

T-111-96

T-111-96

**Claudette F. Guibord** (*Applicant*)**Claudette F. Guibord** (*requérante*)

v.

c.

**Her Majesty the Queen in right of Canada as represented by Treasury Board** (*Respondent*)**Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor** (*intimée*)**INDEXED AS: GUIBORD v. CANADA (T.D.)****RÉPERTORIÉ: GUIBORD c. CANADA (1<sup>re</sup> INST.)**

Trial Division, Noël J.—Ottawa, November 18 and 22, 1996.

Section de première instance, juge Noël—Ottawa, 18 et 22 novembre 1996.

*Human rights — Judicial review of PSSRB decision refusal to allow applicant to return to job part-time not breach of duty to accommodate — Applicant becoming ill after exposure to chemical fumes in workplace — Request to return to job part-time refused on basis of operational requirements, financial constraints — Applicant refusing offer of training, employment at same pay rate at another location — Adjudicator finding offer of alternate employment constituting reasonable accommodation, grievor not providing reasonable explanation for refusal — Application dismissed — Employer having duty to accommodate disabled employees to point of undue hardship — Employee having duty to accept reasonable compromise — Employer's concerns for not accepting applicant part-time within factors relevant to determination of what constitutes undue hardship — No evidence applicant conveying concerns of medical nature relating to alternative work location — That wanted own job back only reason provided — Open to Adjudicator to hold applicant breached duty to express concerns re: detrimental effects to health of new location, thus preventing identification, development of suitable accommodation.*

*Droits de la personne — Contrôle judiciaire d'une décision de la CRTFP selon laquelle le refus d'autoriser la requérante à reprendre son emploi à temps partiel ne contrevient pas à l'obligation d'accommodement — La requérante est tombée malade après avoir été exposée à des vapeurs de produits chimiques à son lieu de travail — Sa demande de retour au travail à temps partiel a été refusée à cause des besoins opérationnels et des compressions budgétaires — La requérante a refusé l'offre de recyclage dans un autre poste au même taux de traitement dans un autre endroit — L'arbitre a jugé que l'offre d'un autre emploi constituait une mesure d'accommodement raisonnable, et que la plaignante n'avait pas fourni d'explication raisonnable pour justifier son refus — La demande est rejetée — L'employeur a l'obligation de proposer des accommodements à ses employés invalides dans la mesure où cela ne comporte pas de contrainte excessive — L'employé a l'obligation d'accepter un compromis raisonnable — Les préoccupations formulées par l'employeur pour ne pas accepter le travail à temps partiel de la requérante figurent parmi les facteurs pertinents pour déterminer ce qu'il faut entendre par contrainte excessive — Aucun élément de preuve n'indique que la requérante a communiqué ses préoccupations de nature médicale concernant l'autre lieu de travail proposé — La seule raison donnée était qu'elle n'accepterait rien d'autre que son poste — L'arbitre était en droit de décider que la requérante avait manqué à son obligation d'exprimer ses préoccupations concernant l'effet préjudiciable pour sa santé qu'entraînerait l'exposition à son nouveau lieu de travail, ce qui a en fait empêché son employeur de trouver et de lui proposer une mesure d'accommodement acceptable.*

*Public Service — Labour relations — Grievance — Library worker exposed to fumes from chemical carpet cleaner at workplace — Developing environmental sensitivity — Off sick and underwent bronchoscopy — Doctor recommending return to work on part-time basis — Reported for work but sent home by supervisor — Request denied due to operational requirements, problems caused by financial constraints, downsizing — Offered job at another location at same pay — Grievor declining without*

*Fonction publique — Relations du travail — Grief — La bibliothécaire a été exposée à des vapeurs provenant d'un détergent à tapis chimique au lieu de travail — Elle a développé une intolérance au milieu — Elle a pris un congé de maladie et a subi une bronchoscopie — Le médecin a recommandé son retour au travail à temps partiel — Elle s'est présentée au travail, mais son superviseur l'a renvoyée chez elle — Sa demande a été refusée en raison des besoins opérationnels, et des problèmes*

*giving valid reason — Adjudicator did not err in determining employer's duty to accommodate met.*

This was an application for judicial review of the Public Service Staff Relations Board's decision that the respondent did not fail in its duty to accommodate the applicant in refusing to allow her to return to her job as a government documents cataloguer on a part-time basis. As a result of exposure to fumes from the application of a chemical carpet cleanser in her work area in July 1990, the applicant became severely ill and had to undergo a bronchoscopy. She had apparently developed an environmental sensitivity. In August, 1991 the applicant inquired about returning to work on a part-time basis, and submitted a physician's certificate which indicated that she could return to work half days until December 1, at which time her condition would be reevaluated. Her doctor believed that that would allow her body to gradually adapt through exposure to toxins in the air. When the applicant reported for work she was sent home by her supervisor. Subsequently the employer refused the applicant's request to return to work on a part-time basis, citing operational requirements and financial constraints. The applicant grieved the refusal. The employer did offer to provide the applicant with training in another position at the same classification level and rate of pay within the Department at another location. The applicant refused this offer and made it clear that she wanted her own job back. The grievance was dismissed after the Adjudicator concluded that the employer's offer of alternate employment at another location constituted a reasonable accommodation, and the grievor provided no reasonable explanation for her refusal to consider it.

The issue was whether the employer had failed in its duty to accommodate the applicant.

*Held*, the application should be dismissed.

Employers have a duty to accommodate disabled employees to the point of undue hardship. The factors to be considered in evaluating whether an employer's efforts to accommodate meet that standard include financial cost, disruption of a collective agreement, problems of morale of other employees, interchangeability of work force and facilities. The size of an employer's operation may influence the assessment of whether a given financial cost is undue or the ease with which the work force and facilities can be adapted to the circumstances. Where safety is at issue, both the magnitude of the risk and the identity of

*causés par les compressions budgétaires et la réduction des effectifs — On lui a offert un poste dans un autre lieu de travail au même traitement — La plaignante a refusé sans fournir de raisons valides — L'arbitre n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a statué que l'employeur avait respecté son obligation d'accommodement.*

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire concernant la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique dans laquelle il a été statué que l'intimée n'avait pas manqué à son obligation d'accommodement envers la requérante en refusant de l'autoriser à reprendre son emploi de catalogueuse des documents de l'État à temps partiel. Après avoir été exposée à des vapeurs résultant de l'application d'un détergent à tapis chimique dans son aire de travail en juillet 1990, la requérante est tombée gravement malade et a dû subir une bronchoscopie. Elle avait apparemment développé une intolérance au milieu. En août 1991, la requérante a demandé à reprendre son travail à temps partiel, et a remis un certificat médical indiquant qu'elle ne pouvait reprendre le travail qu'à mi-temps jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre, date à laquelle son état devrait être réévalué. Son médecin croyait que cela permettrait à son corps de s'adapter progressivement par l'exposition aux toxines dans l'air. Quand la requérante s'est présentée au travail, son superviseur lui a dit de retourner chez elle. Par la suite, son employeur a refusé sa demande de reprendre le travail à temps partiel, en donnant comme motifs les besoins opérationnels et les contraintes budgétaires. La requérante a contesté ce refus par voie de grief. L'employeur lui a offert de se recycler dans un autre poste au même niveau avec le même traitement, dans le même ministère, mais dans un autre lieu de travail. La requérante a refusé en indiquant clairement qu'elle n'accepterait rien d'autre que son poste. Le grief a été rejeté après que l'arbitre eut conclu que l'offre de l'employeur portant sur un autre poste dans un autre emplacement constituait une mesure d'accommodement raisonnable et que la plaignante n'avait avancé aucune explication raisonnable de son refus d'examiner cette offre.

La question est de savoir si l'employeur a manqué à son obligation d'accommodement envers la requérante.

*Jugement*: la demande doit être rejetée.

Les employeurs ont l'obligation de fournir des mesures d'accommodement aux employés invalides dans la mesure où cela ne comporte pas de contrainte excessive. Les facteurs à prendre en compte dans l'évaluation des efforts déployés par un employeur pour fournir des adaptations comprennent le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circons-

those who bear it are relevant considerations. The employer bears the burden of proving that legitimate efforts have been made to accommodate an employee to the point of undue hardship. It is up to the employer to search for suitable methods of accommodation and to propose these methods to the employee. The employee has a corresponding duty to accept a reasonable compromise. But the employee's obligations are limited to informing the employer of the situation warranting attention, facilitating the accommodation process, and ultimately accepting what is viewed as reasonable accommodation.

The concerns raised by the employer for not accepting the applicant's proposal to work part-time fell within the factors relevant to the determination of what constitutes undue hardship. There was no evidence that the applicant conveyed to the employer any concerns of a medical nature in so far as the alternative work location proposed by the employer was concerned. The only reason given was that the applicant wanted her own job back. The Adjudicator did not ignore the evidence in concluding that the applicant had not provided a reasonable explanation for her refusal. If the applicant had reason to believe that exposing her to this new work location would not only be of no assistance, but would actually be detrimental to her condition, she had a duty to let that be known. It was open to the Adjudicator to hold that the applicant had failed in that duty thereby preventing the identification and development of a suitable accommodation.

