée nulle dès le départ en cas de non-conformité » : Morton Mitchnick et Brian Etherington, *Labour Arbitration in Canada*, 2^e édition en feuilles mobiles, Lancaster House, Toronto, 2012, à la page 231; voir aussi la décision *Northwestern General Hospital and O.N.A.*, [1992] OLAA n^o 10, 30 LAC (4^e) 95 (Starkman). Il est spécifiquement prévu dans les *Lignes directrices concernant la discipline* du Conseil du Trésor que ces dernières ne sont ni obligatoires ni limitatives; à ce titre, elles ne créent donc pas de droits substantiels.

[298] Le vice le plus fondamental dans l'argument du D^f Chopra vient du fait qu'il a bel et bien été informé des inquiétudes de M^{me} Kirkpatrick au sujet de son rendement et qu'il a eu l'occasion d'y répondre. En fait, l'arbitre a expressément reconnu la validité de l'argument du D^f Chopra, mais il a conclu que, dans les faits, M^{me} Kirkpatrick « avait exprimé [...] [ses préoccupations] dans ses courriels » destinés au D^f Chopra et que ce dernier « aurait pu clarifier son approche dans ses courriels » : au paragraphe 800.

[299] Enfin, le D^f Chopra soutient que l'arbitre a commis une erreur en ne tenant pas compte du fait que le D^f Ghimire avait finalement adopté son approche à lui pour effectuer la tâche en question. Selon le D^f Chopra, il s'agit là de la confirmation de la validité de ses préoccupations relatives à la tâche, et cela démontre que s'il avait eu l'occasion de rédiger son rapport, ce dernier aurait probablement été semblable à celui qu'avait produit le D^f Ghimire.

[300] Je n'estime pas que le défaut de l'arbitre d'aborder expressément cet argument constitue une erreur susceptible de contrôle. En effet, l'arbitre est présumé avoir pris en compte tous les éléments de preuve au dossier, et, au surplus, le D^f Chopra n'a pas démontré que les éléments de preuve en question auraient effectivement été utiles à sa cause.

[301] L'arbitre a accepté le témoignage de M^{me} Kirkpatrick selon lequel le D^f Chopra n'a jamais indiqué quelle méthode il entendait appliquer pour exécuter la tâche qui lui avait été assignée; il est donc difficile de comprendre de quelle façon le D^f Ghimire aurait pu adopter l'approche du D^f Chopra. Le rapport du D^f Ghimire confirme le fait que le projet était vraiment « réalisable sur le plan scientifique », et l'ampleur du travail effectué par le D^f Ghimire en quatre ou cinq semaines contraste fortement avec le travail accompli par le D^f Chopra en sept semaines avant son départ en congé de maladie, dont la seule trace est le compte rendu préliminaire de quatre pages qu'il a rédigé et les courriels échangés avec M^{me} Kirkpatrick.

(4) L'arbitre a-t-il omis de tenir compte des deux motifs de licenciement?

[302] Le D^f Chopra soutient que sa lettre de licenciement mentionnait deux motifs différents de licenciement : premièrement, le fait qu'il n'avait pas mené à bien la dernière tâche qui lui avait

été attribuée et qu'il ne pouvait pas justifier le peu de progrès réalisé; deuxièmement, la rupture irréparable du lien de confiance entre le D^f Chopra et Santé Canada vu son dossier disciplinaire et le fait qu'il refusait constamment d'accepter la responsabilité du travail qui lui était confié. Le D^f Chopra soutient que l'arbitre a commis une erreur en abordant seulement le premier motif de licenciement et en omettant d'aborder le second, fondé sur une allégation prospective.

[303] Selon le D^f Chopra, il incombe à l'employeur de démontrer que chacun des motifs d'inconduite allégués est réellement fondé. Dans la mesure où l'employeur n'a pas réussi à démontrer le bien-fondé de tous les motifs invoqués, l'arbitre devait examiner les motifs retenus en vue de déterminer s'ils étaient suffisants pour justifier la mesure disciplinaire prise contre lui.

[304] Le D^f Chopra n'a pas contesté le point plaidé par Santé Canada, selon lequel l'argument voulant que l'employeur ait fait valoir deux motifs différents pour justifier son licenciement et qu'il n'ait pas démontré le bien-fondé de ces deux motifs n'a pas été soulevé devant l'arbitre. Selon Santé Canada, même si la question de la viabilité de la relation d'emploi a été soulevée lors de l'évaluation du caractère approprié de la mesure prise contre le D^f Chopra, ce point n'a jamais été soulevé en tant que motif de licenciement.

[305] Par conséquent, Santé Canada soutient que la Cour devrait exercer son pouvoir discrétionnaire de ne pas se prononcer sur cet argument. En effet, ce dernier n'est pas lié à une question de compétence et la Cour porterait préjudice à l'employeur et, en fait, à elle-même, en examinant à ce stade ces arguments relatifs à la portée de la lettre de licenciement.

[306] Les cours de révision ont de toute évidence le pouvoir discrétionnaire de ne pas examiner une question soulevée pour la première fois lors du contrôle judiciaire lorsqu'il ne conviendrait pas de le faire. Règle générale, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas utilisé en faveur d'un demandeur lorsque la question aurait pu être soulevée devant le tribunal de première instance, mais ne l'a pas été.

[307] Dans l'arrêt *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 RCS 654, aux paragraphes 22-28, la Cour suprême a énuméré les facteurs qui sous-tendent ce principe général. Ils comprennent le fait que le législateur a confié au tribunal administratif en cause la tâche de trancher la question. Par conséquent, les tribunaux doivent respecter le choix du législateur de désigner le tribunal administratif comme décideur de première instance et de laisser à ce dernier la possibilité de se pencher en premier sur la question et de faire connaître son avis. Le principe vaut particulièrement lorsque la question relève de l'expertise du tribunal administratif.

[308] Qui plus est, soumettre une question pour la première fois lors du contrôle judiciaire peut porter injustement préjudice à la partie adverse et priver la Cour des éléments de preuve nécessaires pour trancher : voir l'arrêt *Toussaint c Conseil canadien des relations de travail*, [1993] ACF n° 616, 160 NR 396 (CAF), au paragraphe 5.

[309] La question en cause en l'espèce vise directement le rôle spécialisé de l'arbitre, soit l'approche pertinente à adopter pour trancher des questions à caractère disciplinaire dans le

contexte d'une relation de travail. Par conséquent, j'estime inopportun que le D^f Chopra soulève la question pour la première fois à l'étape du contrôle judiciaire.

[310] Subsidiairement, même si j'avais été prête à exercer mon pouvoir discrétionnaire dans le sens voulu par le D^f Chopra et à aborder son argument, je ne l'aurais pas accepté. En effet, le libellé même de la lettre de licenciement révèle que le seul motif de licenciement du D^f Chopra était l'« insubordination » vu son comportement relatif à la tâche de classification. Les commentaires formulés au sujet de la rupture de la relation employeur-employé ne visaient qu'à justifier le choix du licenciement comme sanction appropriée et ne constituaient pas un motif de sanction différent et indépendant.

E. *Conclusion*

[311] Pour ces motifs, le D^f Chopra ne m'a pas convaincue que la décision de l'arbitre de confirmer la conclusion d'insubordination relativement à la tâche de classification qui lui avait été assignée était déraisonnable. Cependant, tout n'est pas encore dit.

[312] L'arbitre a aussi confirmé la validité de la mesure prise contre le D^f Chopra pour son inconduite, soit le licenciement. La conclusion de l'arbitre selon laquelle cette sanction était justifiée s'appuyait sur le dossier disciplinaire antérieur du D^f Chopra, qui comprenait trois suspensions : une de 5 jours, une de 10 jours et une autre de 20 jours. Tout en reconnaissant que les longs états de service du D^f Chopra pour Santé Canada constituaient un facteur atténuant, l'arbitre a néanmoins conclu qu'ils n'étaient pas suffisants pour atténuer son inconduite, que la

relation de confiance entre le D^f Chopra et Santé Canada avait été rompue de façon irréparable et que le D^f Chopra avait démontré qu'il était incapable d'être supervisé.

[313] La validité de la suspension de cinq jours du D^f Chopra a manifestement été confirmée lors de l'arbitrage et je ne suis pas saisie de cette question. De plus, j'ai rejeté la demande de contrôle judiciaire déposée par le D^f Chopra relativement à la décision de l'arbitre de confirmer la validité de la suspension de 10 jours.