#### CASES JUDICIALLY CONSIDERED

##### APPLIED:

*Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd. et al.*, [1985] 2 S.C.R. 536; (1985), 52 O.R. (2d) 799; 23 D.L.R. (4th) 321; 17 Admin. L.R. 89; 9 C.C.E.L. 185; 7 C.H.R.R. D/3102; 64 N.R. 161; 12 O.A.C. 241; *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489; (1990), 111 A.R. 241; 72 D.L.R. (4th) 417; [1990] 6 W.W.R. 193; 76 Alta. L.R. (2d) 97; 12 C.H.R.R. D/417; 90 CLLC 17,025; 113 N.R. 161; *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970; [1992] 6 W.W.R. 193; (1992), 71 B.C.L.R. (2d) 145; 13 B.C.A.C. 245; 141 N.R. 185.

##### AUTHORS CITED

Ginsburg, Marilyn and Catherine Bickley. "Accommodating the Disabled: Emerging Issues under

tances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. C'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer que des efforts légitimes ont été faits pour accommoder l'employé dans la mesure où cela ne comporte pas une contrainte excessive. C'est à l'employeur qu'il incombe de rechercher des mesures d'accommodement convenables et de les proposer à l'employé. L'employé a une obligation correspondante d'accepter un compromis raisonnable. Mais les obligations de l'employé se limitent à informer l'employeur de la situation qui mérite un examen attentif, à faciliter la mise en œuvre du compromis, et finalement à accepter ce qui est vu comme une mesure d'accommodement raisonnable.

Les préoccupations formulées par l'employeur pour ne pas accepter la proposition de la requérante de travailler à temps partiel se retrouvent parmi les facteurs pertinents pour déterminer ce qu'il faut entendre par contrainte excessive. Aucun élément de preuve n'indique que la requérante a communiqué à l'employeur ses préoccupations de nature médicale pour ce qui concerne le lieu de travail que son employeur lui avait proposé en remplacement. La seule raison donnée était que la requérante n'accepterait rien d'autre que son poste. L'arbitre n'a pas ignoré la preuve en concluant que la requérante n'avait pas fourni d'explication raisonnable pour justifier son refus. Si la requérante avait des raisons de croire que l'exposition à son nouveau milieu de travail ne lui serait non seulement d'aucune utilité, mais qu'en fait cela serait préjudiciable à son état de santé, elle avait l'obligation de le faire savoir à son employeur. L'arbitre était en droit de conclure que la requérante avait manqué à son obligation, empêchant ainsi l'employeur de trouver et de lui proposer une mesure d'accommodement acceptable.

#### JURISPRUDENCE

##### DÉCISIONS APPLIQUÉES:

*Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd. et autres*, [1985] 2 R.C.S. 536; (1985), 52 O.R. (2d) 799; 23 D.L.R. (4th) 321; 17 Admin. L.R. 89; 9 C.C.E.L. 185; 7 C.H.R.R. D/3102; 64 N.R. 161; 12 O.A.C. 241; *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489; (1990), 111 A.R. 241; 72 D.L.R. (4th) 417; [1990] 6 W.W.R. 193; 76 Alta. L.R. (2d) 97; 12 C.H.R.R. D/417; 90 CLLC 17,025; 113 N.R. 161; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970; [1992] 6 W.W.R. 193; (1992), 71 B.C.L.R. (2d) 145; 13 B.C.A.C. 245; 141 N.R. 185.

##### DOCTRINE

Ginsburg, Marilyn and Catherine Bickley. «Accommodating the Disabled: Emerging Issues under

Human Rights Legislation" (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 72.

Lepofsky, David. "The Duty to Accommodate: A Purposive Approach" (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 1.

APPLICATION for judicial review of the Public Service Staff Relations Board's decision that the respondent had not failed in its duty to accommodate the applicant in refusing to allow her to return to her job on a part-time basis while offering employment at another location at same rate of pay (*Guibord and Treasury Board (Transport Canada)*, [1995] C.P.S.S.R.B. No. 114 (QL)). Application dismissed.

COUNSEL:

*Andrew J. Raven and David Yazbeck* for applicant.

*Roger R. Lafrenière* for respondent.

SOLICITORS:

*Raven, Jewitt & Allen*, Ottawa, for applicant.

*Deputy Attorney General of Canada* for respondent.

*The following are the reasons for order rendered in English by*

- 1 NOËL J.: This is an application for judicial review of the decision of the Public Service Staff Relations Board rendered December 8, 1995 [*Guibord and Treasury Board (Transport Canada)*, [1995] C.P.S.S.R.B. No. 114 (QL)] holding that the respondent did not fail in its duty to accommodate the applicant in refusing to allow her to return to her job on a part-time basis.

I. THE FACTS<sup>1</sup>

A) The Applicant's Illness

- 2 The applicant was employed by Transport Canada (the Department or the employer) as a government

Human Rights Legislation» (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 72.

Lepofsky, David. «The Duty to Accommodate: A Purposive Approach» (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 1.

DEMANDE de contrôle judiciaire concernant la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique dans laquelle il a été statué que l'intimée n'avait pas manqué à son obligation d'accommodement envers la requérante en refusant de l'autoriser à reprendre son emploi à temps partiel et en lui offrant un poste dans un autre lieu au même taux de traitement (*Guibord et Conseil du Trésor (Transports Canada)*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 114 (QL)). Demande rejetée.

AVOCATS:

*Andrew J. Raven et David Yazbeck*, pour la requérante.

*Roger R. Lafrenière*, pour l'intimée.

PROCUREURS:

*Raven, Jewitt & Allen*, Ottawa, pour la requérante.

*Le sous-procureur général du Canada*, pour l'intimée.

*Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par*

- 1 LE JUGE NOËL: Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire concernant la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique rendue le 8 décembre 1995 [*Guibord et le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 114 (QL)], dans lequel il a été statué que l'intimée n'avait pas manqué à son obligation d'accommodement envers la requérante en refusant de l'autoriser à reprendre son emploi à temps partiel.

I. LES FAITS<sup>1</sup>

A) La maladie de la requérante

- 2 La requérante travaillait à Transports Canada (le Ministère ou l'employeur), comme catalogueuse des

documents cataloguer. Her duties required her to work in the library area of Tower C, Place de Ville, in Ottawa.

3 As a result of exposure to fumes resulting from the application of a chemical carpet cleanser in her work area in July of 1990, the applicant became severely ill. Shortly after this initial exposure, the applicant could no longer stay on the job. Her immediate reactions included a burning nose, stinging eyes and lungs, and difficulty breathing. When the applicant reported for work the next day, she noted that her working area was deserted. That morning she had a spinning head and trouble breathing and felt so unwell that she was required to visit the nurse. The applicant continued to work throughout the day and, in the evening, witnessed an actual carpet cleaning spill on the floor.

4 Although the applicant attempted to continue to work, she found herself making errors and failing to properly input her computer. She also experienced smarting and stinging eyes, congested lungs, and earaches. On August 22, 1990 she suffered a heavy nosebleed which was cauterized the next day. On the evening of August 23, 1990 the applicant was unable to sleep and was constantly coughing up yellow mucous. From August 29 to September 21, 1990 she suffered from episodes of bleeding, coughing, vomiting, diarrhea and respiratory problems. Throughout the balance of the Fall of 1990, the applicant received medical treatment both in Toronto and Ottawa.

5 In April of 1991, the applicant began to consult a specialist, Dr. J. Molot. Dr. Molot testified before the Adjudicator as an expert witness in the area of environmental sensitivity. His qualifications as an expert witness were not challenged. The Adjudicator summarized Dr. Molot's testimony as follows:

Dr. Molot saw Ms. Guibord in Ottawa on April 4, 1991. She had a whole variety of symptoms, including a respiratory disorder since her exposure to the chemical carpet

documents de l'État, à la bibliothèque de Place de Ville, Tour C, à Ottawa.

3 Après avoir été exposée à des vapeurs résultant de l'application d'un détergent à tapis chimique dans son aire de travail en juillet 1990, la requérante est tombée gravement malade. Peu après cette première exposition, elle a dû quitter son poste de travail. Elle a immédiatement ressenti des sensations de brûlure au nez, aux yeux et aux poumons et elle avait de la difficulté à respirer. Quand la requérante est revenue au travail le lendemain, elle a noté que son aire de travail était déserte. Ce matin-là, elle avait des étourdissements, de la difficulté à respirer et elle se sentait si mal qu'elle a dû consulter l'infirmière. La requérante a travaillé toute la journée et, dans la soirée, elle a vu une tache de détergent à tapis sur le plancher.

4 La requérante a essayé de continuer à travailler, mais elle a constaté qu'elle faisait des erreurs et qu'elle n'arrivait pas à inscrire correctement ses données à l'ordinateur. Elle a également ressenti des douleurs cuisantes aux yeux et des maux d'oreille et elle sentait que ses poumons étaient congestionnés. Le 22 août 1990, elle a eu des saignements de nez abondants qui ont été cautérisés le lendemain. Dans la nuit du 23 août 1990, la requérante n'arrivait pas à dormir à cause d'une toux constante accompagnée de mucus jaune. Du 29 août au 21 septembre 1990, elle a souffert à plusieurs reprises de saignements, de toux, de vomissements, de diarrhée et de troubles respiratoires. Jusqu'à la fin de l'automne 1990, la requérante a reçu des soins médicaux à Toronto et à Ottawa.