[314] La conclusion selon laquelle le licenciement constituait une sanction appropriée pour l'insubordination dont a fait preuve le D^f Chopra dans le cadre de la tâche de classification qui lui avait été assignée était raisonnable, dans la mesure où elle s'appuyait sur un dossier disciplinaire antérieur comprenant des suspensions de 5 jours, de 10 jours et de 20 jours. J'ai cependant annulé la portion de la décision de l'arbitre concernant la mesure de suspension de 20 jours prise contre le D^f Chopra par suite de ses dénonciations.

[315] Étant donné qu'il faudra réexaminer la validité de la mesure disciplinaire prise relativement aux activités de dénonciation, il peut aussi se révéler nécessaire de revoir l'à-propos de la sanction imposée au D^f Chopra dans la présente affaire. Par conséquent, j'annule la conclusion de l'arbitre selon laquelle le licenciement du D^f Chopra constituait une sanction raisonnable, vu son insubordination dans le cadre de sa tâche de classification, afin que la question fasse l'objet d'un réexamen; cette mesure se révélera nécessaire uniquement si la suspension de 20 jours du D^f Chopra est ultimement modifiée ou annulée.

[316] En termes clairs : la *seule* question qui est renvoyée au décideur administratif est celle du caractère approprié du licenciement du D^f Chopra comme sanction de son acte d'insubordination vu son dossier disciplinaire antérieur, et cette question ne sera renvoyée pour réexamen que si la suspension de 20 jours du D^f Chopra par suite de ses activités de dénonciation est ultimement modifiée ou annulée.

VI. Licenciement de la D^{re} Haydon

[317] La D^{re} Haydon a été licenciée pour insubordination le 14 juillet 2004, plus précisément pour n'avoir pas effectué correctement et à temps les tâches qui lui avaient été assignées.

[318] Voici le libellé de la lettre de licenciement signée par M^{me} Kirkpatrick :

[TRADUCTION]

Au début de décembre 2003, votre supérieur immédiat et vous avez discuté de votre évaluation du rendement; pour une deuxième année de suite, il a été jugé que votre rendement était nettement inférieur aux normes acceptables pour une évaluatrice principale de médicaments vétérinaires. À l'époque, vous avez affirmé que vous termineriez l'évaluation des présentations en votre possession en moins de deux mois, ce que vous n'avez pas fait. Au début de mai 2004, on vous a adressé un avertissement écrit précisant qu'on attendait une amélioration marquée de votre rendement général.

Votre réaction a été fort troublante. En aucun cas, malgré vos affirmations contraires, pouvez-vous soutenir ne pas avoir été au courant des problèmes portés à votre attention au cours du processus d'évaluation de votre rendement. Pourtant, vous avez une fois de plus choisi de n'assumer aucune responsabilité pour votre rendement insatisfaisant.

Le dernier suivi prévu de la tâche qui vous a été attribuée révèle peu d'efforts et de volonté de votre part à apporter les améliorations requises à votre rendement. Plus précisément, je souligne votre engagement à enfin terminer, au plus tard le 4 juin 2004, l'évaluation des présentations de médicament qui étaient en votre possession depuis plus de deux ans. Au lieu de

vous conformer aux directives convenues, vous avez soumis une ébauche incomplète en expliquant qu'il y aurait d'autres retards, et ce, même si aucune autre tâche ne vous avait été confiée. Le rapport final que vous avez soumis manque de cohérence, est incomplet et ne permet pas de prendre de décision sur l'issue des présentations. J'en conclus que le temps excessif que vous avez consacré à produire ce rapport non concluant dénote chez vous une tentative délibérée et systématique d'éviter et d'esquiver le travail qui vous a été attribué en fonction d'instructions qui vous ont été fournies, et que votre conduite constitue de l'insubordination.

Étant donné vos antécédents disciplinaires et votre refus constant d'assumer la responsabilité des tâches qui vous sont attribuées, j'ai jugé que le lien de confiance essentiel à toute relation employeur-employé productive avait été irrémédiablement rompu, qu'il n'y a pas d'attente raisonnable que votre comportement change, et que notre relation employeur-employée actuelle n'est plus viable.

En foi de quoi, je mets fin à votre emploi pour motif déterminé conformément à l'autorité que me confère l'administrateur général et à l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Aux fins de cette décision, j'ai pris en considération des facteurs atténuants, notamment vos états de service.

[...]

Votre licenciement prend effet immédiatement.

A. *Contexte*

[319] Le superviseur immédiat de la D^{re} Haydon à l'époque en cause était le D^r Ian Alexander.

Ce dernier était chef de la Direction de l'évaluation clinique (DEC) de la DMV de Santé Canada; il relevait de M^{me} Kirkpatrick, la directrice générale de la DMV.

[320] En 1996, Santé Canada a délivré un AC à l'égard du Pirsue, qui était le nom commercial d'une formulation de gel aqueux contenant l'antibiotique générique pirlimycine, utilisé dans le

traitement des vaches laitières atteintes de mammites bovines. Par conséquent, la DMV possédait déjà de l'information sur le Pirsue.

[321] En août 2000, le fabricant de Pirsue a déposé une présentation de drogue nouvelle (PDN) pour le même produit, mais en solution stérile, qui contenait la même dose d'antibiotique que le gel aqueux, mais des additifs différents. En ce qui a trait à l'efficacité de la nouvelle solution stérile, le fabricant s'appuyait sur un rapport qui établissait la bioéquivalence de la nouvelle formule avec le gel aqueux Pirsue déjà approuvé.

[322] Le fabricant a par la suite déposé deux suppléments à une présentation de drogue nouvelle (SPDN) relatifs à un nouvel usage du Pirsue en gel aqueux et un nouvel usage du Pirsue en solution stérile, qui n'étaient pas encore approuvés. Le premier usage était celui du Pirsue en gel aqueux afin de traiter les mammites bovines cliniques ou subcliniques causées par certaines bactéries. Le second SPDN concernait un nouvel usage du Pirsue en solution stérile pour le traitement clinique et subclinique de mammites bovines causées par des bactéries autres que celles qui étaient énoncées dans la PDN originale.

[323] En janvier 2002, la D^{re} Haydon a été chargée d'examiner la PDN relative au Pirsue et, en mars 2002, l'examen de l'innocuité et de l'efficacité pour les animaux des trois présentations de drogues relatives au médicament Pirsue lui avait été confié. C'est le travail effectué par la D^{re} Haydon relativement à ces présentations de drogues nouvelles qui a entraîné son licenciement en juillet 2004.

[324] Le D^r Alexander avait prévu en 2002 que l'examen des PDN relatives au Pirsue s'étalerait sur quelque deux mois et qu'un autre mois serait nécessaire pour l'examen des SPDN. Dans son plan de travail visant la période d'octobre à décembre 2002, la D^{re} Haydon informait le D^r Alexander qu'elle avait [TRADUCTION] « presque terminé » la PDN sur le Pirsue.

[325] La D^{re} Haydon avait fait l'objet d'une évaluation positive de son rendement pour la période de juin à décembre 2001; il y était précisé ce qui suit : [TRADUCTION] « la D^{re} Haydon cherche avant tout à mener ses évaluations avec rigueur ».

[326] Cependant, en février 2003, la D^{re} Haydon a reçu une évaluation du rendement négative du D^r Alexander pour la période de janvier à septembre 2002; son rendement global était jugé [TRADUCTION] « faible ». Le D^r Alexander insistait sur le fait que la D^{re} Haydon devait se concentrer sur les aspects scientifiques et techniques des présentations de drogues nouvelles, réduire les éléments inutiles ou superflus et rédiger de façon concise et claire. Il la pressait aussi de limiter le contenu de ses rapports au mandat de la DMV, soit l'innocuité et l'efficacité pour les animaux. Des objectifs étaient fixés pour l'année qui suivait, y compris l'obligation pour la D^{re} Haydon de respecter les délais établis.

[327] La D^{re} Haydon a confirmé au cours de son témoignage devant l'arbitre que le D^r Alexander lui avait parlé de la qualité de ses rapports et qu'il lui avait conseillé de veiller à ne pas outrepasser le mandat de la Division et qu'elle ne devait pas faire état de ses opinions personnelles ou incorporer à ses rapports des données historiques trop nombreuses. La

D^{re} Haydon a aussi reconnu que même le D^r Chopra avait formulé des commentaires sur la longueur d'un de ses rapports à l'époque où il était chef intérimaire de la Division.

[328] La D^{re} Haydon a considéré les commentaires négatifs du D^r Alexander au sujet de son rendement comme du harcèlement et des représailles. Elle a soumis l'affaire à M. Yazbeck et il y a eu un échange de courriels entre M. Yazbeck et l'employeur. La D^{re} Haydon a finalement déposé un grief relatif à son évaluation du rendement. Il semble que le grief ait été rejeté au dernier palier de Santé Canada, et que l'arbitre n'en a pas été saisi.