5 En avril 1991, elle est allée consulter un spécialiste, le D<sup>r</sup> J. Molot. Le D<sup>r</sup> Molot a témoigné devant l'arbitre à titre de témoin expert dans le domaine de l'intolérance au milieu. Ses qualités en tant que témoin expert n'ont pas été contestées. L'arbitre a résumé le témoignage de D<sup>r</sup> Molot dans les termes suivants:

Le D<sup>r</sup> Molot a vu M<sup>me</sup> Guibord à Ottawa le 4 avril 1991. Elle avait toute une gamme de symptômes, y compris des troubles respiratoires, depuis son exposition

cleanser in July, 1990. She was suffering from a cough, sore throat, nasal congestion and earaches. She has also experienced nosebleeds, diarrhea, vomiting and fever. He did a careful history and a physical examination which included the taking of blood samples which were sent to a laboratory in California for testing. The blood tests indicated an environmental sensitivity. Changes, including a failure in auto-immune antibody productions, had taken place in her body. The tests, in combination with his physical examination and the history obtained from Ms. Guibord, lead him to conclude that she had suffered a significant chemical exposure.<sup>2</sup>

- 6 From July of 1990 until August of 1991, the applicant was sporadically ill. She was deemed to be on sick leave without pay until August 21, 1991.

#### B) Efforts at Accommodation

##### 1) Part-time work

- 7 In May of 1991 the applicant underwent a bronchoscopy. In the result, her respiratory problems were much improved. By July of 1991 the applicant was feeling much better. As a result, Dr. Molot advised her to attempt to return to work. Accordingly, on August 13, 1991 the applicant contacted her supervisor, Mr. Ekins, by telephone to determine whether she would be able to return to work on a part-time basis.

- 8 On August 14, 1991 Mr. Ekins wrote the following memorandum to Karl Cornwall, Director of Information Management:

I understand from a telephone conversation yesterday with Claudette Guibord that she is intending to return to work on Monday, August 19, 1991 and to work on a part-time basis until she is fit to work full-time.

On this basis I had a meeting with Y. Thouin and R. Malo of Staff Relations.

Mr. Thouin proposed that, in order to clarify her status with the Department, Claudette be required to go to her doctor and obtain a medical certificate from him stating:

au détergent à tapis en juillet 1990. De plus, elle avait une toux et souffrait de maux de gorge, de congestion nasale et de maux aux oreilles. Elle avait aussi saigné du nez, fait de la diarrhée, vomi et fait de la fièvre. Le D<sup>r</sup> Molot avait noté soigneusement les antécédents médicaux de M<sup>me</sup> Guibord et lui avait fait subir un examen physique, incluant des prises de sang qu'il avait fait analyser par un laboratoire en Californie. Les analyses de sang avaient révélé une intolérance au milieu. Des changements, notamment une déficience dans la production d'anticorps immuns s'étaient produits dans son corps. Les analyses, en combinaison avec l'examen physique et les antécédents médicaux obtenus de M<sup>me</sup> Guibord, l'ont amené à conclure que celle-ci avait subi une exposition grave à des produits chimiques<sup>2</sup>.

6 De juillet 1990 à août 1991, la requérante a été malade de façon sporadique. On a considéré qu'elle avait été en congé de maladie non rémunéré jusqu'au 21 août 1991.

#### B) Efforts déployés en vue d'offrir des mesures d'accueil

##### 1) Travail à temps partiel

7 En mai 1991, la requérante a subi une bronchoscopie. Par la suite, ses troubles respiratoires ont beaucoup diminué. En juillet 1991, la requérante se sentait beaucoup mieux. Le D<sup>r</sup> Molot lui a donc conseillé d'essayer de reprendre le travail. Le 13 août 1991, elle a téléphoné à son superviseur, M. Ekins, pour savoir si elle pouvait reprendre le travail à temps partiel.

8 Le 14 août 1991, M. Ekins a adressé la note de service suivante à Karl Cornwall, directeur de la Gestion de l'information:

[TRADUCTION] Par suite de ma conversation téléphonique d'hier avec Claudette Guibord, je comprends qu'elle a l'intention de reprendre le travail le lundi 19 août 1991, mais à temps partiel seulement jusqu'à ce qu'elle soit apte à travailler à plein temps.

À cet égard, j'ai rencontré Y. Thouin et R. Malo des Relations de travail.

Afin d'établir clairement son statut auprès du Ministère, M. Thouin a proposé que Claudette retourne voir son médecin en vue d'obtenir un certificat médical confirmant les renseignements suivants:

1. that Claudette is now fit to work;
2. that she is able to work only part-time meaning a certain number of hours a week;
3. that the duration of this period of part-time employment before full-time employment can resume is expected to last approximately how long.

Then when we examine the doctor's certificate, we can assess if its terms are acceptable to us. For example, if he states that the period of part-time employment is likely to last for a month or two, this would be acceptable. If, on the other hand, the doctor's opinion is that the part-time work is likely to last indefinitely, then my view is that this would be unacceptable in terms of the library's operational requirements.

I think the value of Mr. Thouin's suggestion is that it turns the matter of Claudette's return into a medical decision and not a decision which Claudette herself has no competency to make.<sup>3</sup>

- 9     Shortly thereafter, the applicant submitted a physician's certificate signed by Dr. Molot wherein the following was indicated:

... 1/2 days at work until Dec. 1/91—will reevaluate at that time.<sup>4</sup>

The certificate is dated August 19, 1991 and the estimated date of return to duty is also identified as August 19, 1991. In addition to providing her with a certificate, Dr. Molot prescribed a mask for her to filter out gases. As was stated by the Adjudicator in her reasons:

Dr. Molot felt that it would be best to try to have Ms. Guibord return to the workplace with a mask and on her initial return to work be exposed to the workplace for half days to allow her body to adapt through exposure to the toxins in the air. His tests, plus her willingness to return, showed a good long-term prognosis. This is why he supported part-time work for her. He chose the date of December 2 because he wanted to see how the grievor managed over several months.<sup>5</sup>

- 10     Dr. Molot conducted further blood tests on the applicant in 1992 which confirmed the nature of the applicant's illness and the benefit of part-time employment. He testified that:

1. elle est maintenant apte à travailler;
2. elle ne peut travailler qu'à temps partiel, c'est-à-dire un certain nombre d'heures par semaine;
3. la durée approximative de cette période de travail à temps partiel avant qu'elle soit en mesure de reprendre le travail à plein temps.

Ensuite, quand nous aurons examiné le certificat du médecin, nous pourrions décider si nous pouvons en accepter les conditions. Par exemple, s'il estime que la période de travail à temps partiel doit durer un mois ou deux, cela serait acceptable. Par ailleurs, si le médecin est d'avis que cette période de travail à temps partiel durera probablement indéfiniment, alors je crois que cela serait inacceptable compte tenu des besoins opérationnels de la bibliothèque.

Je pense que la suggestion de M. Thouin est valable dans la mesure où elle fait du retour de Claudette au travail une décision médicale et non une décision que Claudette elle-même n'a pas la compétence de prendre<sup>3</sup>.

- Peu après, la requérante a remis un certificat médical signé par le D<sup>r</sup> Molot indiquant ce qui suit: 9

[TRADUCTION] ... mi-temps jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 1991—à réévaluer à ce moment-là<sup>4</sup>.

Le certificat est daté du 19 août 1991, et la date probable de retour au travail est également le 19 août 1991. En plus de lui remettre un certificat médical, le D<sup>r</sup> Molot a prescrit un masque pour filtrer les gaz. Comme l'arbitre l'indique dans ses motifs:

Le D<sup>r</sup> Molot estimait qu'il était préférable de permettre à M<sup>me</sup> Guibord de retourner au travail avec un masque et, lors de son retour initial, de ne l'exposer au milieu de travail que des demi-journées à la fois afin de permettre à son corps de s'adapter par l'exposition aux toxines dans l'air. Ses tests, plus la volonté de la fonctionnaire de retourner au travail, lui laissaient entrevoir un bon pronostic à long terme. C'est pourquoi le D<sup>r</sup> Molot estimait que le travail à temps partiel serait bon pour elle. Il a retenu la date du 2 décembre parce qu'il voulait voir comment elle se sentirait sur une période de plusieurs mois<sup>5</sup>.

- Le D<sup>r</sup> Molot a effectué d'autres tests sanguins en 1992, qui ont confirmé la nature de la maladie de la requérante et l'avantage du travail à temps partiel. Voici ce qui ressort de sa déposition: 10

The multi-chemical sensitivity that Ms. Guibord suffers from improved with decreased levels of exposure. He concluded that she was capable of part-time employment with her condition being monitored and precautions taken. It was a matter of gradual re-adaptation to the workplace.<sup>6</sup>

La sensibilité aux produits chimiques multiples dont souffrait M<sup>me</sup> Guibord s'est améliorée en réduisant les niveaux d'exposition. Le témoin a conclu qu'elle était capable de travailler à temps partiel pourvu qu'on surveillât son état et qu'elle prit les précautions voulues. Il s'agissait pour elle de se réadapter progressivement au milieu de travail<sup>6</sup>.

- 11 The Adjudicator summarized Dr. Molot's other evidence on the applicant's illness:

L'arbitre a résumé le reste de la déposition du D<sup>r</sup> Molot concernant la maladie de la requérante dans les termes suivants:

The brain and the immune system interact to suppress or activate the immune system. Subtle changes occur in the immune system in reaction to stress on the brain. The result is something greater than the sum of the two parts. Not all people are subject to stress factors to the same degree. When the brain experiences stress, there is a release of energy. If the brain receives repeated low dosages of the stress causing substances, it will adapt. Exposure to chemicals can create such a stress on the brain, either a significant exposure or low dosage but repeated exposure. The brain can become sensitized to chemicals as a stressor.<sup>7</sup>

Le cerveau et le système immunitaire interagissent de manière à supprimer ou activer le système immunitaire. Des changements subtils se produisent dans le système immunitaire en réaction au stress que subit le cerveau. Le résultat est quelque chose qui est plus grand que la somme des deux parties. Les gens ne sont pas tous sensibles au même degré aux facteurs de stress. Lorsque le cerveau subit un stress, il y a une libération d'énergie. Si le cerveau reçoit de faibles doses répétées des substances provoquant le stress, il s'adaptera. L'exposition aux produits chimiques peut causer un tel stress au cerveau, soit une exposition importante, soit une exposition faible mais répétée. Le cerveau peut devenir sensibilisé aux produits chimiques en tant qu'agent stressant<sup>7</sup>.

- 12 In accordance with her doctor's certificate, the applicant reported for work at 1:30 p.m. on August 19, 1991. After 10 or 15 minutes, the applicant was advised by her supervisor, Mr. Ekins, to return home. No reason was provided to her at that time for this refusal to accept a return to work on a part-time basis. The applicant reported to work on the next day in the afternoon and was again told by her supervisor to leave and await further instructions. Ultimately, the applicant was forced to take unpaid leave for nearly 2 years.

Conformément au certificat de son médecin, la requérante est revenue au travail à 13 h 30 le 19 août 1991. Après 10 ou 15 minutes, son superviseur, M. Ekins, lui a dit de retourner chez elle. Aucune raison ne lui a été fournie à ce moment pour expliquer le refus de l'employeur concernant son retour au travail à temps partiel. La requérante est revenue le lendemain après-midi et son superviseur lui a de nouveau dit de rentrer chez elle et d'attendre d'autres instructions. Finalement, la requérante a été obligée de prendre des congés non rémunérés pendant près de deux ans.

- 13 In a letter dated August 20, 1991 from the acting manager of Library and Information Services, the Department provided a written response to the applicant's request to return to work on a part-time basis:

Dans une lettre en date du 20 août 1991, signée par le directeur intérimaire de la bibliothèque et des services d'information, le Ministère répondait par écrit à la demande présentée par la requérante pour reprendre le travail à temps partiel:

We have reviewed the physician's certificate of Dr. J. Molot dated August 19, 1991, and have discussed the matter with TC Staff Relations. Please be advised that the operational requirements of your position make it unacceptable for it to be occupied on a half-time basis for a protracted and indefinite period. Furthermore, we are unable to staff this position with another part-time person with the requisite training and experience to make up the

[TRADUCTION] Nous avons examiné le certificat médical du D<sup>r</sup> J. Molot en date du 19 août 1991, et avons discuté du cas avec les Relations de travail de Transports Canada. Veuillez prendre note qu'en raison des besoins opérationnels il est inacceptable que vous occupiez votre poste à mi-temps pendant une période indéterminée. En outre, nous ne pouvons affecter un autre employé à temps partiel qui posséderait la formation et l'expérience exigées pour

balance of a full-time position. Lastly, financial constraints do not permit us to have the work done by more than one person, ie. yourself and one full-time temporary employee.

For the above reasons, the Department can not accept this proposal for part-time employment.

Therefore, please advise me when you are able to fulfil the operational requirements of the position, that is, when your doctor indicates you are fit to work on a full-time or nearly full-time basis.<sup>8</sup>

combler la différence. Finalement, les contraintes budgétaires ne nous permettent pas de faire effectuer le travail par plus d'une personne, c'est-à-dire vous-même et un autre employé temporaire à plein temps.

Pour les motifs précités, le ministère ne peut accepter cette proposition de travail à temps partiel.

Veillez donc m'informer de la date à laquelle vous serez en mesure de répondre aux besoins opérationnels du poste, c'est-à-dire de la date à laquelle votre médecin estimera que vous êtes apte à travailler à plein temps ou presque à plein temps<sup>8</sup>.

14 Before the Adjudicator, Mr. Cornwall confirmed that he was aware of the applicant's environmental sensitivity and her request to work part-time. However, Mr. Cornwall explained that the Department was downsizing such that, with the same workload, "the staff wasn't there". In his view, the applicant's cataloguing duties were required to be performed on a full-time basis.<sup>9</sup>

14 Devant l'arbitre, M. Cornwall a confirmé qu'il était au courant de l'intolérance au milieu dont souffrait la requérante et de sa demande de travail à temps partiel. Toutefois, il a expliqué que le Ministère était en voie de réduire ses effectifs de sorte que la charge de travail était toujours là, «mais pas le personnel». À son avis, les fonctions de catalogage de la requérante devaient être accomplies à plein temps<sup>9</sup>.

15 Mr. Ekins also testified that hiring a person on a part-time basis to share Ms. Guibord's job would make the "management load" higher. While, in his view, part-time work for a limited period of time such as three months might have been acceptable, it could not have worked over an indefinite period.<sup>10</sup>

15 M. Ekins a également indiqué que l'embauchage d'un employé à temps partiel pour partager le poste de M<sup>me</sup> Guibord alourdirait la «charge de gestion». Bien qu'à son avis une période de travail à temps partiel limitée, par exemple trois mois, eut pu être acceptable, cette solution ne pouvait être acceptée sur une période indéterminée<sup>10</sup>.

16 Given the Department's response, the applicant presented a grievance, dated August 27, 1991 in which she grieved the

16 Compte tenu de la réponse du Ministère, la requérante a déposé un grief, en date du 27 août 1991, dans lequel elle allègue que son employeur

refusal to allow me to return to my job on part-time basis as requested on August 19, 1991.<sup>11</sup>

[TRADUCTION] a refusé de m'autoriser à reprendre mon travail à temps partiel, conformément à la demande du 19 août 1991<sup>11</sup>.

## 2) Relocation to Another Site

## 2) Transfert dans un autre lieu de travail

17 Between 1991 and October of 1993 the employer was kept aware of the applicant's willingness to work for half days. She also submitted requests for work at alternative locations, including 344 Slater Street in Ottawa, which was located just around the corner.<sup>12</sup>

17 Entre 1991 et octobre 1993, l'employeur était au courant que la requérante était disposée à travailler à mi-temps. Elle a présenté des demandes de travail dans d'autres lieux de travail, y compris au 344, rue Slater à Ottawa, qui est situé à proximité<sup>12</sup>.

18 In addition to the evidence summarized by the Adjudicator, Dr. Molot confirmed that, after devel-

18 En plus de sa déposition résumée par l'arbitre, le D<sup>r</sup> Molot a confirmé qu'après avoir développé cette

oping environmental sensitivity due to an initial exposure to a certain substance, a person may also become sensitized to new and different substances upon exposure in the future, even though those substances did not affect the person in the first place. Accordingly, Dr. Molot expected that the applicant's environmental sensitivity could cause her difficulties in another work environment. In fact, it was his view that exposing the applicant to another environment in Place de Ville would be detrimental to her health.<sup>13</sup>

19 The relocation requests made by the applicant were refused on the basis of "operational needs of the Department". In the words of the Adjudicator, Mr. Ekins testified that he "felt that she should not be allowed to work at another location because of the requirement for supervision and the difficulty of consulting with her. She would also experience difficulty if she had questions."<sup>14</sup>

20 On cross-examination, Mr. Ekins testified that it would have been "inconvenient" to allow the applicant to relocate and send documents she needed by government messenger. He did not provide an answer to the issue of whether she could be properly supervised at this other location.<sup>15</sup>

### 3) Alternative employment

21 The employer did offer to provide the applicant with training in the Records Office and/or another position at the same classification level and rate of pay within the Department at another location. The applicant refused this offer and made it clear that it was her own job she wanted back. The Adjudicator notes in her reasons that as her refusal was quite emotional the matter was never pursued further.<sup>16</sup>

## II. THE ISSUE

22 Did the Adjudicator err in fact or in law in determining that the employer had not failed in its duty to accommodate the applicant?

intolérance au milieu, par suite d'une première exposition à un certain produit, une personne peut développer une intolérance à des substances nouvelles et différentes auxquelles elle sera exposée dans l'avenir, même si ces substances ne l'avaient pas dérangée auparavant. Par conséquent, le D<sup>r</sup> Molot s'attendait à ce que l'intolérance au milieu dont souffrait la requérante lui cause des difficultés dans un autre lieu de travail. En fait, à son avis, exposer la requérante à un autre lieu de travail à Place de Ville aurait été préjudiciable à sa santé<sup>13</sup>.

Les demandes de transfert présentées par la requérante ont été refusées en raison des «besoins opérationnels du Ministère». Selon les propres mots de l'arbitre, M. Ekins a indiqué dans sa déposition «qu'elle ne devrait pas pouvoir travailler à un autre emplacement à cause de la nécessité de supervision et de la difficulté de la consulter. La fonctionnaire aurait par ailleurs éprouvé de la difficulté si elle avait eu des questions»<sup>14</sup>.