[329] La D^{re} Haydon a remis son évaluation de la PDN sur le Pirsue le 8 mai 2003. Le jour suivant, elle a aussi fourni une lettre de données complémentaires (LDC). Il ne lui restait alors comme tâche que l'évaluation des deux dossiers SPDN concernant le Pirsue.

[330] Conformément à la pratique habituelle à la DMV, l'évaluation de la PDN sur le Pirsue effectuée par la D^{re} Haydon a ensuite été remise à un second évaluateur. En réponse à la LDC, le fabricant a envoyé en octobre 2003 de nouvelles données, y compris des données à l'appui d'un rapport antérieur sur l'innocuité. En ce qui concerne l'efficacité, le fabricant réitérait sa position antérieure au sujet de la bioéquivalence et soutenait qu'il n'avait pas à fournir de données supplémentaires à ce sujet étant donné qu'on pouvait se fier à l'étude sur la bioéquivalence sur laquelle s'appuyait l'approbation par les autorités américaines du Pirsue en solution stérile.

[331] Le D^r Alexander a rencontré la D^{re} Haydon en novembre 2003. Il s'est informé au sujet de l'approbation du Pirsue aux États-Unis et a demandé à la D^{re} Haydon d'examiner les facteurs que

les autorités américaines avaient pris en compte lorsqu'elles avaient utilisé l'étude de bioéquivalence du fabricant pour justifier leur approbation.

[332] La D^{re} Haydon a déclaré qu'elle ne se rappelait pas que cette évaluation lui avait été demandée. Dans un courriel de suivi qui résumait la discussion et qui a été envoyé au D^r Alexander le 19 novembre 2003, la D^{re} Haydon soulignait que [TRADUCTION] « [l]e fabricant semble poursuivre ses études de bioéquivalence même si l'étude a été rejetée parce qu'elle ne portait pas sur le produit en cause ».

[333] Le D^r Alexander et la D^{re} Haydon se sont rencontrés à nouveau en décembre 2003 afin de discuter de son évaluation du rendement. Au cours de cette rencontre, la D^{re} Haydon a informé le D^r Alexander que son évaluation des présentations relatives au Pirsue serait terminée en moins de deux mois.

[334] Lors de cette réunion, la D^{re} Haydon a fait savoir qu'elle avait des doutes quant à l'à-propos d'un examen du SPDN visant le Pirsue en solution stérile avant que la PDN du même produit ait été approuvée, laissant entendre qu'il était illégal de procéder ainsi, même si elle n'a fourni aucun argument juridique à l'appui de cette affirmation. Le D^r Alexander a déclaré devant l'arbitre que la DMV avait approuvé l'évaluation simultanée des présentations relatives au Pirsue parce qu'elles étaient liées entre elles et qu'elles s'appuyaient sur les mêmes données; il était entendu que les SPDN ne seraient pas approuvés si la PDN originale du Pirsue ne l'était pas.

[335] Le 17 février 2004, le D^r Alexander a écrit à la D^{re} Haydon pour lui demander un compte rendu des évaluations du Pirsue et une estimation du moment où elle prévoyait terminer ces évaluations. La D^{re} Haydon a répondu qu'elle avait été en congé de maladie en décembre et en janvier et qu'elle devait « purger » sa suspension de 10 jours fin février/début mars. Dans les circonstances, elle disait ne pas être en mesure de remettre au D^r Alexander un compte rendu ni de lui faire part d'une date approximative d'achèvement de son travail. Le D^r Alexander lui a répondu qu'ils pourraient traiter de l'état des évaluations relatives au Pirsue à son retour au travail en mars. Cette rencontre n'a jamais eu lieu.

[336] Le 22 mars 2004, la D^{re} Haydon a écrit au second évaluateur pour lui faire part de ses préoccupations relatives au SPDN qui portait sur la solution stérile de Pirsue. Elle rappelait que le fabricant n'avait pas fourni de données de bioéquivalence sur la solution stérile, dont la formulation était différente de celle du gel aqueux. La D^{re} Haydon répétait qu'il ne convenait pas et qu'il irait à l'encontre de la loi d'évaluer le SPDN du Pirsue en solution stérile alors qu'aucun AC n'avait été délivré relativement à la PDN originale.

[337] Le D^r Alexander a rencontré la D^{re} Haydon le 6 mai 2004 pour lui parler des préoccupations qu'il avait encore relativement au rendement de cette dernière. Il lui a aussi remis ce jour-là une lettre dans laquelle il était question des préoccupations déjà soulevées avec elle, tant lors de discussions que dans des documents formels d'évaluation du rendement. Il était précisé dans la lettre du D^r Alexander que la productivité de la D^{re} Haydon ne s'était pas améliorée depuis sa dernière évaluation du rendement et qu'elle ne satisfaisait pas à la norme minimale fixée pour les évaluateurs de médicaments. Selon le D^r Alexander, même si la charge

de travail de la D^{re} Haydon avait été réduite afin de lui permettre de se concentrer sur les présentations en cours, des [TRADUCTION] « périodes non comptabilisées ou improductives persist[ai]ent dans [son] emploi du temps » et sa productivité était « maigre, voire nulle ».

[338] Le D^f Alexander soulignait que la D^{re} Haydon semblait réticente à limiter la portée de son travail au mandat de la Division, soit l'innocuité et l'efficacité pour les animaux, et qu'elle persistait plutôt à traiter de questions qui relevaient de l'évaluation de l'innocuité pour les humains.

[339] Le D^f Alexander informait la D^{re} Haydon que son rendement demeurait insatisfaisant et que cette situation ne pouvait pas durer indéfiniment. Par conséquent, des plans de travail et des cycles d'évaluation plus courts devaient être établis pour elle au cours de chaque période. La D^{re} Haydon était aussi informée qu'à défaut d'atteindre un rendement satisfaisant, elle risquait d'être rétrogradée ou même licenciée. Le D^f Alexander demandait aussi à la D^{re} Haydon de lui signaler sur-le-champ [TRADUCTION] « tout problème qui [l'empêchait] d'accomplir le travail qui [lui était] attribué ».

[340] M^{me} Kirkpatrick a de toute évidence participé à la rédaction de la lettre envoyée à la D^{re} Haydon par le D^f Alexander le 6 mai 2004; elle a déclaré au cours de son témoignage qu'elle était d'accord avec ses observations et ses conclusions.

[341] Le D^f Alexander a aussi signé le 6 mai 2004 l'évaluation du rendement de la D^{re} Haydon pour la période d'octobre 2002 au 30 septembre 2003. Il était précisé dans l'évaluation qu'étant

donné les réalisations de la D^{re} Haydon pendant la période visée par l'évaluation, le D^r Alexander n'avait pas pu justifier l'emploi du temps de cette dernière et que son rendement demeurait faible. Le D^r Alexander rappelait qu'il faudrait fixer des attentes précises en ce qui concerne le rendement de la D^{re} Haydon et convenir d'un échéancier de réalisation des projets.

[342] La D^{re} Haydon a répondu aux commentaires formulés le 6 mai 2004 par le D^r Alexander en lui demandant de fournir des preuves concernant les problèmes de rendement qu'on lui attribuait et elle laissait entendre que ces commentaires constituaient un [TRADUCTION] « cas grave de harcèlement à [son] égard ». Bien que la D^{re} Haydon ait déclaré que le D^r Alexander n'avait jamais répondu à sa demande de « preuves », ce dernier l'a fait comme suit :

[TRADUCTION] « J'ai bien documenté mes préoccupations au sujet de votre rendement et de votre production inacceptables en plus d'en avoir discuté avec vous ». Le D^r Alexander a confirmé au cours de son témoignage qu'il n'avait pas répondu à la demande de « preuves » de la D^{re} Haydon parce qu'il avait déjà expliqué à cette dernière ses préoccupations au sujet de son rendement.

[343] À la mi-juin 2004, la D^{re} Haydon avait terminé l'ensemble des évaluations relatives au médicament Pirsue qui lui avaient été confiées et elle avait remis les rapports pertinents.

[344] Le D^r Alexander et M^{me} Kirkpatrick ont examiné le travail de la D^{re} Haydon et tous les deux avaient d'importantes réserves au sujet de la qualité et du contenu des rapports qu'elle avait rédigés. Notamment, ils s'inquiétaient du fait que la D^{re} Haydon n'avait pas évalué l'étude de bioéquivalence du fabricant. Ils estimaient qu'elle aurait dû le faire d'office, sans que quiconque le lui demande. Ils étaient d'autant plus inquiets du fait que la D^{re} Haydon avait été

spécifiquement invitée à plusieurs reprises à évaluer les données américaines sur la bioéquivalence et qu'elle n'avait pas encore donné suite à cette demande.

[345] Le D^r Alexander a jugé que la D^{re} Haydon s'était acquittée de façon insatisfaisante des trois tâches qui lui avaient été attribuées et il a conclu qu'il devait confier le travail à un autre évaluateur qui le reprendrait à partir du début. Le D^r Alexander estimait qu'une évaluatrice principale de médicaments possédant l'expérience de la D^{re} Haydon aurait dû être capable de produire [TRADUCTION] « un rapport et une évaluation des données plus succinctes ».

[346] M^{me} Kirkpatrick était d'avis que le travail de la D^{re} Haydon manquait de cohérence et qu'il soulevait plus de questions qu'il ne fournissait de réponses. Elle a déclaré qu'il ne pouvait pas être utilisé comme outil de prise de décision et qu'un autre évaluateur ne pourrait pas effectuer une autre évaluation en s'appuyant sur l'évaluation initiale de la D^{re} Haydon. Selon M^{me} Kirkpatrick, en temps normal, un autre évaluateur aurait dû être en mesure d'effectuer sa propre évaluation à partir du contenu de la première évaluation et n'aurait pas eu à reprendre l'examen de la présentation et des données originales.

[347] M^{me} Kirkpatrick a déclaré qu'après avoir pris connaissance du travail de la D^{re} Haydon et avoir parlé avec le D^r Alexander, elle ne considérait plus que la D^{re} Haydon avait un problème de rendement, mais plutôt un problème de comportement. Elle en a conclu que la D^{re} Haydon n'avait pas l'intention de terminer le travail qui lui avait été confié et que les lacunes de ses rapports résultaient de son insubordination plutôt que de son mauvais rendement. La D^{re} Haydon

souligne que ses superviseurs ont tiré leurs conclusions sans même lui faire part du fait qu'ils estimaient qu'elle avait agi délibérément.

[348] Santé Canada a soutenu que la tâche assignée à la D^{re} Haydon n'était ni énorme ni complexe, qu'elle correspondait tout à fait aux compétences et à l'expérience d'une évaluatrice de médicaments principale, qu'elle n'avait pas fait ce qui lui était demandé et qu'elle avait mis un [TRADUCTION] « temps excessif » à réaliser ses rapports.

[349] La D^{re} Haydon a entamé un congé de maladie le 21 juin 2004. Elle n'est pas retournée au travail avant son licenciement, survenu le 14 juillet 2004.

[350] À l'audience devant l'arbitre, Santé Canada a relevé 30 problèmes relatifs au travail effectué par la D^{re} Haydon dans le cadre des évaluations du médicament Pirsue et a fourni des observations détaillées à l'égard de chacun de ces problèmes. Ces derniers sont décrits aux paragraphes 570 à 576 de la décision de l'arbitre.

[351] La D^{re} Haydon s'est opposée à ce que ces problèmes soient soulevés uniquement à l'audience, soutenant que les principes fondamentaux qui régissent les relations de travail exigent que toute lacune de son rendement aurait d'abord dû lui être mentionnée afin qu'elle ait l'occasion de réagir. L'arbitre a néanmoins conclu que la preuve « suffi[sai]t à illustrer les préoccupations de l'employeur » : au paragraphe 569.

B. *Décision de l'arbitre*

[352] Même si la lettre de licenciement de la D^{re} Haydon « contenait des incohérences » et malgré une certaine confusion dans le témoignage de M^{me} Kirkpatrick au sujet des documents auxquels elle faisait allusion dans la lettre, l'arbitre a néanmoins conclu que la lettre exposait assez bien les motifs de Santé Canada de licencier la D^{re} Haydon, plus précisément la conclusion de l'employeur selon laquelle le temps qu'avait consacré la D^{re} Haydon à la rédaction d'un rapport inadéquat, incohérent et non décisif constituait une tentative délibérée et systématique [TRADUCTION] « d'éviter et d'ignorer le travail qui [lui avait] été attribué » : au paragraphe 811.

[353] L'arbitre a aussi retenu que la thèse que ce que le D^r Alexander et M^{me} Kirkpatrick avaient d'abord traité comme un problème de rendement est devenu peu à peu un problème d'inconduite lorsqu'ils ont conclu que le manque de productivité de la D^{re} Haydon et la qualité de son travail équivalaient en fait à un acte intentionnel d'inconduite.

[354] L'arbitre a souligné qu'il n'était pas saisi du grief de la D^{re} Haydon relatif à son évaluation négative de rendement et que la preuve qui y avait trait n'était pertinente que dans la mesure où elle révélait que Santé Canada avait d'abord tenté de régler le problème dans le cadre d'un processus non disciplinaire. La preuve démontrait aussi que la D^{re} Haydon était au fait des préoccupations du D^r Alexander au sujet de son manque de productivité.

[355] L'arbitre a reformulé les éléments qui permettent de conclure à une insubordination, soit : un ordre clair donné par une personne en position d'autorité, la preuve que l'employé a désobéi à

l'ordre ou à la directive et l'absence d'explications raisonnables justifiant le défaut de l'employé d'exécuter l'ordre.

[356] L'arbitre a conclu que la D^{re} Haydon était au courant des tâches qu'elle avait à effectuer et des responsabilités qui lui incombait dans le cadre d'une évaluation de médicament, que le D^r Alexander lui avait précisément demandé de tenir compte de l'approbation par les autorités américaines du médicament Pirsue dans le cadre de son évaluation de la présentation faite au Canada, et que les directives transmises à la D^{re} Haydon à ce sujet étaient claires.

[357] L'arbitre a souligné que Santé Canada s'était efforcé d'attirer l'attention de la D^{re} Haydon sur ses préoccupations, tant au cours des discussions entre le D^r Alexander et elle-même que dans ses évaluations du rendement, mais que la D^{re} Haydon considérait les commentaires du D^r Alexander comme du harcèlement. L'arbitre a conclu que la D^{re} Haydon « n'était pas prête à se soucier des préoccupations légitimes [du D^r Alexander] au sujet de son rendement professionnel global ». Il a aussi conclu qu'elle n'avait pas reconnu, ni à l'époque ni à l'audience, de faute ou de lacune dans son travail : au paragraphe 814.

[358] Tout en admettant que les 30 problèmes relatifs à l'évaluation du médicament Pirsue recensés par Santé Canda à l'audience n'avaient pas été soumis à l'attention de la D^{re} Haydon avant son licenciement, l'arbitre a conclu qu'« elle était ou aurait dû être au fait de plusieurs d'entre eux » : au paragraphe 815.

[359] Selon l'arbitre, les problèmes liés au travail de la D^{re} Haydon « témoignaient dans la présentation et l'analyse d'un laisser-aller inacceptable pour une évaluatrice de l'expérience de la D^{re} Haydon, que celle-ci n'a pu justifier ». L'arbitre a conclu que la D^{re} Haydon avait « consciemment passé outre aux normes applicables et aux attentes à l'égard d'une évaluatrice principale, ce qui rend son comportement délibéré » et qu'elle avait fait le choix conscient d'exécuter ses tâches d'une manière qu'elle-même jugeait adéquate : aux paragraphes 815-816.

[360] L'arbitre a aussi conclu que la D^{re} Haydon n'avait pas fourni une explication raisonnable sur les raisons pour lesquelles elle n'avait pas obéi aux directives du D^f Alexander. Le D^f Alexander s'est efforcé d'aider la D^{re} Haydon à améliorer son rendement, mais il ressortait du comportement de la D^{re} Haydon qu'elle avait fait le choix conscient de faire fi des obligations liées à son poste : aux paragraphes 817-818.

[361] L'arbitre a aussi conclu que Santé Canada n'avait pas toléré le rendement de la D^{re} Haydon étant donné que l'employeur lui avait fait part à plusieurs reprises de ses préoccupations et que les tentatives pour l'aider à gérer son rendement n'avaient donné aucun résultat. Selon l'arbitre, « les tentatives initiales de l'employeur de régler les problèmes de rendement au moyen du processus d'évaluation et de donner la possibilité à la D^{re} Haydon d'améliorer son rendement ne peuvent être considérées comme de la tolérance » : au paragraphe 819.

[362] Étant donné le dossier disciplinaire de la D^{re} Haydon, l'arbitre a estimé que le licenciement ne constituait pas une mesure disciplinaire excessive. Il a souligné que tous ses actes d'inconduite dénotaient « une attitude sous-jacente de défi envers l'employeur » et qu'ils « témoign[aient] de

l'incapacité fondamentale de la D^{re} Haydon d'accepter la supervision et les directives de son employeur » : au paragraphe 820.