En contre-interrogatoire, M. Ekins a déclaré qu'il n'aurait «pas été pratique» d'autoriser la requérante à travailler ailleurs et de lui envoyer les documents dont elle avait besoin par messenger. Il n'a pas répondu à la question de savoir si elle pouvait être supervisée de façon appropriée à cet autre endroit<sup>15</sup>.

### 3) Emploi de substitution

L'employeur a offert à la requérante de se recycler au Bureau des documents ou dans un autre poste au même niveau, avec le même traitement, ailleurs au Ministère, mais dans un autre lieu de travail. La requérante a refusé en indiquant clairement qu'elle n'accepterait rien d'autre que son poste. L'arbitre a noté dans ses motifs que, son refus ayant été très émotif, il n'a plus jamais été question de cette offre<sup>16</sup>.

## II. LA QUESTION EN LITIGE

L'arbitre a-t-il commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'il a statué que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'accommodement envers la requérante?

## III. ANALYSIS

## A) Duty to Accommodate

1) General definition and purpose

23 It is well established that employers have a duty to accommodate disabled employees to the point of undue hardship. The policy reason behind this duty is to:

... serve the overall objectives of human rights legislation, one of which is the protection of the equality of opportunity for all inhabitants of Canada to participate fully in a wide range of socio-economic fields such as employment, access to goods, services, facilities, housing, contracts and the like. These laws aim to ensure the maximum protection of the dignity and worth of the individual, by enabling him or her to feel like, and indeed to be, a full and equal participant in Canadian society.<sup>17</sup>

24 The courts have recognized the existence of a general duty to protect individuals from the effects of adverse discrimination.<sup>18</sup> In *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd. et al.*,<sup>19</sup> the Supreme Court of Canada recognized the existence of this duty in the context of an employer-employee relationship:

While no right can be regarded as absolute, a natural corollary to the recognition of a right must be the social acceptance of a general duty to respect and to act within reason to protect it. In any society the rights of one will inevitably come into conflict with the rights of others. It is obvious then that all rights must be limited in the interest of preserving a social structure in which each right may receive protection without undue interference with others. This will be especially important where special relationships exist, in the case at bar the relationship of employer and employee. In this case, consistent with the provisions and intent of the *Ontario Human Rights Code*, the employee's right requires reasonable steps towards an accommodation by the employer.<sup>20</sup>

2) Employer's obligations

25 The employer's obligation to accommodate is not limitless, and will vary from one case to the next.

## III. ANALYSE

## A) L'obligation d'accommodement

1) Définition générale et objet

Il est bien établi que les employeurs ont l'obligation de fournir des mesures d'accommodement aux employés invalides dans la mesure où cela ne comporte pas de contrainte excessive. La raison de principe qui sous-tend cette obligation est la suivante:

[TRANSDUCTION] ... respecter les objectifs généraux de la législation relative aux droits de la personne, notamment assurer la protection du principe d'égalité des chances pour tous les habitants du Canada afin que ceux-ci participent pleinement à de nombreuses activités socio-économiques, notamment en travaillant, en ayant accès à des biens, à des services, à des installations, à des logements, en concluant des contrats et ainsi de suite. Ces lois ont pour but d'assurer une protection maximale de la dignité et de la valeur de la personne, en lui permettant de croire qu'elle est et en fait d'être véritablement un participant égal et à part entière dans la société canadienne<sup>17</sup>.

Les tribunaux ont reconnu l'existence d'une obligation générale visant à protéger les personnes contre les effets de la discrimination<sup>18</sup>. Dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd. et autres*<sup>19</sup>, la Cour suprême du Canada a reconnu l'existence de cette obligation dans le contexte des rapports entre employeur et employé:

Même si aucun droit ne saurait être considéré comme absolu, une conséquence naturelle de la reconnaissance d'un droit doit être l'acceptation sociale de l'obligation générale de le respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger. Dans toute société, les droits d'une personne entreront inévitablement en conflit avec les droits d'autrui. Il est alors évident que tous les droits doivent être limités afin de préserver la structure sociale dans laquelle chaque droit peut être protégé sans porter atteinte indûment aux autres. Cela est particulièrement important lorsque des rapports spéciaux existent, en l'espèce les rapports entre employeur et employé. Dans le présent cas, conformément aux dispositions et à l'objet du *Code ontarien des droits de la personne*, le droit de l'employé exige que l'employeur prenne des mesures d'accommodement raisonnables<sup>20</sup>.

2) Les obligations de l'employeur

L'obligation de l'employeur à ce titre n'est pas sans limite, et elle variera selon le cas. La Cour

The Supreme Court has recognized these discrepancies and has set the boundary of accommodation at the point of undue hardship:

The duty in a case of adverse effect discrimination on the basis of religion or creed is to take reasonable steps to accommodate the complainant, short of undue hardship: in other words, to take such steps as may be reasonable to accommodate without undue interference in the operation of the employer's business and without undue expense to the employer.<sup>21</sup>

26 What constitutes undue hardship? How does one determine if an employer has attempted to accommodate to the point where any further attempts at accommodation would result in undue hardship? In *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*,<sup>22</sup> the Supreme Court answered these questions in part by establishing a list of factors to be considered in evaluating an employer's efforts to accommodate:

I do not find it necessary to provide a comprehensive definition of what constitutes undue hardship but I believe it may be helpful to list some of the factors that may be relevant to such an appraisal. I begin by adopting those identified by the Board of Inquiry in the case at bar—financial cost, disruption of a collective agreement, problems of morale of other employees, interchangeability of work force and facilities. The size of the employer's operation may influence the assessment of whether a given financial cost is undue or the ease with which the work force and facilities can be adapted to the circumstances. Where safety is at issue both the magnitude of the risk and the identity of those who bear it are relevant considerations. This list is not intended to be exhaustive and the results which will obtain from a balancing of these factors against the right of the employee to be free from discrimination will necessarily vary from case to case.<sup>23</sup>

27 The Court also noted that the burden of proving that legitimate efforts have been made to accommodate an employee to the point of undue hardship lies with the employer.<sup>24</sup> More recently, the Supreme Court confirmed that it is up to the employer to search for suitable methods of accommodation and to propose these methods to the employee:

suprême a reconnu ces divergences et a fixé la limite des mesures d'accommodement à la contrainte excessive:

L'obligation dans le cas de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, fondée sur la religion ou la croyance, consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive; en d'autres mots, il s'agit de prendre les mesures qui peuvent être raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs<sup>21</sup>.

26 Qu'entend-on par contrainte excessive? Comment peut-on déterminer si un employeur a essayé de s'entendre avec l'employé à un point tel que tout autre effort constituerait une contrainte excessive? Dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*<sup>22</sup>, la Cour suprême a répondu en partie à ces questions en établissant une liste de facteurs à prendre en compte dans l'évaluation des efforts déployés par un employeur pour fournir des adaptations:

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce—le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas<sup>23</sup>.

27 La Cour note également que c'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer que des efforts légitimes ont été faits pour accommoder l'employé, dans la mesure où cela ne comporte pas une contrainte excessive<sup>24</sup>. Plus récemment, la Cour suprême a confirmé que c'est à l'employeur qu'il incombe de rechercher des mesures d'accommodement convenables et de les proposer à l'employé:

While the complainant may be in a position to make suggestions, the employer is in the best position to determine how the complainant can be accommodated without undue interference in the operation of the employer's business.<sup>25</sup>

### 3) Employee's obligations

28 As early as 1985 when the *O'Malley* decision was handed down, the Supreme Court recognized that the employer's duty to accommodate entailed a corresponding duty on the part of the employee to accept a reasonable compromise:

The employer must take reasonable steps towards that end which may or may not result in full accommodation. Where such reasonable steps, however, do not fully reach the desired end, the complainant, in the absence of some accommodating steps on his own part such as an acceptance in this case of part-time work, must either sacrifice his religious principles or his employment.<sup>26</sup>

29 This duty was reiterated in *Renaud*,<sup>27</sup> where the Supreme Court outlined the role of the employee in arriving at a reasonable accommodation:

To facilitate the search for an accommodation, the complainant must do his or her part as well. Concomitant with a search for reasonable accommodation is a duty to facilitate the search for such an accommodation. Thus in determining whether the duty of accommodation has been fulfilled the conduct of the complainant must be considered.

This does not mean that, in addition to bringing to the attention of the employer the facts relating to discrimination, the complainant has a duty to originate a solution. While the complainant may be in a position to make suggestions, the employer is in the best position to determine how the complainant can be accommodated without undue interference in the operation of the employer's business. When an employer has initiated a proposal that is reasonable and would, if implemented, fulfil the duty to accommodate, the complainant has a duty to facilitate the implementation of the proposal. If failure to take reasonable steps on the part of the complainant causes the proposals to founder, the complaint will be dismissed. The other aspect of this duty is the obligation to accept reasonable accommodation. This is the aspect referred to by McIntyre J. in *O'Malley*. The complainant cannot expect a perfect solution. If a proposal that would be reasonable in all the circumstances is turned down, the employer's duty is discharged.

Bien que le plaignant puisse être en mesure de faire des suggestions, l'employeur est celui qui est le mieux placé pour déterminer la façon dont il est possible de composer avec le plaignant sans s'ingérer indûment dans l'exploitation de son entreprise<sup>25</sup>.

### 3) Les obligations de l'employé

28 Depuis 1985, soit depuis la décision *O'Malley*, la Cour suprême reconnaît que l'obligation d'accommodement comporte une obligation correspondante de la part de l'employé d'accepter un compromis raisonnable:

L'employeur doit, à cette fin, prendre des mesures raisonnables qui seront susceptibles ou non de réaliser le plein accommodement. Cependant, lorsque ces mesures ne permettent pas d'atteindre complètement le but souhaité, le plaignant, en l'absence de concessions de sa propre part, comme l'acceptation en l'espèce d'un emploi à temps partiel, doit sacrifier soit ses principes religieux, soit son emploi<sup>26</sup>.

29 Cette obligation a été réitérée dans *Renaud*<sup>27</sup>; la Cour suprême y souligne le rôle qui revient à l'employé pour parvenir à un compromis:

Pour faciliter la recherche d'un compromis, le plaignant doit lui aussi faire sa part. À la recherche d'un compromis raisonnable s'ajoute l'obligation de faciliter la recherche d'un tel compromis. Ainsi, pour déterminer si l'obligation d'accommodement a été remplie, il faut examiner la conduite du plaignant.

Cela ne signifie pas qu'en plus de porter à l'attention de l'employeur les faits relatifs à la discrimination, le plaignant est tenu de proposer une solution. Bien que le plaignant puisse être en mesure de faire des suggestions, l'employeur est celui qui est le mieux placé pour déterminer la façon dont il est possible de composer avec le plaignant sans s'ingérer indûment dans l'exploitation de son entreprise. Lorsque l'employeur fait une proposition qui est raisonnable et qui, si elle était mise en œuvre, remplirait l'obligation d'accommodement, le plaignant est tenu d'en faciliter la mise en œuvre. Si l'omission du plaignant de prendre des mesures raisonnables est à l'origine de l'échec de la proposition, la plainte sera rejetée. L'autre aspect de cette obligation est le devoir d'accepter une mesure d'accommodement raisonnable. C'est cet aspect que le juge McIntyre a mentionné dans l'arrêt *O'Malley*. Le plaignant ne peut s'attendre à une solution parfaite. S'il y a rejet d'une proposition qui serait raisonnable compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur s'est acquitté de son obligation.

30 The employee's obligations are therefore limited to informing the employer of the situation warranting attention, facilitating the accommodation process, and ultimately accepting what is viewed as reasonable accommodation.

#### B) Decision

31 After having reviewed the evidence, the Adjudicator concluded that the employer's offer of alternate employment at another location constituted a reasonable accommodation and proceeded to dismiss the applicant's grievance. The essence of her reasoning is reflected in the following passage:

When Mr. Cornwall offered to provide her with another position at the same level and money within the Department but at another location, the grievor refused to consider this option. Since the grievor's disability arose out of a chemical spill in the library, I am of the opinion that the offer constituted a reasonable offer of accommodation on the part of the employer. The grievor provided no reasonable explanation for her refusal to consider it. In light of these facts, I cannot find that there was a failure of the duty to accommodate on the part of the employer.<sup>28</sup>

32 According to the applicant, the Adjudicator erred in law in dismissing the grievance on that basis. What the applicant argues is that the solution which she advanced was the most appropriate in the circumstances. In so stating, the applicant submits that her health should have been a major factor in determining whether the duty to accommodate had been met and that part-time work had been identified by her doctor as the appropriate solution. The applicant further contends that at the onset, the accommodation should be aimed at reintegrating the employee in his or her own job. Only when such accommodation is not possible must the issue of alternate work be explored.<sup>29</sup>

33 I note in this regard that the possibility of reintegrating the applicant in her original job under the two scenarios proposed by the applicant was considered by the employer, but was not pursued for operational reasons. With respect to the proposal that she return to her job on a part-time basis for a

30 Les obligations de l'employé se limitent donc à informer l'employeur de la situation qui mérite un examen attentif, à faciliter la mise en œuvre du compromis, et finalement à accepter ce qui est vu comme une mesure d'accommodement raisonnable.

#### B) Décision

31 Après avoir examiné la preuve, l'arbitre a conclu que l'offre de l'employeur portant sur un autre poste dans un autre emplacement constituait une mesure d'accommodement raisonnable et a décidé de rejeter le grief de la requérante. L'essentiel de son raisonnement se trouve dans le passage suivant:

Lorsque M. Cornwall a offert à la fonctionnaire de lui trouver un autre poste au même niveau et avec le même traitement à l'intérieur du Ministère mais à un autre emplacement, celle-ci a refusé de considérer l'offre. Comme l'incapacité de la fonctionnaire avait été causée par un renversement de produits chimiques dans la bibliothèque, j'estime que l'offre constituait une tentative d'accommodement raisonnable de la part de l'employeur. La fonctionnaire n'a avancé aucune explication raisonnable de son refus d'examiner cette offre. À la lumière de ces faits, je ne puis conclure que l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation d'accommodement<sup>28</sup>.

32 Selon la requérante, l'arbitre a commis une erreur de droit en rejetant le grief pour ce motif. La requérante fait valoir que la solution qu'elle a proposée était la plus appropriée dans les circonstances. Elle soutient que son état de santé aurait dû être un facteur prédominant pour déterminer si l'employeur avait respecté son obligation d'accommodement et que son médecin avait identifié le travail à temps partiel comme la solution appropriée. La requérante soutient également qu'au départ le compromis recherché devrait avoir pour but premier de réintégrer l'employé à son poste. Ce n'est que lorsqu'une telle mesure d'accommodement n'est pas réalisable qu'il faut envisager la possibilité d'offrir un autre emploi<sup>29</sup>.

33 À cet égard, je note que la possibilité de réintégrer la requérante dans son premier emploi en vertu des deux scénarios qu'elle propose a été envisagée par l'employeur, mais que cette solution n'a pas été examinée plus avant en raison des nécessités du service. Quant à la proposition de reprendre son

trial period of three months,<sup>30</sup> the operational objections were summarized as follows:

Ms. Guibord's cataloguing duties were required to be performed on a full-time basis. If she were given half-day duties only, the Department would need to hire someone else for half days for an approximately three-month period [*sic*] and this was impossible. It would take one month of this period to train anyone they were able to hire. The general philosophy that he [Mr. Cornwall] as a manager was working with at the time was "do more with less". There was a tremendous backlog in work and restructuring of the Department was taking place. He noted that he "needed every hand to work as a team".<sup>31</sup>

34 With respect to the proposal that she return to her job at another location, the operational objections were summarized as follows:

Ms. Guibord works with documents. She organizes them, catalogues and classifies them according to a set procedure. Mr. Ekins felt that she should not be allowed to work at another location because of the requirement for supervision and the difficulty of consulting with her.<sup>32</sup>

35 While the applicant may disagree with the soundness of the reasons offered by the employer for not accepting her proposals, it cannot be said that these reasons do not reflect genuine operational concerns. The applicant argues that having regard to the quickness with which the employer's response was given, it is "inconceivable" that the employer could have fully assessed its duty to accommodate before advancing its proposal.<sup>33</sup> I do not believe that the time within which the response was given is inconsistent with it having been given in compliance with the duty to accommodate.

36 The applicant further contends that the employer should have ignored its operational concerns in order to give effect to her proposal. According to her, these concerns were not sufficiently valid to allow the Adjudicator to hold, in effect, that in denying her request, the employer had nevertheless accommodated her to the point of undue hardship.<sup>34</sup> However, as I read the decision of the Supreme Court in *Central Alberta Dairy Pool*,<sup>35</sup> the concerns

poste à temps partiel pendant une période d'essai de trois mois<sup>30</sup>, les objections sur le plan opérationnel ont été résumées dans les termes suivants:

Le catalogage qu'effectuait M<sup>me</sup> Guibord devait se faire à temps complet. Si on lui avait permis de travailler à mi-temps, le Ministère aurait été obligé d'engager quelqu'un d'autre pour l'autre moitié du temps pour une période d'environ trois mois, ce qui était impossible. Il aurait fallu un mois pour former la personne qu'on aurait pu trouver. La philosophie générale qu'il devait appliquer en tant que gestionnaire à l'époque, c'était qu'il fallait «faire plus avec moins». Il y avait un arriéré considérable et le Ministère était en période de restructuration. «Je devais pouvoir compter sur l'apport de tous les membres de l'équipe», a-t-il ajouté<sup>31</sup>.

Pour ce qui a trait à la proposition que la requérante reprenne son travail à un autre endroit, les objections sur plan opérationnel ont été résumées de la façon suivante:

Mme Guibord travaille avec des documents. Elle les organise, les catalogue et les classe selon un ensemble de procédures. M. Ekins estimait qu'elle ne devrait pas pouvoir travailler à un autre emplacement à cause de la nécessité de supervision et de la difficulté de la consulter<sup>32</sup>.

Il est bien possible que la requérante n'accepte pas la justesse des motifs fournis par l'employeur pour refuser ses propositions, mais on ne peut prétendre que ces motifs ne tiennent pas compte de véritables questions d'ordre opérationnel. La requérante prétend que, compte tenu de la rapidité avec laquelle l'employeur a fourni sa réponse, il est «inconcevable» qu'il ait évalué pleinement la teneur de son obligation d'accommodement avant de soumettre sa proposition<sup>33</sup>. Je ne crois pas que le délai de réponse soit incompatible avec le fait que l'employeur a respecté son obligation d'accommodement.

La requérante prétend de plus que l'employeur aurait dû ignorer les nécessités du service afin de donner effet à sa proposition. Selon elle, ces préoccupations n'étaient pas suffisamment valides pour permettre à l'arbitre de soutenir qu'en refusant sa demande l'employeur avait néanmoins offert un compromis jusqu'à la limite de la contrainte excessive<sup>34</sup>. Toutefois, d'après mon interprétation de la décision de la Cour suprême dans *Central Alberta*

raised by the employer fell within the class of factors relevant to the determination of what constitutes undue hardship. That is the context in which the Adjudicator turned her mind to the employer's offer and found that the applicant had a duty to at least consider the accommodation extended to her and that she failed to provide a reasonable explanation for refusing to consider it.

37 The applicant attacks this last finding on the basis that it was not open to the Adjudicator on the evidence to conclude that she had failed to provide a reasonable explanation for the refusal. She maintains that her refusal was based on valid medical reasons. In so stating, the applicant relies on the affidavit of Derek Dagger who attended at the hearing before the Adjudicator on her behalf and who states that Dr. Molot, in addition to the testimony summarized by the Adjudicator in her decision, testified as follows:

8. In addition to this evidence, Dr. Molot testified that the safest and best course for the Applicant was to gradually reintegrate into her previous work environment such that she would be able to tolerate that environment. Accordingly, he provided a medical certificate stating that she could return to work for half days, which was entered as Exhibit G-9. Dr. Molot stated that this offered the best chance of a successful return to work on a full-time basis.

9. Dr. Molot testified that, after developing environmental sensitivity due to an initial exposure to a certain substance, a person may also become sensitized to new and different substances upon exposure in the future, even though those substances did not affect the person in the first place. Dr. Molot testified that he expected that the Applicant's environmental sensitivity would cause her difficulties in another work environment. He further testified that one could expect that exposing the Applicant to another environment in Place de Ville would be detrimental to the Applicant's health.

10. Evidence before the Adjudicator confirmed the job which was offered by the Department was located in a different tower of Place de Ville. Evidence also confirmed that the Canada Building at 344 Slater Street is just around the corner from the location of Place de Ville.

38 More importantly, the affiant states at paragraph 11 of the affidavit that:

*Dairy Pool*<sup>35</sup>, les préoccupations formulées par l'employeur se retrouvent parmi les facteurs pertinents pour déterminer ce qu'il faut entendre par contrainte excessive. C'est effectivement dans ce contexte que l'arbitre a analysé l'offre de l'employeur et conclu que la requérante avait à tout le moins l'obligation d'examiner l'accommodement qui lui était proposé alors qu'elle n'a donné aucune explication raisonnable pour justifier son refus.

La requérante conteste cette dernière conclusion au motif qu'il n'était pas loisible à l'arbitre, d'après la preuve dont elle était saisie, de conclure qu'elle n'avait pas fourni d'explication raisonnable pour justifier son refus. Elle soutient que son refus se fondait sur des raisons médicales valides. La requérante s'appuie à cet égard sur l'affidavit de Derek Dagger qui la représentait à l'audience devant l'arbitre et qui déclare que le D<sup>r</sup> Molot, en plus de sa déposition qui a été résumée par l'arbitre dans sa décision, a affirmé ce qui suit:

[TRADUCTION] 8. En plus de cette preuve, le D<sup>r</sup> Molot a déclaré que la solution la meilleure et celle qui offrait le plus de sécurité pour la requérante était de la réintégrer graduellement dans son ancien milieu de travail de façon à ce qu'elle soit en mesure de tolérer ce milieu. Par conséquent, il a remis un certificat médical, produit sous la pièce G-9, indiquant qu'elle devrait retourner au travail à mi-temps. D'après le D<sup>r</sup> Molot, cette solution offrait les meilleures possibilités d'un retour réussi au travail à temps plein.

9. Le D<sup>r</sup> Molot a déclaré qu'après avoir développé une intolérance au milieu, par suite de son exposition à une certaine substance, une personne peut également devenir sensible à des substances nouvelles et différentes auxquelles elle est exposée dans l'avenir, même si ces substances ne lui causaient aucun malaise auparavant. Le D<sup>r</sup> Molot a déclaré qu'il s'attendait à ce que l'intolérance au milieu dont souffrait la requérante lui cause des difficultés ailleurs. Il a de plus indiqué que l'on pouvait s'attendre à ce que l'exposition à un autre emplacement situé à Place de Ville soit préjudiciable à l'état de santé de la requérante.

10. La preuve dont était saisie l'arbitre confirme que l'emploi qui a été offert par le Ministère était situé dans une autre tour de Place de Ville. La preuve confirme également que l'immeuble du 344, rue Slater, est situé à proximité de Place de Ville.

De façon plus significative, l'auteur de l'affidavit déclare au paragraphe 11:

37

38

11. The Applicant testified that the reason for her refusal of the Department's job offer was the advice she received from Dr. Molot as described in paragraphs 8 and 9 above.

[TRADUCTION] 11. La requérante a indiqué qu'elle avait refusé l'offre d'emploi du ministère sur les conseils de D' Molot, comme il est indiqué aux paragraphes 8 et 9 ci-dessus.

39 Accordingly, the applicant argues that there is no basis for the Adjudicator's conclusion that she provided no reasonable explanation for her refusal to consider the employer's attempt to accommodate her.

39 Par conséquent, la requérante prétend que la conclusion de l'arbitre indiquant qu'elle n'a fourni aucune explication raisonnable justifiant son refus d'examiner l'offre d'accommodement que lui a faite l'employeur n'avait aucun fondement.

40 The problem with this contention is that while paragraph 11 of the Dagger affidavit is evidence that the applicant had in mind the concerns expressed by Dr. Molot when she refused the employer's offer, it falls short of asserting that these concerns were conveyed to the employer. In this respect, the only evidence which specifically deals with the reasons conveyed by the applicant to her employer at the relevant time is the affidavit of Don Johns who was also in attendance at the hearing and a memo drafted shortly after the applicant's refusal. In his affidavit Don Johns states that Mr. Cornwall's testimony at the hearing was that:

40 La difficulté de cette prétention vient de ce que, même si le paragraphe 11 de l'affidavit de Dagger prouve que la requérante avait à l'esprit les préoccupations exprimées par le D' Molot quand elle a refusé l'offre d'emploi, il n'établit pas que ces préoccupations ont été communiquées à l'employeur. À cet égard, les seuls éléments de preuve qui traitent précisément des raisons que la requérante aurait communiquées à son employeur à l'époque pertinente est l'affidavit de Don Johns qui assistait également à l'audience et une note de service rédigée peu après le refus de la requérante. Dans son affidavit, Don Johns indique qu'au cours de son témoignage à l'audience, M. Cornwall a déclaré ce qui suit:

. . . the only reason the Applicant provided to him for not accepting his offer. . . was that she wanted her own job back in the library and that she would not consider the other position at the registry."<sup>36</sup> [Emphasis added.]

[TRADUCTION] . . . la seule raison que la requérante lui a fournie pour refuser son offre . . . était qu'elle voulait reprendre son emploi à la bibliothèque et qu'elle n'envisagerait pas le poste qui lui avait été offert au greffe»<sup>36</sup>. [Non souligné dans l'original.]

The subsequent memo which was drafted by Mr. Cornwall with the obvious view of recording the applicant's stated justification for her refusal reads:

La note de service ultérieure qui a été rédigée par M. Cornwall dans le but évident de consigner la raison fournie par la requérante pour justifier son refus indique ce qui suit:

You stated that you were not interested in being assigned other duties until such time that you were able to come back to work on a full-time basis. You also indicated to me that, in order to evaluate the effects of the workplace environment on your immune system, you had to gradually be exposed to the work milieu of the library.<sup>37</sup>

[TRADUCTION] Vous avez indiqué que vous n'étiez pas intéressée à être affectée à d'autres fonctions tant que vous ne seriez pas en mesure de reprendre le travail à plein temps. Vous m'avez également informé que, pour évaluer les effets du milieu de travail sur votre système immunitaire, vous deviez être exposée graduellement au milieu de travail que l'on retrouve à la bibliothèque<sup>37</sup>.

41 There is no evidence that the applicant conveyed anything else to her employer at the relevant time, and specifically, there is no evidence that she conveyed any concerns of a medical nature in so far as the alternative work location proposed by the employer was concerned. It follows that contrary to

41 Aucun élément de preuve n'indique que la requérante a communiqué quoi que ce soit d'autre à son employeur à l'époque pertinente et, plus précisément, qu'elle a exprimé ses préoccupations de nature médicale pour ce qui concerne le lieu de travail que son employeur lui avait proposé en remplacement. Il

what is asserted by the applicant, it cannot be said that the Adjudicator ignored the evidence in concluding that she had not provided a reasonable explanation for her refusal.

42 The Adjudicator reasoned that as the offer put forth by the employer was, on the face of it, reasonable, it called for some response on the part of the applicant. A job at a different location had the advantage of placing the applicant in a different working environment thereby taking her out of the environment which caused her illness. *Prima facie*, it was a solution that was responsive to the applicant's condition. If at the relevant time, the applicant had reason to believe that exposing her to this new work location would not only be of no assistance but would actually be detrimental to her condition,<sup>38</sup> she had a duty to let that be known. On the basis of the record, it was open to the Adjudicator to hold that the applicant failed in that duty thereby preventing the identification and development of a suitable accommodation.

43 For these reasons, the application is dismissed.

<sup>1</sup> The facts summarized under this heading are essentially as stated in the applicant's memorandum, applicant's application record, vol. II, at p. 152 *et seq.*

<sup>2</sup> Reasons for decision [at pp. 14-15 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 16.

<sup>3</sup> Applicant's application record, vol. I, at p. 45.

<sup>4</sup> Applicant's application record, vol. I, at p. 125.

<sup>5</sup> Reasons for decision [at p. 28 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 22.

<sup>6</sup> Reasons for decision [at p. 16 (QL)], applicant's application record, at p. 16.

<sup>7</sup> Reasons for decision [at p. 14 (QL)], applicant's application record, at p. 15.

<sup>8</sup> Applicant's application record, vol. I, at p. 130.

<sup>9</sup> Reasons for decision [at pp. 20-21 (QL)], applicant's application record, vol. I, at pp. 19 and 21; affidavit of Don Johns, applicant's application record, vol. I, at p. 147.

<sup>10</sup> Reasons for decision [at p. 20 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 18.

<sup>11</sup> Grievance, applicant's application record, vol. I, at p. 101.

<sup>12</sup> Reasons for decision [at p. 11 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 14.

s'ensuit que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, on ne peut prétendre que l'arbitre a ignoré la preuve en concluant qu'elle n'avait pas fourni d'explication raisonnable pour justifier son refus.

42 Selon le raisonnement de l'arbitre, comme l'offre faite par l'employeur était, à première vue, raisonnable, la requérante devait y répondre d'une façon ou d'une autre. Le poste offert dans un autre endroit avait l'avantage de changer la requérante de milieu, la soustrayant ainsi au milieu qui l'avait rendue malade. À première vue, il s'agissait d'une solution qui tenait compte de son état de santé. Si, à l'époque pertinente, la requérante avait des raisons de croire que l'exposition à son nouveau milieu de travail ne lui serait, non seulement d'aucune utilité, mais qu'en fait cela serait préjudiciable à son état de santé<sup>38</sup>, elle avait l'obligation de le faire savoir à son employeur. D'après le dossier, l'arbitre était en droit de conclure que la requérante avait manqué à son obligation, empêchant ainsi l'employeur de trouver et de lui proposer une mesure d'accommodement acceptable.

Pour ces motifs, la requête est rejetée.

43

<sup>1</sup> Les faits résumés dans cette partie sont essentiellement ceux qui sont exposés dans le mémoire de la requérante, dossier de la demande, vol. II, à la p. 152 et suivantes.

<sup>2</sup> Motifs de la décision [aux p. 16 et 17 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 16.

<sup>3</sup> Dossier de la demande, vol. I, à la p. 45.

<sup>4</sup> Dossier de la demande, vol. I, à la p. 125.

<sup>5</sup> Motifs de la décision [à la p. 31 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 22.

<sup>6</sup> Motifs de la décision [aux p. 17 et 18 (QL)], dossier de la demande, à la p. 16.

<sup>7</sup> Motifs de la décision [aux p. 15 et 16 (QL)], dossier de la demande, à la p. 15.

<sup>8</sup> Dossier de la demande, vol. I, à la p. 130.

<sup>9</sup> Motifs de la décision [aux p. 22 et 23 (QL)], dossier de la demande, vol. I, aux p. 19 et 21; affidavit de Don Johns, dossier de la demande, vol. I, à la p. 147.

<sup>10</sup> Motifs de la décision [à la p. 22 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 18.

<sup>11</sup> Grief, dossier de la demande, vol. I, à la p. 101.

<sup>12</sup> Motifs de la décision [à la p. 12 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 14.

<sup>13</sup> Affidavit of Derek Dagger, applicant's application record, vol. I, at p. 7.

<sup>14</sup> Reasons for decision [at p. 19 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 18.

<sup>15</sup> Reasons for decision [at p. 19 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 18.

<sup>16</sup> Reasons for decision [at p. 22 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 19.

<sup>17</sup> David Lepofsky, "The Duty to Accommodate: A Purposive Approach" (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 1, at pp. 5-6.

<sup>18</sup> In the case at bar, we are concerned with discrimination on the grounds of physical disability.

<sup>19</sup> [1985] 2 S.C.R. 536 (hereinafter *O'Malley*).

<sup>20</sup> *Ibid.*, at pp. 554-555.

<sup>21</sup> *Ibid.*, at p. 555.

<sup>22</sup> [1990] 2 S.C.R. 489 (hereinafter *Central Alberta Dairy Pool*).

<sup>23</sup> *Ibid.*, at pp. 520-521.

<sup>24</sup> *Ibid.*, at p. 520.

<sup>25</sup> *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970, at p. 994 (hereinafter *Renaud*).

<sup>26</sup> *O'Malley*, *supra*, note 19, at p. 555.

<sup>27</sup> *Renaud*, *supra*, note 25, at pp. 994-995.

<sup>28</sup> Reasons for decision [at p. 34 (QL)], applicant's application record, at p. 25.

<sup>29</sup> See Marilyn Ginsburg and Catherine Bickley, "Accommodating the Disabled: Emerging Issues under Human Rights Legislation" (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 72, at p. 91.

<sup>30</sup> Which period was then to be re-evaluated by Dr. Molot.

<sup>31</sup> Reasons for decision [at pp. 21-22 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 19.

<sup>32</sup> Reasons for decision [at p. 19 (QL)], applicant's application record, vol. I, at p. 18.

<sup>33</sup> Applicant's memorandum of argument, para. 47.

<sup>34</sup> Applicant's memorandum of argument, para. 42.

<sup>35</sup> *Supra*, note 22.

<sup>36</sup> Applicant's application record, affidavit of Don Johns, para. 9, vol. I, at p. 147.

<sup>37</sup> Memo from Karl Cornwall to Claudette Guibord dated November 28, 1991, applicant's application record, vol. I, at p. 46.

<sup>38</sup> As Dr. Molot suggested during his testimony, see affidavit of Derek Dagger, para. 9 *in fine*, applicant's application record, vol. I, at p. 147.

<sup>13</sup> Affidavit de Derek Dagger, dossier de la demande, vol. I, à la p. 7.

<sup>14</sup> Motifs de la décision [à la p. 21 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 18.

<sup>15</sup> Motifs de la décision [à la p. 21 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 18.

<sup>16</sup> Motifs de la décision [à la p. 24 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 19.

<sup>17</sup> David Lepofsky, «The Duty to Accommodate: A Purposive Approach» (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 1, aux p. 5 et 6.

<sup>18</sup> En l'espèce, nous traitons de la discrimination fondée sur la déficience physique.

<sup>19</sup> [1985] 2 R.C.S. 536 (ci-après *O'Malley*).

<sup>20</sup> *Ibid.*, aux p. 554 et 555.

<sup>21</sup> *Ibid.*, à la p. 555.

<sup>22</sup> [1990] 2 R.C.S. 489 (ci-après *Central Alberta Dairy Pool*).

<sup>23</sup> *Ibid.*, aux pages 520 et 521.

<sup>24</sup> *Ibid.*, à la p. 520.

<sup>25</sup> *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, à la p. 994 (ci-après *Renaud*).

<sup>26</sup> *O'Malley*, précité, note 19, à la p. 555.

<sup>27</sup> *Renaud*, précité, note 25, aux p. 994 et 995.

<sup>28</sup> Motifs de la décision [aux p. 37 et 38 (QL)], dossier de la demande, à la p. 25.

<sup>29</sup> Voir Marilyn Ginsburg et Catherine Bickley, «Accommodating the Disabled: Emerging Issues under Human Rights Legislation» (1993), 1 *Can. Lab. L.J.* 72, à la p. 91.

<sup>30</sup> Période qui devait ensuite être réévaluée par le D<sup>r</sup> Molot.

<sup>31</sup> Motifs de la décision [aux p. 23 et 24 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 19.

<sup>32</sup> Motifs de la décision [à la p. 21 (QL)], dossier de la demande, vol. I, à la p. 18.

<sup>33</sup> Mémoire de la requérante, par. 47.

<sup>34</sup> Mémoire de la requérante, par. 42.

<sup>35</sup> Précité, note 22.

<sup>36</sup> Dossier de la demande, affidavit de Don Johns, par. 9, vol. I, à la p. 147.

<sup>37</sup> Note de service de Karl Cornwall à Claudette Guibord en date du 28 novembre 1991, dossier de la demande, vol. I, à la p. 46.

<sup>38</sup> Comme l'a laissé entendre le D<sup>r</sup> Molot au cours de sa déposition, voir l'affidavit de Derek Dagger, par. 9, *in fine*, dossier de la demande, vol. I, à la p. 147.