[363] L'arbitre a conclu que Santé Canada avait démontré que la D^{re} Haydon « était incapable de travailler sous supervision et que la relation employeur-employée était irrécupérable ». Il a de plus estimé que l'absence de remords et le refus de reconnaître ses torts appuyaient la conclusion selon laquelle il serait impossible de rétablir la relation employeur-employée. Il a conclu en soulignant que la D^{re} Haydon « a[va]it eu jusqu'au bout une attitude d'opposition tranquille ». Par conséquent, il a rejeté son grief : aux paragraphes 820-822.

C. *Questions en litige*

[364] Comme dans le cas du grief du D^f Chopra relatif au licenciement, je suis d'accord avec les parties que la norme de contrôle qui s'applique à la décision de l'arbitre de confirmer la validité du licenciement de la D^{re} Haydon est celle de la décision raisonnable.

[365] La D^{re} Haydon soutient que la décision n'était pas raisonnable. Elle affirme que l'arbitre a commis les erreurs ci-après :

1. Il n'a pas tenu compte de la preuve relative au traitement similaire que Santé Canada a réservé au D^f Chopra, à la D^{re} Haydon et au D^f Lambert.
2. Il a mal dit le droit en matière d'insubordination, de sorte que son analyse erronée.
3. Il a omis d'examiner des arguments et des éléments de preuve pertinents.
4. Il n'a pas évalué l'ensemble des motifs ayant amené Santé Canada à procéder au licenciement.

D. *Analyse*

[366] Je commencerais de nouveau mon analyse en soulignant que l'arbitre a non seulement examiné attentivement les documents pertinents au grief datant de la période en cause, mais qu'il a eu aussi l'occasion d'entendre le témoignage des principaux acteurs et d'évaluer la crédibilité relative de leurs versions respectives des événements en cause. Il convient aussi de répéter qu'il n'incombe pas à la Cour, qui siège en révision, de revenir sur les conclusions de fait de l'arbitre (y compris ses conclusions en matière de crédibilité) à moins qu'il soit démontré que lesdites conclusions étaient déraisonnables.

(1) Traitement similaire réservé au D^r Chopra, à la D^{re} Haydon et au D^r Lambert

[367] La D^{re} Haydon reprend le même argument que le D^r Chopra eu égard à l'[TRADUCTION]« approche commune » suivie par Santé Canada pour licencier les D^{rs} Chopra, Haydon et Lambert. J'ai déjà abordé cet argument dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire déposée par le D^r Chopra eu égard à son licenciement et mon analyse s'applique également en ce qui concerne la D^{re} Haydon.

(2) Est-ce que l'arbitre a mal dit le droit en matière d'insubordination et est-ce qu'il en a résulté une analyse erronée?

[368] La D^{re} Haydon souligne qu'elle a effectué avant son licenciement toutes les évaluations du médicament Pirsue qui lui avaient été confiées. Par conséquent, elle affirme qu'il est impossible de dire qu'elle n'a pas fait ce qui lui était demandé.

[369] Selon la D^{re} Haydon, l'arbitre a commis une erreur en ce qu'il n'a pas conclu qu'elle était au fait des divers problèmes relatifs à son travail sur les présentations du médicament Pirsue. Elle fait remarquer que l'arbitre a simplement conclu qu'elle était *ou aurait dû être au fait* de l'existence d'au moins plusieurs des 30 problèmes liés à son travail recensés par Santé Canada à l'audience.

[370] Selon la D^{re} Haydon, l'arbitre a commis une erreur en ne cherchant pas à savoir si elle avait l'intention nécessaire pour justifier une conclusion d'insubordination. Elle soutient qu'il n'existait aucun élément de preuve relatif à une telle intention de sa part et se demande de quelle façon il a été possible de conclure à de l'insubordination dans son cas étant donné la façon dont elle avait effectué les évaluations du médicament Pirsue et parce qu'elle faisait ce qu'elle avait toujours fait dans le cadre d'évaluations de médicaments.

[371] Comme il a été souligné précédemment dans les présents motifs, j'ai reconnu que l'insubordination comporte un élément subjectif et que l'employé qui ne comprend vraiment pas ce que l'on attend de lui ne sera pas nécessairement accusé de désobéissance à un ordre clair. Cependant, aucun élément de preuve ne m'a été soumis pour démontrer que la D^{re} Haydon n'avait pas compris les tâches qui lui étaient assignées ou les attentes de l'employeur. Elle soutient plutôt que, de fait, elle a obéi aux ordres de l'employeur lors de la réalisation des tâches liées à l'évaluation du médicament Pirsue.

[372] De plus, il ressort nettement de l'examen de l'ensemble des motifs donnés par l'arbitre pour justifier le rejet du grief de la D^{re} Haydon relatif à son licenciement qu'il a conclu que la

D^{re} Haydon a effectivement compris ce qui lui était demandé et qu'elle a pris consciemment la décision de ne pas donner suite aux exigences de son employeur. Il était raisonnablement loisible à l'arbitre de tirer ces conclusions de fait vu le dossier dont il était saisi.

[373] Il est vrai qu'en abordant la question de la conscience qu'avait la D^{re} Haydon des lacunes de son travail, l'arbitre a utilisé les termes « *était ou aurait dû être au fait* » au paragraphe 815 de ses motifs. Même si le choix de ces mots n'est peut-être pas des plus heureux, la norme moderne applicable au contrôle du caractère raisonnable d'une décision exige que les cours de révision tiennent compte de l'ensemble des motifs du décideur administratif, au vu du dossier, plutôt que de faire une analyse grammaticale des termes utilisés dans la décision. Lorsque les motifs de la décision visée en l'espèce sont considérés dans leur ensemble, en fonction du dossier sous-jacent, il est tout à fait évident que l'arbitre était convaincu que la D^{re} Haydon savait ce qui lui était demandé et qu'elle avait consciemment adopté une attitude de défi envers son employeur.

[374] C'est ce qui ressort à l'évidence de la conclusion de l'arbitre selon laquelle la D^{re} Haydon « *a consciemment passé outre* aux normes applicables et aux attentes à l'égard d'une évaluatrice principale, *ce qui rend son comportement délibéré* » : au paragraphe 816. L'arbitre a aussi tiré la conclusion de fait selon laquelle le comportement de la D^{re} Haydon « *dénotait un choix conscient de faire fi de ses obligations à titre d'évaluatrice principale de médicaments vétérinaires* » : au paragraphe 818.

[375] L'arbitre a conclu que le D^f Alexander avait expressément demandé à la D^{re} Haydon d'examiner l'étude de bioéquivalence sur laquelle s'appuyait le fabricant de Pirsue pour étayer ses allégations relatives à l'efficacité du Pirsue en solution stérile. Elle s'était aussi vu confier la tâche d'examiner de quelle façon l'étude de bioéquivalence avait été traitée par les autorités américaines lors de l'approbation des produits Pirsue pour utilisation aux États-Unis. La D^{re} Haydon avait compris ces directives, mais avait choisi de ne pas en tenir compte, et son contre-interrogatoire sur cette question étaye très bien la conclusion de l'arbitre selon laquelle la D^{re} Haydon « a eu jusqu'au bout une attitude d'opposition tranquille » : voir dossier de la demanderesse, pages 11044, 11050-11059, et la décision de l'arbitre, au paragraphe 821.

[376] Vu ce qui précède, la D^{re} Haydon ne m'a pas convaincue que l'arbitre a commis à cet égard une erreur susceptible de contrôle.

(3) L'arbitre a-t-il omis de prendre en compte des arguments et des éléments de preuve pertinents?

[377] La D^{re} Haydon allègue que l'arbitre n'a pas effectué une analyse exhaustive de la décision de l'employeur de la licencier. Plus précisément, elle soutient que l'arbitre n'a pas tenu compte d'observations et d'éléments de preuve pertinents relatifs aux principales questions dont il était saisi, y compris des arguments portant sur le défaut de Santé Canada d'appliquer ses propres politiques dans le cadre de son licenciement. La D^{re} Haydon soutient notamment que Santé Canada n'a pas respecté les lignes directrices du Conseil du Trésor et qu'il ne lui a pas fait part de ses préoccupations au sujet de ses rapports d'évaluation de médicaments ou qu'il ne lui a pas fourni l'occasion de répondre auxdites préoccupations.

[378] J'ai déjà traité de l'importance des lignes directrices du Conseil du Trésor dans le contexte de la demande de contrôle judiciaire du D^r Chopra. De plus, l'argument de la D^{re} Haydon est visé par les conclusions de l'arbitre selon lesquelles Santé Canada a d'abord essayé de résoudre les problèmes relatifs au travail de la D^{re} Haydon sous l'angle de la gestion du rendement et que les préoccupations de l'employeur relatives à son rendement avaient été soumises à son attention et discutées avec elle à de nombreuses occasions. C'est uniquement lorsque l'employeur a constaté que le problème en était un de comportement qu'il a commencé à le considérer comme un problème disciplinaire.

[379] La D^{re} Haydon affirme aussi que l'arbitre a commis une erreur susceptible de contrôle en ne traitant pas expressément de son allégation selon laquelle le travail qu'elle avait effectué dans le cadre de la dernière tâche qui lui avait été assignée correspondait, tant en ce qui concerne la forme que le contenu, au travail qu'elle avait remis auparavant à Santé Canada et qui avait été accepté par son employeur sans commentaires négatifs. Par conséquent, la D^{re} Haydon soutient que l'employeur était incapable de justifier la prise d'une mesure disciplinaire au motif que la façon dont elle s'était acquittée des tâches relatives à l'approbation du médicament Pirsue constituait de l'insubordination.

[380] Cet argument est fondé sur une prémisse inexacte : en fait, Santé Canada avait fait connaître à plusieurs reprises à la D^{re} Haydon ses préoccupations au sujet de son travail. En effet, elle avait reçu deux évaluations de rendement insatisfaisantes qui soulignaient expressément le fait qu'elle n'avait pas satisfait aux exigences minimales de rendement que doivent remplir les

évaluateurs de médicaments. Elle avait aussi été informée que son rendement était inacceptable et qu'elle risquait de perdre son emploi si elle ne l'améliorait pas.

[381] Par exemple, le D^r Alexander avait parlé à la D^{re} Haydon au sujet de l'évaluation qu'elle avait effectuée auparavant d'un médicament appelé Synergisten. Le D^r Alexander avait informé la D^{re} Haydon que son rapport contenait des renseignements superflus qui en rendaient la compréhension difficile et que ses rapports devaient être plus centrés sur leur objet et être plus concis. En fait, comme il a été mentionné précédemment, même le D^r Chopra avait critiqué les rapports de la D^{re} Haydon parce qu'il les trouvait trop longs.

[382] De plus, il était aussi question dans les évaluations du rendement de la D^{re} Haydon pour les périodes du 1^{er} janvier au 30 septembre 2002 et d'octobre 2002 au 30 septembre 2003 du temps qu'elle consacrait à ses évaluations de médicaments. Dans la première de ces évaluations, elle était invitée à réduire le temps consacré aux évaluations et à se concentrer sur les

[TRADUCTION] « aspects scientifiques ou techniques des données tout en consacrant moins de temps aux détails inutiles ou superflus ». Il lui était aussi conseillé de ne pas outrepasser le mandat de la Division. Le D^r Alexander précisait dans la deuxième évaluation qu'il n'avait pas été en mesure de justifier une bonne partie de l'emploi du temps de la D^{re} Haydon, que son rendement demeurait faible et que des objectifs précis de rendement ainsi qu'un échéancier de réalisation des projets seraient établis.

[383] Plutôt que de tenir compte des préoccupations de son employeur, la D^{re} Haydon a choisi de traiter les commentaires de son superviseur au sujet de son rendement comme des

[TRADUCTION] « accusations [...] sans fondement » et du « harcèlement ». Les courriels échangés entre la D^{re} Haydon et le D^f Alexander au sujet de l'évaluation du rendement antérieure sont révélateurs à cet égard. Le 21 février 2003, le D^f Alexander formulait les commentaires suivants à l'intention de la D^{re} Haydon : [TRADUCTION] « malgré votre opinion relative à la présente évaluation du rendement, vous devez savoir qu'il vous incombe d'accepter et d'effectuer les tâches qui vous ont été confiées ». Il ajoutait que le processus d'évaluation du rendement [TRADUCTION] « est un processus de discussion interactif et continu entre les superviseurs et les employés » concernant le rendement et les plans de travail. En réponse, la D^{re} Haydon a écrit le 25 février 2003 que le D^f Alexander, le jour précédent, [TRADUCTION] « s'était rendu à [son] bureau pour lui remettre... le document de discussion sur le rendement », qu'elle considérait cette visite comme « de l'intimidation, des représailles et du harcèlement supplémentaire » et qu'elle « déposerait un grief à ce sujet ».

[384] Comme le soulignait l'arbitre, lorsque le D^f Alexander a fait part de ses préoccupations à la D^{re} Haydon, cette dernière « n'était pas prête à se soucier des préoccupations légitimes de son employeur au sujet de son rendement professionnel global » : au paragraphe 814.

[385] De plus, la conclusion de l'arbitre selon laquelle la D^{re} Haydon avait fait preuve d'insubordination s'appuyait entre autres sur le fait que cette dernière faisait volontairement fi des directives de son employeur concernant le processus d'évaluation des présentations relatives au Pirsue. Je ne comprends pas que la D^{re} Haydon soutienne qu'elle avait par le passé contrevenu intentionnellement aux directives de son employeur en effectuant ses évaluations de médicaments antérieures et que son employeur avait toléré ces pratiques.

[386] En plus des discussions relatives à la gestion du rendement dont il a été fait état précédemment, la D^{re} Haydon a aussi été informée, dans la lettre de 2003 qui lui annonçait sa suspension en raison d'actes de dénonciation, que toute autre inconduite de sa part entraînerait son licenciement. Bien qu'il ne soit pas certain que l'employeur ait eu raison de conclure que les actes de dénonciation de la D^{re} Haydon constituaient une inconduite, cette dernière connaissait très bien les répercussions potentielles d'une autre inconduite.

[387] De plus, le D^r Alexander a avisé encore une fois la D^{re} Haydon, en mai 2004, que l'absence d'amélioration de son rendement pourrait entraîner sa rétrogradation ou son licenciement. Par conséquent, la D^{re} Haydon a été correctement informée qu'elle risquait de perdre son emploi en raison de son comportement.

[388] La D^{re} Haydon soutient que le fait qu'elle ait procédé aux évaluations du médicament Pirsue rend l'allégation selon laquelle elle a volontairement refusé d'effectuer les tâches qui lui avaient été confiées contestable. Cependant, cet argument ne tient pas compte du fait que la D^{re} Haydon a mis beaucoup de temps à s'acquitter de ses tâches. L'évaluation de la PDN relative au Pirsue a été confiée à la D^{re} Haydon en janvier 2002 et celle des SPDN, en mars 2002. Selon le D^r Alexander, l'évaluation de la PDN devait prendre environ deux mois et celle des SPDN, un autre mois. Or, la D^{re} Haydon n'a terminé son évaluation de la PDN relative au Pirsue qu'en mars 2003, quelque 14 mois après que cette tâche lui ait été confiée. Quant aux évaluations des SPDN relatifs au Pirsue, elles n'ont été terminées qu'à la mi-juin 2004, quelque 27 mois après qu'elles eurent été confiées à la D^{re} Haydon.

[389] L'argument de la D^{re} Haydon ne tient pas compte non plus de l'observation formulée par le D^r Alexander en mai 2004, soit que même si sa charge de travail avait été réduite pour lui permettre de se concentrer sur certaines évaluations en retard, [TRADUCTION] « des périodes non comptabilisées ou improductives persist[ai]ent » et sa productivité « [était] maigre, voire nulle ».

[390] La D^{re} Haydon soutient aussi que l'arbitre a commis une erreur en ne tenant pas compte du fait qu'elle s'était inquiétée de la légalité de la décision « stratégique » de l'employeur de procéder à l'évaluation des SPDN relatifs au Pirsue avant d'avoir approuvé la PDN du médicament. Elle affirme que le fait que l'arbitre n'ait pas abordé cette question suppose qu'il jugeait acceptable qu'un employeur prenne une mesure disciplinaire à l'encontre d'un employé ayant simplement questionné la légalité d'un ordre, bien que sur le plan professionnel l'employé se doive de porter ce genre de situation à l'attention de son employeur.

[391] Je ne suis pas convaincue que l'arbitre, en n'abordant pas expressément cette question, a commis une erreur susceptible de contrôle. En effet, un décideur administratif n'est pas tenu de traiter de chaque question et de chaque argument portés à son attention, mais, en plus, il n'est pas du tout évident que les préoccupations de la D^{re} Haydon à cet égard aient joué un rôle dans la décision de la licencier.

[392] Pour ces motifs, je n'estime pas que l'arbitre a omis d'examiner des arguments et des éléments de preuve pertinents. Il a conclu que la D^{re} Haydon n'avait pas accompli ses tâches comme elle aurait dû le faire compte tenu de ses années d'expérience comme évaluatrice de

médicaments principale. Ses motifs démontrent qu'il a compris la nature de la question en jeu et des préoccupations de l'employeur quant à la façon dont la D^{re} Haydon s'est acquittée de sa tâche. Globalement, la décision révèle l'existence de liens logiques et cohérents entre les éléments de preuve au dossier et les motifs fournis pour justifier le rejet du grief relatif au licenciement.

(4) L'arbitre a-t-il omis de tenir compte de tous les motifs ayant mené à la mesure disciplinaire?

[393] Enfin, la D^{re} Haydon soutient que sa lettre de licenciement faisait état de quatre principaux motifs de licenciement ayant mené l'employeur à prendre cette mesure, à savoir :

- (1) que le rendement de la D^{re} Haydon avait été inférieur aux normes acceptables pour une deuxième année consécutive, et que, malgré l'engagement qu'elle avait pris en décembre 2003 à cet effet, elle n'avait pas effectué toutes les évaluations des présentations en sa possession dans les deux mois suivant cette date;
- (2) qu'elle a soumis une ébauche de rapport le 4 juin 2004 et indiqué qu'elle accuserait encore du retard dans l'exécution de sa tâche, en dépit du fait qu'aucune autre tâche ne lui ait été assignée;
- (3) que son rapport définitif concernant le Pirsue témoignait du fait qu'elle n'avait pas l'intention de s'améliorer et que le temps excessif qu'elle avait consacré à ce travail constituait une tentative délibérée d'esquiver le travail qui lui avait été attribué;
- (4) que, vu ses antécédents disciplinaires et son refus d'accepter la responsabilité des tâches qui lui étaient confiées, le [TRADUCTION] « lien

de confiance essentiel à toute relation employeur-employé productive
avait été irrémédiablement rompu... ».

[394] Selon la D^{re} Haydon, l'arbitre n'a pas déterminé si l'employeur avait fait la preuve de chacune de ces allégations. Si Santé Canada n'a pas réussi à démontrer le bien-fondé de chacune des allégations, l'arbitre, affirme la D^{re} Haydon, se devait de déterminer si le licenciement était quand même justifié compte tenu du motif effectivement étayé par la preuve, ce qu'il n'a pas fait.

[395] La D^{re} Haydon allègue que les motifs de l'arbitre se concentrent uniquement sur ses évaluations du rendement passées et la tâche qui lui avait été confiée concernant le médicament Pirsue. Il n'y a aucune conclusion relative aux autres allégations, y compris celle qu'elle considère comme la plus grave, soit celle selon laquelle, vu son dossier d'emploi, le lien de confiance entre la D^{re} Haydon et son employeur avait été irrémédiablement rompu.

[396] De l'avis de la D^{re} Haydon, il ne suffisait pas que l'arbitre conclue que tout effort déployé pour la superviser était vain; en effet, il devait pousser l'analyse plus loin et établir un lien véritable entre cette dernière conclusion et la conclusion que le lien de confiance entre l'employeur et l'employée avait été irrémédiablement rompu.

[397] La D^{re} Haydon soutient qu'une rupture du lien de confiance entre un employé et un employeur suppose un grave problème dans la relation globale, au-delà de l'incident qui a

entraîné la mesure disciplinaire. En effet, il faut nécessairement évaluer de *façon prospective* la viabilité de la relation d'emploi.

[398] Comme c'était le cas pour le D^r Chopra, il ne semble pas que cet argument ait été soulevé devant l'arbitre, et la D^{re} Haydon ne peut le soulever pour la première fois dans le cadre du contrôle judiciaire. Pour les motifs exposés dans mon analyse relative au grief du D^r Chopra relatif à son licenciement, je refuse d'exercer mon pouvoir discrétionnaire d'examiner cet argument pour la première fois dans le cadre du contrôle judiciaire.

[399] De plus, et quoi qu'il en soit, je suis d'accord avec Santé Canada qu'il ressort de la simple lecture de la lettre de licenciement qu'en réalité un seul motif était invoqué pour justifier le licenciement de la D^{re} Haydon, soit sa [TRADUCTION] « tentative délibérée et systématique d'éviter et d'esquiver le travail qui [lui avait] été attribué en fonction d'instructions qui [lui avaient] été fournies », ce qui a amené Santé Canada à conclure en dernière analyse que son comportement constituait de l'insubordination.

[400] J'estime de plus que les commentaires formulés dans la lettre de licenciement relativement à la rupture de la relation employeur-employé visaient à démontrer que le licenciement était une sanction appropriée et ne constituaient pas une raison distincte de prendre une mesure disciplinaire. La conclusion selon laquelle le lien de confiance entre la D^{re} Haydon et son employeur avait été irrémédiablement rompu était, de plus, amplement étayée par le dossier dont était saisi l'arbitre, y compris le long témoignage fourni par la D^{re} Haydon au cours de

l'audience. Par conséquent, la D^{re} Haydon ne m'a pas convaincue que l'arbitre a commis une erreur à cet égard.

E. *Conclusion*

[401] Pour ces motifs, la D^{re} Haydon ne m'a pas convaincue que la décision de l'arbitre de confirmer la validité de la conclusion d'insubordination tirée par Santé Canada était déraisonnable. Encore une fois, cependant, cela ne règle pas le litige.

[402] Comme c'était le cas pour le D^r Chopra, l'arbitre a maintenu la validité de la sanction prise contre la D^{re} Haydon par suite de son inconduite, soit le licenciement, à cause de son dossier disciplinaire. Ce dernier comprenait la suspension de 10 jours en 2003 en raison d'actes de dénonciation. Étant donné que j'ai annulé la décision de l'arbitre relativement à ladite suspension et que la mesure disciplinaire prise devra faire l'objet d'un nouvel examen, il pourrait aussi se révéler nécessaire de revoir l'à-propos de la sanction imposée à la D^{re} Haydon, dans la mesure où elle était fondée sur son dossier disciplinaire.

[403] Cependant, un autre point – qui n'entraîne pas en jeu dans le cas du D^r Chopra – me préoccupe en ce qui concerne la mesure disciplinaire prise contre la D^{re} Haydon. En effet, M^{me} Kirkpatrick a confirmé au cours de son témoignage que lors de la détermination de la mesure disciplinaire qu'il convenait de prendre par suite de l'insubordination de la D^{re} Haydon, elle avait tenu compte des *deux* suspensions antérieures de la D^{re} Haydon en raison d'actes de dénonciation, soit la suspension de 10 jours prise en février 2004, dont il a été question précédemment dans les présents motifs, et une suspension antérieure, qui avait débuté en

février 2001, prise elle aussi en raison d'actes de dénonciation. Cette suspension est visée par la décision *Haydon 2*.

[404] Cependant, la suspension de 2001 devait figurer au dossier de la D^{re} Haydon uniquement pour une période de deux ans, dans l'hypothèse où aucune autre mesure disciplinaire n'était prise contre elle au cours de cette période. Il s'agit de la « clause d'extinction » de la convention collective conclue entre le syndicat de la D^{re} Haydon et l'employeur. En voici le libellé :

37.04 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

[405] Près de trois années s'étaient écoulées entre les deux suspensions dont avait fait l'objet la D^{re} Haydon en raison d'actes de dénonciation, sans qu'aucune autre mesure disciplinaire ait été prise contre elle durant cette période. Par conséquent, M^{me} Kirkpatrick n'était pas fondée à s'appuyer sur la suspension de 2001 pour choisir la sanction qu'il convenait d'imposer à la D^{re} Haydon en 2004.

[406] Cet argument a été mentionné par l'arbitre dans le cadre de son sommaire des observations de la D^{re} Haydon, au paragraphe 705. Cependant, il n'a jamais abordé cette question dans le cadre de son évaluation du caractère approprié du congédiement comme sanction de l'insubordination de la D^{re} Haydon, et Santé Canada n'a fourni aucune observation à ce sujet dans le contexte de la présente demande de contrôle judiciaire.

[407] Compte tenu de cette erreur, je vais annuler la conclusion de l'arbitre selon laquelle le licenciement de la D^{re} Haydon constituait une sanction raisonnable pour l'insubordination reprochée en 2004. Cette question devra faire l'objet d'un réexamen, à la lumière des principes relatifs aux mesures disciplinaires progressives, et sans que soit prise en compte la mesure de suspension prise contre la D^{re} Haydon en 2001. De plus, si la suspension de 10 jours dont la D^{re} Haydon a fait l'objet en 2004 est ultimement modifiée ou annulée, il faudra aussi en tenir compte dans l'évaluation du caractère approprié de la sanction de son inconduite eu égard aux présentations relatives au médicament Pirsue.

[408] Encore une fois, il est important de souligner que la *seule* question renvoyée pour réexamen en l'espèce est celle de la sanction appropriée qui doit être prise contre la D^{re} Haydon vu l'insubordination dont elle a fait preuve relativement aux présentations visant le médicament Pirsue et son dossier disciplinaire après 2001.

VII. Conclusion définitive

[409] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire du D^f Chopra relativement à sa suspension de 10 jours pour insubordination et congé non autorisé (T-2027-11) est rejetée.

[410] Les demandes de contrôle judiciaire du D^f Chopra et de la D^{re} Haydon relativement à leurs suspensions de 20 jours et de 10 jours en raison d'actes de dénonciation (T-2029-11 et T-2030-11) sont accueillies.

[411] La demande de contrôle judiciaire du D^f Chopra relative à son licenciement (T-2033-11) est accueillie en partie. J'ai confirmé la validité de la conclusion d'inconduite relative à la tâche de classification. Cependant, j'ai aussi conclu que la question du caractère approprié du licenciement du D^f Chopra, comme sanction d'une insubordination avérée, au vu de son dossier disciplinaire antérieur, pourrait devoir faire l'objet d'un réexamen, mais uniquement si la suspension de 20 jours dont il a fait l'objet est ultimement modifiée ou annulée.

[412] La demande de contrôle judiciaire de la D^{re} Haydon relative à son licenciement (T-2032-11) est aussi accueillie en partie. J'ai confirmé la validité de la conclusion d'insubordination fondée sur le fait qu'elle n'avait pas effectué correctement et à l'intérieur d'un délai acceptable le travail qui lui avait été confié. Cependant, la question de la gravité de la mesure disciplinaire prise contre la D^{re} Haydon devra faire l'objet d'un réexamen sans que soit prise en compte dans son dossier disciplinaire la suspension de 2001. De plus, comme c'est le cas pour le D^f Chopra, il sera peut-être nécessaire de réexaminer la question du caractère approprié du licenciement de la D^{re} Haydon si la suspension de 10 jours prise contre elle en 2003 en raison de ses activités de dénonciation est ultimement modifiée ou annulée.

[413] Les demandeurs ne m'ont pas convaincue que ces questions devraient être renvoyées à un arbitre différent, même si l'arbitre qui a rendu la décision originale est encore disponible. En effet, l'arbitre n'a aucunement fait preuve de partialité ni manqué à l'équité procédurale de façon à limiter sa capacité d'être saisi de l'affaire de nouveau et il serait beaucoup plus efficace pour toutes les parties en cause que cet arbitre se prononce sur les questions en suspens, s'il est en mesure de s'en charger.

[414] Peu importe qui procédera au réexamen, je suis d'accord avec les parties que la nouvelle audience doit se dérouler à partir du dossier existant, et aucun nouvel élément de preuve ne pourra être produit. Cependant, les parties auront l'occasion de formuler des observations supplémentaires relativement aux questions en suspens.

VIII. Dépens

[415] La demande de contrôle judiciaire de la suspension de 10 jours du D^r Chopra a été rejetée. Le défendeur a droit aux dépens dans le dossier T-2027-11. Conformément à l'entente conclue entre les parties, ces derniers sont fixés à 2 000 \$. Le défendeur aura droit aux débours admissibles. Si les parties ne peuvent pas s'entendre relativement aux débours auxquels le défendeur a droit, ils seront taxés conformément aux *Règles des Cours fédérales*.

[416] Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont réussi à faire annuler leurs suspensions de 20 jours et de 10 jours dans les demandes T-2029-11 et T-2030-11. Chacun d'eux a droit aux dépens, qui sont établis pour chacun à 5 000 \$, conformément à l'entente conclue entre les parties. Ils ont aussi droit aux débours admissibles, qui, au besoin, seront taxés conformément aux *Règles des Cours fédérales*.

[417] Étant donné que les demandes T-2033-11 et T-2032-11 ont été rejetées en ce qui a trait aux conclusions de l'arbitre en matière d'inconduite, le défendeur a droit aux dépens relativement à chacune de ces demandes. Cependant, une certaine somme doit être prévue pour tenir compte de mes conclusions relatives au caractère approprié de la sanction dans chaque cas,

particulièrement dans celui de la D^{re} Haydon, étant donné que le caractère approprié de son licenciement devra nécessairement faire l'objet d'un réexamen. Dans l'exercice de mon pouvoir discrétionnaire, je statue que le défendeur aura droit aux dépens d'une seule instance pour ces deux demandes, lesquels totaliseront 6 000 \$, de même qu'à ses débours admissibles pour chaque cause, qui seront taxés au besoin.

POST-SCRIPTUM

[1] Les présents motifs de jugement sont identiques aux motifs de jugement et au jugement confidentiels du 13 mars 2014 qui faisaient suite à la directive datée du 13 mars 2014.

[2] La Cour a demandé aux avocats des parties s'ils s'opposaient à ce que les motifs soient publiés sans modifications. Le 19 mars 2014, dans des messages séparés, les parties m'ont informée qu'aucune modification ne devrait être apportée aux motifs de jugement et au jugement confidentiels.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE :

1. La demande de contrôle judiciaire du D^f Chopra dans le dossier T-2027-11 est rejetée.
2. La demande de contrôle judiciaire du D^f Chopra dans le dossier T-2029-11 est accueillie et l'affaire est renvoyée au même arbitre, s'il est en mesure de s'en charger, pour réexamen conformément aux présents motifs.
3. La demande de contrôle judiciaire de la D^{re} Haydon dans le dossier T-2030-11 est accueillie et l'affaire est renvoyée au même arbitre, s'il est en mesure de s'en charger, pour réexamen conformément aux présents motifs.
4. La demande de contrôle judiciaire du D^f Chopra dans le dossier T-2033-11 est accueillie en partie. La demande est rejetée en ce qui concerne la conclusion d'inconduite tirée par l'arbitre. Cependant, la question du caractère approprié du licenciement du D^f Chopra comme sanction de son insubordination avérée doit être réexaminée en conformité des présents motifs, mais uniquement si sa suspension de 20 jours en raison d'actes de dénonciation est ultimement modifiée ou annulée.

5. La demande de contrôle judiciaire de la D^{re} Haydon dans le dossier T-2032-11 est accueillie en partie. La demande est rejetée dans la mesure où elle vise la conclusion d'inconduite tirée par l'arbitre. Cependant, la question du caractère approprié du licenciement de la D^{re} Haydon comme sanction de son insubordination avérée est renvoyée au même arbitre, s'il est en mesure de s'en charger, pour réexamen en conformité des présents motifs. Il est ordonné à l'arbitre de ne pas tenir compte de la suspension de la D^{re} Haydon en 2001 dans l'évaluation du dossier de cette dernière. L'arbitre devra cependant tenir compte de toute sanction qui pourrait ultimement être prise contre elle par suite de son grief déposé contre sa suspension en 2003 pour activités de dénonciation.

6. Le défendeur a droit aux dépens dans le cadre de sa demande T-2027-11, fixés à 2 000 \$, de même qu'à ses débours admissibles.

7. Le D^r Chopra et la D^{re} Haydon ont droit aux dépens pour les demandes T-2029-11 et T-2030-11, fixés à 5 000 \$ pour chaque demande, de même qu'à leurs débours admissibles dans chaque cause.

8. Le défendeur a droit aux dépens d'une seule instance pour les demandes T-2033-11 et T-2032-11, fixés à 6 000 \$, de même qu'à ses débours admissibles pour chaque cause.

« Anne L. Mactavish »

Juge

Traduction certifiée conforme
Chantal DesRochers, LL.B., D.E.S.S. en trad.

COUR FÉDÉRALE

DOSSIERS : T-2027-11, T-2029-11, T-2033-11

INTITULÉ : SHIV CHOPRA c PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

ET DOSSIERS : T-2030-11, T-2032-11

INTITULÉ : MARGARET HAYDON c PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATES D'AUDIENCE : 3 FÉVRIER 2014, 4 FÉVRIER 2014, 5 FÉVRIER 2014,
7 FÉVRIER 2014, 10 FÉVRIER 2014, 11 FÉVRIER 2014,
12 FÉVRIER 2014

**MOTIFS PUBLICS DU
JUGEMENT ET JUGEMENT:** LA JUGE MACTAVISH

DATE DES MOTIFS : LE 25 MARS 2014

COMPARUTIONS :

David Yazbeck

POUR LES DEMANDEURS

Caroline Engmann

POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Raven, Cameron, Ballantyne,
Yazbeck
Avocats
Ottawa (Ontario)

POUR LES DEMANDEURS

William F. Pentney
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR