

Date : 20050420

Dossiers : 166-2-31989
166-2-32090
à 32092
166-2-32994

Référence : 2005 CRTFP 37



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique,
L.R.C. (1985) ch. P-35*

Devant un arbitre

ENTRE

STEVE TWIDDY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

**(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences
Canada)**

Employeur

*Répertoire Twiddy c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du
Développement des compétences Canada)*

Affaire concernant des griefs renvoyés à l'arbitrage conformément à l'article 92 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Léo-Paul Guindon, arbitre

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :** Sonia Pylyshyn, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Neil McGraw, avocat

Affaire entendue à Toronto (Ontario)
Les 29 et 30 janvier et du 13 au 16 juillet 2004.

Griefs renvoyés à l'arbitrage

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Steve Twiddy, a déposé cinq griefs contre la décision de son employeur de lui imposer des mesures disciplinaires :

- Dossier de la CRTFP n° 166-2-31989

Une sanction pécuniaire de deux jours pour les motifs énoncés dans la lettre disciplinaire du 23 août 2001 (pièce E-6).

- Dossier de la CRTFP n° 166-2-32090

Une suspension de quatre jours sans rémunération pour les motifs énoncés dans la lettre disciplinaire du 6 mai 2002 (pièce E-19); cette suspension a été réduite à trois jours au deuxième palier.

- Dossier de la CRTFP n° 166-2-32091

Il a été renvoyé chez lui sans rémunération le 15 avril 2002.

- Dossier de la CRTFP n° 166-2-32092

Une suspension de trois jours sans rémunération pour les motifs énoncés dans la lettre disciplinaire du 10 juin 2002 (pièce E-11).

- Dossier de la CRTFP no 166-2-32994

Une suspension de dix jours sans rémunération pour les motifs énoncés dans la lettre disciplinaire du 7 juillet 2003 (pièce E-12).

[2] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, est entrée en vigueur. Conformément à l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, je demeure saisi de ces renvois à l'arbitrage lesquels doivent être traités conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C., 1985, ch. P-35 (« l'ancienne Loi »).

Résumé de la preuve

[3] Au moment du dépôt de ses griefs, M. Twiddy travaillait comme agent de traitement des demandes de prestations (PM-02) au bureau de Scarborough de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). À ce titre, il devait traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi soumis par les demandeurs. Il était à l'emploi de DRHC depuis 1970. Suite à un remaniement gouvernemental annoncé le 12 décembre 2003, le poste du fonctionnaire s'estimant lésé a été transféré de DRHC au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDC).

[4] Dès le début de l'audience, les représentants des parties m'ont informé que M. Twiddy avait déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le 4 septembre 2003, en alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en le traitant de manière préjudiciable et en refusant de tenir compte de ses incapacités (pièce G-9). La plainte porte sur les mêmes faits que ceux à l'origine des cinq griefs susmentionnés.

[5] L'enquêteur que la CCDP a affecté au dossier a déclaré dans son rapport d'enquête du 4 novembre 2003 que d'autres recours étaient ouverts par le biais du processus de règlement des griefs de la fonction publique :

[Traduction]

Les allégations faites dans la plainte peuvent être traitées par le processus de règlement des griefs de la fonction publique, et le plaignant est disposé à donner suite au grief avant que la Commission n'entende la plainte. Comme le processus de règlement des griefs s'achève habituellement dans une période raisonnable, il est donc recommandé que le plaignant épuise cette procédure avant de soumettre l'affaire conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[6] L'enquêteur a formulé les recommandations suivantes :

[Traduction]

Il est recommandé, conformément à l'alinéa 41(1)b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne que la Commission ne se prononce pas sur la plainte pour le moment :

- *parce qu'il serait plus approprié que la plainte soit tranchée par un recours administratif de réparation prévu par une autre loi fédérale. Au terme de cette*

procédure, ou s'il se révèle qu'elle n'est pas raisonnablement accessible, la Commission pourra se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire d'entendre la plainte à la demande du plaignant.

[7] Les parties ont reconnu que, dans les circonstances, j'étais compétent à entendre les griefs et à rendre une décision.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-31989

[8] La preuve démontre que M. Twiddy souffrait de problèmes de santé. Depuis 1998, le fonctionnaire s'estimant lésé consultait son médecin de famille, le D^r Ted Cait. Depuis juillet 2002, il se plaignait à son médecin de symptômes gastro-intestinaux, ainsi que de nausées et de diarrhées périodiques. Le D^r Chernin a demandé au D^r Thomas Ungar, du North York General Hospital, de procéder à un examen indépendant qui a permis de confirmer que le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait de trouble d'anxiété généralisée. Le D^r K. Sealy, du Ajax and Pickering Health Centre, a déclaré que le 29 novembre 2002 le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait (pièce G-8) :

- d'un trouble léger d'anxiété généralisée causé par le stress au travail;
- d'alcoolisme;
- d'un trouble potentiel de la personnalité.

[9] Dans leurs témoignages, le D^r Cait et le fonctionnaire s'estimant lésé ont expliqué les symptômes du trouble d'anxiété et ont fait état du problème d'alcool qui était variable. La preuve démontre que l'anxiété du fonctionnaire s'estimant lésé a été exacerbée par des problèmes financiers, ce qui a mené à des diarrhées et des vomissements occasionnels.

[10] Les rapports du D^r Ungar, déposés par le fonctionnaire s'estimant lésé, indiquaient que l'alcoolisme semblait être en rémission depuis janvier 2003 (pièce G-8). Le fonctionnaire s'estimant lésé a été évalué au Donwood Institute, le 2 avril 2003, en vue de participer à un programme intensif de contrôle de l'alcoolisme. Au moment de l'audience, il n'avait pas pu être admis à un programme. Le 2 février 2002, le D^r Cait a reçu le fonctionnaire s'estimant lésé en thérapie et a noté que celui-ci tenterait d'être admis à un programme au Pinewood Institute. D'après le témoignage du fonctionnaire

s'estimant lésé, j'ai déduit qu'il n'avait pas réussi à suivre un programme au Pinewood Institute.

[11] Une sanction pécuniaire de deux jours a été imposée au fonctionnaire s'estimant lésé pour les motifs énoncés dans la lettre du 23 août 2001 (pièce E-6) :

[Traduction]

Le 22 août 2001, vous étiez tenu, à titre d'employé désigné, de vous présenter à votre poste de travail pour assumer vos fonctions pendant une demi-journée (un congé annuel ayant été autorisé au préalable pour une demi-journée à cette date).

Vous avez fait abstraction des instructions de votre gestionnaire M. Peter Pantaleo d'assumer vos fonctions, comme il vous était demandé, en vous absentant de votre poste de travail sans autorisation pendant de longues périodes au cours de vos heures de travail prévues à l'horaire.

[...]

[12] À titre d'emploi désigné, le fonctionnaire s'estimant lésé devait assurer les services essentiels le 22 août 2001 (pièce E-1). Les employés désignés doivent se présenter au travail pour assumer leurs fonctions en cas de grève. Des rappels ont été envoyés aux employés pour les informer de leur statut et fonctions et pour les aviser qu'ils devaient tenter de franchir les piquets de grève (pièces E-2 et E-3).

[13] Le 22 août 2001, des piquets de grève étaient érigés devant le bureau de Scarborough. Les employés désignés devaient se présenter aux piquets de grève et signaler leur présence à leurs gestionnaires afin d'être escortés pour franchir les piquets de grève et se rendre à leur bureau. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il s'était présenté peu après 8 heures, ses heures normales de travail étant de 8 h à 16 h. Le 22 août 2001, il devait travailler une demi-journée parce que son superviseur, Peter Pantaleo, avait autorisé un congé d'une demi-journée en après-midi.

[14] Lorsqu'ils doivent franchir des piquets de grève, les employés désignés doivent attendre leur superviseur à un endroit donné et se mettre en file pour être escortés. Selon le témoignage de M. Twiddy, les employés désignés devaient attendre entre 30 minutes et trois heures pour se faire escorter, selon les circonstances. Le président du syndicat local, Ian Shaw, et deux collègues de travail ont confirmé que les employés

désignés devaient se présenter à un endroit particulier au début de leur quart. M. Pantaleo a expliqué qu'il considérait que le temps passé à attendre pour être escorté comptait au titre des heures de travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé avoir quitté le piquet de grève pour aller se chercher un café entre 8 h et 10 h 30, et qu'à son retour il avait été escorté par M. Pantaleo, soit peu avant 10 h 30.

[15] Stan Wojick, directeur du bureau de Scarborough, a vu le fonctionnaire s'estimant lésé dans l'immeuble peu après 10 h 30 qui se dirigeait vers les toilettes. Vers 11 h 15, M. Pantaleo s'est rendu au poste de travail du fonctionnaire s'estimant lésé pour lui parler, mais il n'était pas là. Il l'a retrouvé en pause sur les piquets de grève et l'a escorté de nouveau vers 11 h 30. Il lui a expliqué que, comme il devait effectuer 3,75 heures, il devrait travailler jusqu'à 14 h (pièce E-13). Au cours de cette conversation, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dit à M. Pantaleo qu'il avait été escorté à l'intérieur entre 8 h 15 et 8 h 30 par un autre superviseur et qu'il terminait sa pause à 10 h 30. M. Pantaleo a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé lui a dit qu'il était en pause à 11 h 15, mais n'a pas répondu quand le superviseur l'a questionné au sujet d'une deuxième pause. Pour sa part, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré avoir dit à M. Pantaleo qu'il s'était présenté au travail peu après 8 h, à l'endroit désigné près des piquets de grève, qu'il avait été escorté à l'intérieur la première fois à 10 h 30 et avait pris une pause à 11 h 15.

[16] La lettre disciplinaire (pièce E-6) précisait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas exécuté ses fonctions comme le demandait M. Pantaleo. Dans ses notes (pièce E-13), M. Pantaleo explique qu'après avoir escorté le fonctionnaire s'estimant lésé pour la deuxième fois à 11 h 30, il lui avait demandé de travailler une demi-journée dans les termes suivants :

[Traduction]

... Je lui ai dit qu'il devait effectuer 3,75 heures et qu'il devait donc demeurer à son poste jusqu'à 14 h ... il ne devait plus prendre de pause de la journée parce qu'il en avait déjà pris plus que ce à quoi il avait droit. Je lui ai expliqué qu'à titre d'employé désigné il devait être au travail s'il n'était pas en congé annuel et que, s'il n'était pas à son travail, il serait passible de sanction pécuniaire. Il a compris.

[17] Après avoir consulté M. Shaw (président de la section locale du syndicat), le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté de travailler plus tard que sa demi-journée (se terminant normalement à 13 h) et d'envisager la possibilité de déposer un grief contre

son superviseur plus tard. Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il était retourné au travail jusqu'à 13 h 15 environ, avait pris une pause-repas jusqu'à 13 h 45 et avait travaillé une autre heure avant de quitter à 14 h 45.

[18] M. Pantaleo ne savait pas à quelle heure le fonctionnaire s'estimant lésé avait arrêté de travailler en après-midi parce qu'il n'avait pas vérifié.

[19] M. Wojick a déclaré avoir vu le fonctionnaire s'estimant lésé sur le piquet de grève pendant au moins 20 minutes avant d'en faire rapport à M. Pantaleo vers 12 h 45. M. Wojick a enregistré le message suivant sur la boîte vocale de M. Pantaleo (pièce E-4) :

[Traduction]

...Bonjour, Peter, c'est Stan. Je m'occupe de l'avant pendant que Steve est en pause-repas. Il est une heure moins le quart. Je remarque que Twiddy est encore à l'extérieur à se promener et à parler aux gens. Mais, il n'est pas à son poste de travail. Je pense que tu devrais vraiment l'avertir qu'il s'expose à des mesures disciplinaires s'il commet une autre infraction.

[20] Suite à un examen des faits et à une consultation, M. Wojick a imposé une mesure disciplinaire, le 22 août 2001, au motif que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas obéi aux instructions de son gestionnaire (pièce E-6). Il lui a imposé une sanction pécuniaire de deux jours conformément aux directives du Conseil du Trésor en matière disciplinaire pour les employés désignés qui refusent de travailler (pièce E-7).

[21] La clause 25.05 de la convention collective concernant les périodes de repos est libellée comme suit :

25.05 *L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.*

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32090

[22] Le 6 mai 2002, M. Pantaleo a émis une lettre disciplinaire avisant le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il était suspendu sans rémunération pendant quatre jours (pièce E-19). La mesure disciplinaire était liée à quatre incidents survenus en

avril 2002. L'employeur a sanctionné le fonctionnaire s'estimant lésé pour avoir rempli sa propre carte de déclaration du prestataire au titre de l'assurance-emploi, le 2 avril 2002. Le 11 avril 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé chez lui parce qu'il sentait l'alcool. Le 12 avril 2002, il s'est conduit de manière inappropriée avec un prestataire. Le 15 avril 2002, il a été renvoyé chez lui sans rémunération après que quatre employés se sont plaints de son hygiène personnelle.

Saisie de sa propre demande de prestations d'assurance-emploi

[23] Sur la question de la saisie de sa propre carte de déclaration du prestataire pour les prestations d'assurance-emploi, une politique ministérielle a été transmise aux employés dans une note de service, le 23 janvier 1997, à l'effet qu'une demande de prestations de maladie présentée par un employé en poste doit être évaluée et décidée par un autre bureau de DRHC afin d'éviter les possibilités de conflits d'intérêts ou la perception publique d'un traitement inéquitable des prestataires (pièce E-9). Pour l'employeur, cela signifie qu'un employé ne traite pas sa propre demande, ce qui comprend toutes les transactions relatives à son dossier.

[24] M. Pantaleo a appris d'un autre employé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait entré sa propre carte de déclaration à partir de son ordinateur au travail (pièce E-17), relativement à sa demande de prestations de maladie qu'il avait déposée dans un autre bureau. Le 26 mars 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a rempli un rapport du prestataire pour une semaine antérieure (n° 1283) (pièce E-17). Étant sans nouvelles de sa demande et toujours en attente de prestations, il a vérifié son dossier à partir de son ordinateur. Il a alors constaté qu'il avait omis de déclarer qu'il était malade. Le 2 avril 2002, il a soumis une autre déclaration du prestataire pour la semaine (n° 1283) en se déclarant malade.

[25] M. Pantaleo a résumé dans ses notes la discussion sur les incidents tenue lors d'une réunion avec le fonctionnaire s'estimant lésé, le représentant syndical et M. Wojick, le 16 avril 2002 (pièce E-18) :

[Traduction]

Incident lié à la carte de déclaration :

J'ai demandé à Steve pourquoi il avait entré ses propres cartes de déclaration dans le système. Il a indiqué que le traitement de sa demande prenait de six à sept semaines et

que sa rémunération avait été réduite pendant cette même période, alors il manquait désespérément d'argent. Il a dit qu'il avait envoyé ses cartes et que rien ne s'était passé, alors il les avait entrées lui-même. Il a expliqué qu'il aurait pu soumettre sa carte par téléphone et qu'il estimait que le fait de saisir l'information à partir de son ordinateur revenait au même qu'appeler comme le font les autres prestataires.

Le directeur, Stan, a soutenu qu'un employé ayant 31 ans d'expérience au sein du Ministère devait très bien savoir qu'il ne devait pas traiter sa propre demande. Il savait qu'il devait soumettre sa demande de prestations de maladie à l'extérieur du bureau pour qu'elle soit traitée comme celle de tout autre prestataire. Le traitement de ses propres cartes de déclaration constitue un comportement inapproprié. J'ai également soulevé le fait qu'il avait utilisé de l'équipement appartenant au gouvernement à des fins personnelles.

[...]

[26] Dans son témoignage, M. Wojick a déclaré que les lignes directrices sur les conflits d'intérêts prévoyaient expressément que la déclaration soumise par un employé relativement à sa propre demande d'assurance-emploi devait être évaluée par un autre agent. Le 6 mai 2002, M. Pantaleo a émis une lettre disciplinaire énonçant comme suit l'incident (pièce E-19) :

[Traduction]

[...]

Le 2 avril 2002, vous avez entré votre propre déclaration du prestataire au titre de l'assurance-emploi. Vous avez déclaré l'avoir fait parce que vous aviez désespérément besoin d'argent. Vous savez comment les prestataires doivent soumettre leurs cartes de déclaration. Pendant notre rencontre, je vous ai expliqué qu'il n'était pas acceptable de saisir vos propres cartes de déclaration et ce comportement est considéré comme allant à l'encontre des lignes directrices sur les conflits d'intérêts, paragraphes 6a) et b).

[...]

[27] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne voyait rien de mal à remplir sa carte de déclaration au titre des prestations d'assurance-emploi à partir de son ordinateur au travail. Il aurait pu le faire par téléphone ou par Internet de tout autre endroit, alors quelle était la différence. Il a compris qu'il avait commis une erreur en allant vérifier la

déclaration qu'il avait remplie le 26 mars 2002. À ce moment, il n'avait pas réalisé qu'il enfreignait la politique en évaluant sa propre déclaration. Sa situation financière était difficile et l'attente de ses prestations augmentait son stress et ses problèmes de santé.

Odeur d'alcool

[28] Le 11 avril 2002, la gestionnaire des Services ministériels, Judy Phillips, a renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé chez lui parce qu'il sentait l'alcool. M. Pantaleo a déclaré dans sa lettre disciplinaire du 6 mai 2002 que le fonctionnaire s'estimant lésé devait rencontrer des prestataires dans le cadre de ses fonctions et qu'il dégageait une odeur d'alcool, ce qui donnait une image négative de DRHC. La lettre disciplinaire (pièce E-19) expliquait en détail le motif de la mesure disciplinaire :

[Traduction]

[...]

Le 11 avril 2002, vous dégagiez une forte odeur d'alcool, c'est pourquoi on vous a renvoyé à la maison. Vous avez alors expliqué que vous aviez consommé de l'alcool la soirée précédente et ce jusqu'aux petites heures de la nuit. Il n'est pas acceptable qu'un employé dégage une forte odeur d'alcool alors qu'il est au travail.

[...]

[29] Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis, dans son témoignage, qu'il avait bu de l'alcool à son domicile la soirée précédente. Il a affirmé que ses facultés n'étaient pas affaiblies et qu'il était apte à exécuter ses fonctions. Il a été humilié de se faire renvoyer à la maison devant d'autres employés pour ce motif.

Conduite inappropriée avec un prestataire

[30] Le 12 avril 2002, Anthony Taccogna, gestionnaire de l'unité de traitement des demandes, a été témoin d'un incident survenu entre le fonctionnaire s'estimant lésé et un prestataire lors d'un entretien. M. Pantaleo a été informé de l'incident qui était décrit dans la lettre disciplinaire du 6 mai 2002 (pièce E-19) :

[Traduction]

[...]

Le 12 avril 2002, vous vous êtes comporté de manière inappropriée avec un prestataire. Tony Taccogna,

gestionnaire de la prestation des services, a été témoin de l'incident. Pendant notre rencontre, vous avez confirmé avoir crié après le prestataire et que Tony avait dû intervenir. Il vous a averti que vous ne deviez pas élever le ton avec les clients, mais que vous deviez plutôt désamorcer la situation de manière courtoise et serviable. Votre comportement avec le prestataire était inapproprié.

[...]

[31] Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué que certaines directives s'appliquaient lorsqu'un agent de traitement des demandes de prestations éprouvait des difficultés avec un prestataire au cours d'un entretien. Lorsqu'un agent de traitement des demandes de prestations doit expliquer à un prestataire les motifs de la décision rendue dans son dossier et que celui-ci ne veut pas l'accepter et élève le ton, l'agent doit demander au superviseur d'intervenir. Dans une telle situation, le superviseur devrait prendre la relève et poursuivre l'entretien.

[32] Le 12 avril 2002, il a expliqué à un prestataire les motifs de la décision de lui imposer le recouvrement de paiements en trop et une peine de 12 000 \$ à 16 000 \$. Le prestataire n'a pas accepté la décision et a tenté de faire valoir son point pendant une heure et demie. Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué la situation à Judy Phillips, sa superviseure, qui a refusé de rencontrer le prestataire et de poursuivre l'entretien. Le fonctionnaire s'estimant lésé est retourné voir le prestataire pour lui expliquer la décision pendant une autre demi-heure. Le prestataire continuait de discuter et de crier après lui, alors le fonctionnaire s'estimant lésé lui a dit que l'entretien était terminé et qu'il devait sortir. Il a répété cette consigne deux fois au prestataire en élevant le ton mais sans crier.

15 avril 2002 - Hygiène

[33] L'incident survenu le 15 avril 2002, lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé chez lui sans rémunération, était énoncé dans la lettre disciplinaire du 6 mai 2002 (pièce E-19) :

[Traduction]

[...]

Le 15 avril 2002, j'ai reçu quatre plaintes d'employés concernant votre hygiène personnelle, et vous avez été renvoyé à la maison sans rémunération pour le reste de la

journee. Je vous ai expliqué que vous deviez soigner votre hygiène personnelle lorsque vous deviez vous présenter au travail. Vous avez reçu des instructions écrites à cet égard le 19 septembre 2001.

[...]

[34] Un grief distinct a été déposé, le 23 avril 2002, pour contester cette mesure disciplinaire. Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage (dossier de la CRTFP n° 166-2-32091). L'évaluation de cette mesure disciplinaire sera évaluée de manière plus approfondie dans la présente décision.

La sanction

[35] M. Pantaleo a imposé une suspension de quatre jours sans rémunération relativement aux quatre incidents énoncés dans sa lettre disciplinaire pour les motifs suivants (pièce E-19) :

[Traduction]

[...]

Parce que vous avez saisi une déclaration du prestataire portant sur votre propre demande de prestations d'assurance-emploi, que vous vous êtes présenté au travail alors que vous dégagiez une forte odeur d'alcool et que vous avez eu une confrontation avec un client, vous avez trahi la confiance dont vous êtes investi à titre d'agent de l'assurance. Par ailleurs, vous avez désobéi aux instructions concernant votre hygiène personnelle. Afin que vous compreniez bien la gravité de vos gestes aux yeux de la direction, je vous suspends sans rémunération pendant quatre jours à compter du 14 mai 2002.

[36] Au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, la suspension a été réduite à trois jours. Une journée de suspension a été supprimée parce que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà perdu une partie de son salaire, le 15 avril 2002, en raison de son hygiène personnelle, et que la rencontre avec son gestionnaire suite à l'entretien avec le client, le 12 avril 2002, constituait une réprimande verbale.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32091

[37] Le 15 avril 2002, quatre employés se sont plaints à M. Pantaleo d'odeurs inconfortables émanant du fonctionnaire s'estimant lésé et (ou) de son poste de travail (pièces E-14 à E-16). Suite à une rencontre avec le fonctionnaire s'estimant lésé,

M. Pantaleo l'a renvoyé chez lui sans rémunération, pour la période de 13 h 45 à 16 h, comme l'indique le rapport d'incident produit comme pièce E-16. M. Pantaleo a expliqué qu'il avait renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé chez lui sans rémunération à trois occasions auparavant en raison de son hygiène personnelle. Une lettre lui avait été transmise le 19 septembre 2001 afin de l'informer de la situation et de l'avertir qu'il serait renvoyé chez lui sans rémunération si la situation se produisait de nouveau (pièce E-8). Lors d'une réunion tenue en présence de son représentant syndical le même jour, il a été avisé officiellement qu'il devait se présenter au travail propre et ne dégageant pas d'odeur.

[38] M. Pantaleo ne se rappelait pas s'il avait remarqué la mauvaise odeur lorsqu'il avait renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé chez lui, le 15 avril 2002.

[39] Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il avait eu des problèmes d'hygiène lorsque ses collègues de travail se sont plaints des mauvaises odeurs le 19 septembre 2001. Depuis, il avait pris des mesures pour corriger la situation et pour éviter de traîner au bureau les mauvaises odeurs provenant de ses animaux domestiques (chats et chiens) et autres animaux qu'il avait à la maison. Il a déclaré qu'il nourrissait ses animaux avant de prendre une douche et de s'habiller. Il bloquait à ses chats l'accès de la chambre où il rangeait ses vêtements. Au cours des cinq mois suivant le 19 septembre 2001, aucun problème n'a été soulevé concernant son hygiène personnelle. Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que, le 15 avril 2002, aucune mauvaise odeur ne se dégageait de sa personne. Il avait suivi cette journée-là la même routine à laquelle il se conformait depuis septembre 2001. Il avait été humilié de se faire renvoyer chez lui directement en sortant de la réunion parce que certains employés l'ont vu partir.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32092

[40] Le 18 juin 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief contre l'employeur qui lui avait imposé une suspension de trois jours sans rémunération suite à des absences non autorisées pour des raisons médicales, les 27, 28 et 31 mai 2002. Les motifs de la mesure disciplinaire sont énoncés dans la lettre disciplinaire du 10 juin 2002 (pièce E-11) :

[Traduction]

[...]

Vous n'avez pas suivi les instructions que l'on vous a données, vos absences aux dates susmentionnées n'étaient donc pas autorisées. Je vous rappelle que vous devez présenter un certificat médical relativement à toute période d'absence pour cause de maladie. Vous devez soumettre une feuille d'absence le jour de votre retour au travail en y joignant le certificat médical.

Vous avez fait preuve d'insubordination en ne suivant pas les instructions que l'on vous avait données relativement à la production d'un certificat médical suite à toute absence pour cause de maladie. Afin que vous compreniez bien la gravité de vos gestes aux yeux de la direction, je vous suspends sans rémunération pendant trois jours à compter du 11 juin 2002. Veuillez prendre note que tout autre incident de cette nature serait passible de mesures disciplinaires plus sévères.

[41] Le 6 mai 2002, M. Pantaleo a préparé une lettre précisant les comportements attendus du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-10). Il a remis la lettre au fonctionnaire s'estimant lésé le 13 mai 2002. Certaines attentes étaient liées aux congés de maladie :

[Traduction]

[...]

- ***Vous devez m'appeler (ou mon remplaçant) lorsque vous êtes malade.*** Vous avez été avisé auparavant de m'appeler entre 8 h et 9 h, si vous devez vous absenter pour cause de maladie. Si ma messagerie vocale indique qu'on ne peut pas me rejoindre cette journée-là, vous devez appeler mon remplaçant. S'il vous est impossible de communiquer avec moi ou mon remplaçant, vous devez appeler le bureau du directeur.
- ***Vous devez présenter un certificat médical suite à toute absence pour cause de maladie, ainsi qu'à tout rendez-vous chez le médecin, jusqu'à avis contraire.*** Depuis le début janvier 2002, vous avez cumulé un nombre excessif d'absences pour cause de maladie. Vous avez manqué 32 jours de travail, la plupart étant des congés sans rémunération parce que vous avez épuisé vos crédits de congé de maladie.

- ***Vous devez soumettre vos feuilles de congé le jour-même de votre retour au travail suite à une absence imprévue.*** Nous avons discuté de cette question après votre dernière période d'absence pour cause de maladie alors que vous étiez en situation de trop-payé. C'est votre responsabilité de soumettre vos feuilles de congé, non pas celle de votre superviseur ou de votre gestionnaire.

[...]

[42] Le fonctionnaire s'estimant lésé devait produire un certificat médical relativement à ses absences les 27 et 28 mai 2002 lors de son retour au travail le 30 mai. Il devait également soumettre un certificat médical dès son retour au travail suite à son absence du 31 mai 2002. Cependant, il a expliqué à M. Pantaleo qu'il n'avait pas pu obtenir de certificat médical.

[43] Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré avoir été absent parce qu'il souffrait de douleurs à l'estomac, qu'il vomissait et qu'il avait de la diarrhée à cause du stress. Il a appelé son médecin, Ted Cait, le 29 mai 2002, mais a été incapable d'obtenir un rendez-vous ce jour-là. Son médecin ne pouvait pas le rencontrer avant la semaine suivante. Il n'a pas tenté de voir un autre médecin pour obtenir un certificat médical parce que les cliniques sans rendez-vous sont éloignées de son domicile et qu'il lui était difficile de se déplacer quand il était malade. Il n'a pas tenté de voir un autre médecin en pensant qu'il appliquerait la même politique et refuserait de lui donner un certificat médical après coup.

[44] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il avait pu obtenir un certificat médical auprès du D^r Cait à une seule occasion alors que son problème de santé était guéri. À cette occasion, il s'était rendu au bureau du D^r Cait sans rendez-vous et avait attendu deux heures et demie avant de le voir. Le D^r Cait lui avait remis le certificat médical qu'il demandait. Ce certificat attestait qu'il était incapable de travailler le jour précédent pour des raisons médicales. Cependant, le D^r Cait l'avait bien averti qu'à l'avenir il n'émettrait plus de certificat médical sans l'avoir vu pendant qu'il était malade. Le D^r Cait a corroboré ce fait.

[45] Les clauses suivantes de la convention collective sont pertinentes en l'espèce :

Attribution des congés de maladie

35.02 *L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :*

(a) *qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,*

et

(b) *qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.*

35.03 *À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 36.02 (a).*

35.04 *Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.*

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32994

[46] Le 20 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un certificat médical pour couvrir son absence du travail du 11 au 13 juin 2003 (pièce E-27). Le certificat médical était incomplet et la signature du médecin semblait suspecte. La direction a communiqué avec le médecin (D^r Cait) et lui a envoyé une copie du certificat. Le D^r Cait a avisé l'employeur qu'il n'avait pas rempli ou signé de certificat.

[47] M. Taccogna a rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé et son représentant syndical, le 30 juin 2003. Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué que son médecin refusait de lui donner un certificat médical après les faits et qu'il était trop malade pour se rendre à son bureau entre le 11 et le 13 juin 2003.

[48] L'employeur a expliqué au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il devait produire un certificat médical suite à toute absence pour cause de maladie, ceci en raison de son taux élevé d'absentéisme, par la lettre du 6 mai 2002 (pièce E-10). Cette obligation lui a été rappelée par écrit le 29 janvier 2003, suite à son retour au travail après une longue période d'absence (pièce E-20). M. Taccogna a suspendu l'exigence le 18 février 2003, ce que M. Shaw a perçu comme un signe de la volonté de l'employeur d'aider le fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-22).

[49] M. Taccogna a fait part au D^r Charnin de Santé Canada des problèmes d'absentéisme du fonctionnaire s'estimant lésé et des problèmes de comportement et d'hygiène qu'il manifestait suite à son retour au travail le 27 janvier 2003 (pièce E-21). La réponse produite par le D^r Charnin, le 15 avril 2003, était claire; il concluait que ces problèmes ne pouvaient pas être directement reliés à un problème médical et recommandait d'y remédier par voie administrative (pièce E-24).

[50] Au cours d'une rencontre, le 5 mai 2003, M. Taccogna a avisé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il devrait produire un certificat médical à l'appui de tout congé de maladie qu'il prenait à compter de son retour au travail à temps plein (pièce E-25). Lorsqu'il s'est déclaré malade du 11 au 13 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé savait qu'il était tenu de présenter un certificat médical.

[51] Le 7 juillet 2003, M. Wojick a remis une lettre disciplinaire au fonctionnaire s'estimant lésé en raison de ses actions considérées comme très graves. L'employeur a énoncé en ces termes les motifs de la suspension de 10 jours sans rémunération (pièce E-12) :

[Traduction]

[...]

M. Twiddy, cela ne justifie aucunement la falsification d'un certificat médical et de la signature d'un médecin.

[...]

En falsifiant l'information sur le formulaire médical que vous avez soumis, vous avez contrevenu aux valeurs d'honnêteté et d'intégrité dont doit faire preuve un fonctionnaire fédéral. Ceci est totalement inacceptable.

Compte tenu de ces circonstances, conformément au pouvoir dont je suis investi en vertu de la Loi sur l'administration des

finances publiques, et conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, vous êtes suspendu sans rémunération pour dix jours. Votre suspension commencera le 10 juillet 2003 et se terminera le 23 juillet inclusivement. Il vous est interdit de vous rendre dans un lieu non accessible au public du bureau de DRHC à Scarborough avant le 24 juillet 2003, sans le consentement de la direction.

[...]

[52] À l'audience, le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué qu'il souffrait d'un trouble d'anxiété généralisée et qu'il avait été traité par le D^r Cait de 1998 à juillet 2003. Le D^r Cait a confirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait d'anxiété, ce qui lui causait de la nausée et de la diarrhée, depuis le 3 juillet 2002. Il avait également un problème de consommation d'alcool, problème qu'il contrôlait progressivement. L'anxiété était liée principalement à des problèmes financiers qui lui causaient de grandes inquiétudes; il se trouvait dans une situation précaire du fait d'avoir épuisé ses crédits de congé de maladie en décembre 2001. M. Pantaleo l'a avisé par écrit le 1^{er} février 2002 (pièce G-2) :

[Traduction]

[...]

Vous avez des formulaires de congés en souffrance datant du 11 décembre 2001. Vous avez été absent 17 jours depuis le 11 décembre 2001 et vous avez seulement 6,71 jours de crédits de congé de maladie. Par conséquent, les jours suivants seront des congés de maladie sans rémunération :

Le 9 janvier 2001 (2,11 heures), les 16, 17, 21, 22, 23, 28, 29, 30 et 31 janvier et le 1^{er} février 2002.

Un certificat médical doit être produit pour les congés de maladie non rémunérés. Comme vous n'avez pas été informé de cette exigence avant aujourd'hui, vous devrez produire un certificat médical pour la période de congé la plus récente, soit pour le 28 janvier 2002 et les jours suivants. Veuillez vous assurer de soumettre le certificat médical ainsi que les feuilles de congé en souffrance dès votre retour au travail.

[...]

[53] En raison de ses congés de maladie sans rémunération, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est retrouvé dans une situation financière difficile parce qu'il devait rembourser son trop-payé en salaire, ce qui réduisait considérablement son salaire net.

Il a demandé à son gestionnaire de recouvrer seulement un jour du trop-payé par chèque de paie. Cet arrangement a été accepté pour juillet 2002, mais n'a pas pu être renouvelé. M. Pantaleo a alors informé le fonctionnaire s'estimant lésé de la situation par courrier électronique, le 25 juillet 2002 (pièce G-3) :

[Traduction]

Steve, comme mentionné précédemment les paiements versés en trop au titre du salaire en raison de congés sans rémunération doivent être recouverts sur les premières sommes dues à un employé. J'ai tenu compte de votre demande relative à un recouvrement progressif en raison de votre situation financière difficile et j'ai permis que le recouvrement pour vos quatre derniers jours se fasse à raison d'une journée par chèque de paie. Suite à de plus amples consultations, les services régionaux de rémunération m'ont avisé que je n'étais pas autorisé à prendre un tel arrangement. Par conséquent, je suis tenu de recouvrer toute somme payée en trop sur les premières sommes dues. J'honorerai donc notre arrangement pour les quatre jours, mais tout autre paiement en trop sera recouvert sur les premières sommes qui vous seront dues.

[54] Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé la permission d'utiliser des congés annuels pour couvrir ses congés de maladie sans rémunération et éviter ainsi le recouvrement du trop-payé sur sa paie, mais cette permission lui a été refusée. L'employeur a appliqué la politique du Conseil du Trésor qui prévoit ce qui suit (pièce G-5) :

2.1 Recouvrement sur les premières sommes dues

Les types de paiement en trop suivants doivent être recouverts intégralement sur les premières sommes dues à l'employé :

- *les paiements en trop découlant du fonctionnement normal du système de paye (les rajustements au titre des congés non payés sont faits au cours des périodes de paye ultérieures);*

[...]

2.2 Recouvrement sur une période prolongée

Dans les cas exceptionnels où le recouvrement intégral et immédiat de paiements en trop importants impose de grandes difficultés financières à un employé, le Conseil du Trésor a

autorisé les administrateurs généraux et les chefs d'organismes à ordonner que le recouvrement des paiements en trop au titre des salaires et allocations ou des retenues arriérées au titre du loyer soit échelonné sur plusieurs périodes de paye selon un taux de recouvrement minimal de 10 p. 100 du traitement brut par période de paye. Dans certains cas particuliers, les administrateurs généraux et les chefs d'organismes peuvent autoriser un taux de recouvrement moindre. Ce pouvoir ne peut pas être délégué.

[...]

Un taux de recouvrement plus élevé peut également être appliqué, à la demande de l'employé ou lorsque, de l'avis de l'administrateur général, l'employé a une part de responsabilité dans le paiement en trop.

[...]

[55] Un résumé de l'historique des congés non payés du fonctionnaire s'estimant lésé et du recouvrement au titre du salaire a été préparé pour la période du 1^{er} janvier au 11 juillet 2002 (pièce G-5). Il révèle que son onzième chèque de paie portait une somme nette d'environ 1 075 \$ (son salaire net moyen normal). Les autres chèques sont de 442,89 \$ (27 février 2002); nul (27 mars 2002); de 740,98 \$ (10 avril 2002); de 1 000,69 \$ (8 mai 2002); de 321,51 \$ (22 mai 2002); de 417,22 \$ (5 juin 2002); de 635,94 \$ (19 juin 2002) et de 958,59 \$ (3 juillet 2002). Les heures supplémentaires effectuées le 2 mars 2002 (somme brute de 176,60 \$) ont été appliquées entièrement au remboursement du trop-payé. Les heures supplémentaires travaillées du 26 au 30 mars 2002 lui ont donné une paie nette de 427,68 \$.

[56] Le recouvrement des paiements en trop de salaire a contribué à aggraver le stress et l'anxiété du fonctionnaire s'estimant lésé. Pendant certaines périodes, ses collègues de travail ont recueilli des aliments pour lui et il a emprunté de l'argent à son représentant syndical et à ses amis pour payer ses médicaments (300 \$ par mois). Entre le 5 septembre 2002 et le 27 janvier 2003, il était en congé d'invalidité de longue durée et a dû attendre entre cinq et six mois avant de toucher sa première prestation du régime d'assurance-invalidité de longue durée. Il a touché des prestations d'assurance-emploi d'octobre 2002 à janvier 2003. En raison de ses difficultés financières, les services de téléphone, de gaz et d'électricité lui ont été coupés pendant cette période. Son anxiété s'est aggravée et il a eu de plus en plus de crises de panique, ce qui a eu des répercussions sur son système gastro-intestinal.

[57] Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué que ses problèmes financiers ont augmenté son stress et ont mené à des crises de panique et à des problèmes gastriques et intestinaux. La demande de l'employeur relativement à la présentation d'un certificat médical en cas d'absence est venue ajouter à son anxiété parce qu'il n'était pas en mesure d'obtenir un certificat de son médecin. La suspension sans rémunération imposée en 2002 a aggravé sa situation financière. Afin d'éviter de nouvelles mesures disciplinaires s'il ne produisait pas de certificat médical pour son absence du 11 au 13 juin 2002, il a falsifié un certificat. Le fonctionnaire s'estimant lésé savait qu'il était répréhensible de falsifier un certificat médical, mais il ne réalisait pas qu'il ne faisait qu'aggraver sa situation.

[58] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il contrôlait mieux son problème d'alcool. Il avait tenté d'obtenir de l'aide auprès du Pinewood Institute, s'étant présenté à une évaluation, mais n'avait pas été admis dans le programme.

Traitement différent

[59] Dans sa plainte déposée à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le 4 septembre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé fait l'allégation suivante (pièce G-9) :

[Traduction]

[...]

ALLÉGATION

Développement des ressources humaines Canada a fait preuve de discrimination à mon endroit dans le cadre de mon emploi en me défavorisant et en refusant de d'adapter mon handicap, contrairement à l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

DÉTAILS

J'estime que Développement des ressources humaines Canada (DRHC), tout particulièrement la direction du Centre de ressources humaines du Canada situé à Scarborough, a fait preuve de discrimination à mon endroit depuis août 2001 environ.

Je suis alcoolique. Je me suis soumis à toutes les évaluations médicales demandées par DRHC et je lui ai transmis tous les rapports de mon médecin. J'ai indiqué au Ministère que j'avais tenté d'être admis dans un programme de

réadaptation pour les alcooliques au Donwood Institute. Il connaît ma situation médicale, mais continue de traiter mes absences et mes difficultés antérieures comme des « comportements » qui justifient la prise de mesures disciplinaires.

[...]

[60] La plainte est reliée à l'incident énoncé dans les griefs dans la présente affaire. Par ailleurs, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est senti menacé par son employeur à son retour au travail, le 22 janvier 2003, suite à un congé de maladie ayant commencé le 3 septembre 2002. Lors d'une réunion le 29 janvier 2003, M. Wojick, le directeur du bureau de Scarborough, et son représentant syndical, M. Shaw, ont discuté avec lui des conditions de son retour au travail progressif et des attentes à son égard. À cette même date, les conditions et les attentes ont été confirmées par écrit. M. Taccogna a rappelé au fonctionnaire s'estimant lésé que certaines conditions continuer à s'appliquer (pièce E-20) :

[Traduction]

[...]

Compte tenu de votre taux élevé d'absentéisme pour cause de maladie au cours de l'exercice financier, vous devez produire un certificat médical suite à toute absence pour cause de maladie et à tout rendez-vous chez le médecin.

Vous êtes tenu de respecter les lignes directrices en matière de conflit d'intérêts et le code d'éthique. Je vous ai fourni des copies à titre d'information.

Vous devez protéger l'utilisation de l'équipement qui vous est assigné, tel que votre ordinateur. Ceci est pour votre protection et celle du Ministère.

En ce qui a trait à l'hygiène, vous devez vous présenter au travail dans un état qui ne dérange pas les autres.

Vous êtes tenu de m'appeler directement au 416-973-5417, entre 8 h et 9 h, s'il vous est impossible de vous rendre au travail. Si vous ne pouvez pas me rejoindre, vous devez communiquer avec le bureau du directeur au 416-973-4406 pour signaler votre absence. Vous avez demandé une carte format portefeuille avec ces numéros de téléphone. Cette carte vous sera fournie.

Le défaut de respecter ces conditions pourrait être passible de mesures disciplinaires.

Steve, je vous souhaite un bon retour au travail et je m'engage à travailler en collaboration avec vous afin de faciliter dans la mesure du possible votre retour.

[61] L'employeur avait avisé préalablement le fonctionnaire s'estimant lésé des exigences comme suit :

i) Certificat médical :

- le 6 mai 2002, lettre énonçant les attentes (pièce E-10)
- le 10 juin 2002, lettre disciplinaire (pièce E-11)

ii) Conflit d'intérêts, code d'éthique, protection de l'ordinateur et hygiène :

- le 16 avril 2002, réunion (pièce E-18)
- le 6 mai 2002, lettre énonçant les attentes (pièce E-10)
- le 6 mai 2002, lettre disciplinaire (pièce E-19)

iii) Appel pour signaler un congé de maladie :

le 6 mai 2002, lettre énonçant les attentes (pièce E-10)

[62] Dans sa lettre du 29 janvier 2003 (pièce E-20), M. Taccogna a traité des mesures d'adaptation nécessaires pour permettre à M. Twiddy de reprendre le travail :

[Traduction]

Le Dr Birenbaum a déclaré que vous étiez apte à reprendre progressivement vos fonctions habituelles. À titre de retour progressif, il recommande de commencer par une demi-journée pour les deux premières semaines et d'augmenter d'une demi-journée par semaine si cela est tolérable jusqu'au retour à temps plein. Nous acceptons ces recommandations. Par ailleurs, vous avez soumis un certificat médical de votre médecin recommandant d'éviter les enquêtes « en personne » pendant une période de deux semaines. Par conséquent, vous serez exclu du roulement des enquêtes en personne jusqu'au 17 février 2003.

Lors de notre discussion, je me suis engagé à envisager ouvertement des options pour faciliter votre retour au travail, telles que la formation et l'affectation à des fonctions particulières. Nous avons convenu que vous me soumettiez toute demande relativement à une mesure d'adaptation particulière afin que je l'étudie. Nous avons également convenu de nous rencontrer aux deux semaines afin d'examiner vos progrès. Les heures et les dates des réunions seront fixées à la fin de la présente semaine.

En ce qui concerne votre rémunération, je vous ai remis un chèque de paie pour les trois journées complètes, du 27 au 29 janvier 2003. Nous avons déduit de ce chèque un montant payé en trop de 194 \$. Cependant, comme vous avez été rémunéré pour les trois journées complètes de travail alors que vous n'aviez droit qu'à une journée et demie, vous accusez présentement un arriéré d'une journée et demie. Ce trop-payé sera déduit des paiements futurs. Vos chèques de paie seront calculés en fonction de vos heures de travail réelles et seront d'un minimum de cinq jours pour chaque période de paie. Si vous avez besoin de plus amples clarifications, nous pourrions vous fixer un rendez-vous avec un responsable de la rémunération et des avantages sociaux.

[...]

Vous avez expliqué que vous deviez quitter votre poste de travail environ toutes les deux heures pour marcher dans le bureau et relaxer vos muscles. Vous n'avez soumis aucun certificat médical à cet égard. Cependant, vous n'êtes pas astreint à demeurer assis à votre poste de travail en tout temps. Au contraire, je m'attends à ce que vous vous déplaciez dans le cadre de vos fonctions pour, par exemple, aller chercher des lettres à l'imprimante. Ces déplacements sont normaux et acceptables, mais ils ne doivent pas nuire au travail. Vos pauses et votre pause-repas offrent également des occasions idéales de sortir du bureau pour vous dégourdir les jambes.

Afin de tenir compte de votre état, je demanderai une évaluation ergonomique de votre poste de travail afin que vous ayez le meilleur aménagement possible.

[63] M. Shaw a déclaré qu'il était inapproprié de traiter de ces questions lors d'une rencontre visant à fixer les conditions d'un retour progressif au travail. Cela pourrait donner l'impression que le fonctionnaire s'estimant lésé se trouvait en probation suite à une expulsion pour des motifs disciplinaires. L'employeur fut avisé que la demande relative à la présentation d'un certificat médical pour chaque absence a accentué les crises d'anxiété du fonctionnaire s'estimant lésé, et que cette question est reliée au recouvrement des sommes payées en trop. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré dans son témoignage que l'employeur l'avait clairement avisé, à la réunion du 29 janvier 2003, qu'il serait surveillé de près. Dans les semaines qui ont suivi son retour au travail, son gestionnaire le convoquait à des réunions pour lui dire qu'un bouton de sa chemise était défait, qu'il avait un accroc sur sa chemise à l'épaule, qu'il avait de la boue sur ses chaussures, etc. Il fut tenu de sortir immédiatement son sac à dos de son bureau à cause des poils de chats.

[64] M. Taccogna a fait valoir que, suite à son retour au travail le 27 janvier 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé s'était absenté du travail neuf jours sur seize. Se questionnant sur l'aptitude du fonctionnaire s'estimant lésé à reprendre ses fonctions, M. Taccogna a demandé au D^r Chernin, du Programme de santé au travail et de sécurité du public de Santé Canada, de procéder à une évaluation (pièce E-21). Il a joint à sa demande une copie de la lettre énonçant les attentes remise au fonctionnaire s'estimant lésé le 29 janvier 2003 (pièce E-20), afin que le D^r Chernin ait l'information complète sur la situation au lieu de travail. Après deux entrevues avec le fonctionnaire s'estimant lésé, le D^r Chernin a fait part de ses conclusions dans une lettre datée du 15 avril 2003 (pièce E-24) :

[Traduction]

...Pour le moment, rien ne nous permet de conclure qu'un motif médical empêcherait M. Twiddy de continuer de fonctionner selon son horaire de travail modifié. Cependant, nous notons les préoccupations soulevées par le Ministère relativement à son absentéisme, son comportement et son manque d'hygiène. Comme nous ne pouvons pas établir de corrélation directe avec un problème médical, nous recommandons de remédier à ces problèmes par voie administrative.

[...]

[65] Lors d'une réunion le 18 février 2003, M. Taccogna a informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il avait demandé au D^r Chernin de l'évaluer. Il lui a également expliqué que l'obligation de produire un certificat médical suite à une absence pour cause de maladie était maintenue jusqu'à avis contraire (pièce E-22). Lors d'une réunion le 18 janvier 2003, M. Taccogna a appris que le fonctionnaire s'estimant lésé devait être évalué dans le cadre d'un programme de réhabilitation. Ni le fonctionnaire s'estimant lésé, ni son représentant syndical, M. Shaw, n'ont mentionné le type de programme de réhabilitation auquel le fonctionnaire s'estimant lésé devait être admis (pièce E-22). L'obligation de produire un certificat médical pour justifier une absence a été remise en application après son retour au travail à temps plein et il en a été avisé le 5 mai 2003 (pièce E-25).

Résumé des argumentsPour l'employeurDossier de la CRTFP n° 166-2-31989

[66] Le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas crédible en ce qui concerne les circonstances entourant le piquet de grève et son affectation comme employé désigné. Il a déclaré qu'il avait pris une pause entre 8 h et 10 h 30, alors qu'il était devant le piquet de grève à attendre d'être escorté à l'intérieur. Il a pris une autre pause à 11 h 15 et s'est rendu au piquet de grève pour une autre pause. M. Pantaleo l'a escorté à l'intérieur une deuxième fois et lui a demandé de demeurer au travail jusqu'à 14 h pour compléter sa demi-journée de travail. À 12 h 45, M. Wojick l'a vu sur le piquet de grève pendant plus de 20 minutes.

[67] Le fonctionnaire s'estimant lésé a clairement refusé de travailler ce jour-là; il a pris trois pauses pendant une demi-journée de travail. La clause 25.05 de la convention collective prévoit qu'un employeur doit donner deux périodes de repos de 15 minutes pour chaque journée complète de travail. En l'espèce, alors qu'il devait effectuer une demi-journée de travail, il a refusé de travailler sans motif valable en prenant trois pauses. La sanction pécuniaire de deux jours qui lui a été imposée était conforme aux lignes directrices du Conseil du Trésor et donc appropriée. Le grief devrait être rejeté.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32090

[68] Le fonctionnaire s'estimant lésé a évalué sa propre demande de prestations d'assurance-emploi, le 2 avril 2002, à partir de son ordinateur au travail. La preuve démontre qu'il a relevé une erreur dans la déclaration du prestataire qu'il avait soumise, le 20 mars 2002, en omettant d'indiquer qu'il était malade cette semaine-là. Il a alors modifié sa déclaration.

[69] Par ce geste, il a enfreint les lignes directrices sur les conflits d'intérêts. Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il savait qu'il contrevenait à la politique. L'arbitre devrait donner son sens commun à la définition de conflit d'intérêts.

[70] L'employeur a réduit la suspension de quatre jours sans rémunération à une suspension de trois jours au motif qu'il avait été réprimandé verbalement pour les autres incidents énoncés dans la lettre disciplinaire (incident avec le prestataire; odeur d'alcool) et qu'il avait été privé de son salaire lorsqu'on l'avait renvoyé chez lui, le 15 avril 2002. La suspension de trois jours sans rémunération était raisonnable dans les circonstances et devrait être maintenue en raison de la vérification par le fonctionnaire s'estimant lésé de sa propre carte de déclaration.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32091

[71] Le 15 avril 2002, M. Pantaleo a reçu quatre plaintes d'employés relativement à de mauvaises odeurs émanant du fonctionnaire s'estimant lésé ou de son poste de travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé chez lui sans rémunération de 13 h 45 à 16 h. Il s'agissait d'une mesure disciplinaire légère et raisonnable compte tenu du fait qu'il avait été renvoyé chez lui avec rémunération à trois occasions auparavant et qu'il avait été avisé formellement par lettre, le 19 septembre 2001.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32092

[72] Le fonctionnaire s'estimant lésé était tenu de produire un certificat médical suite à toute absence pour cause de maladie, conformément à la lettre énonçant les attentes du 6 mai 2002. Cette obligation, qui lui avait été expliquée lors d'une réunion le 16 avril 2002, était motivée par son taux élevé d'absentéisme, soit de 32 jours depuis janvier 2002.

[73] Le fonctionnaire s'estimant lésé a pris trois jours de congé de maladie au cours d'un mois où il était tenu de produire un certificat. À son retour au travail, il n'a pas dit à son gestionnaire qu'il lui avait été impossible d'obtenir un certificat médical; il a fourni cette explication seulement après avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire.

[74] Le fonctionnaire s'estimant lésé a désobéi aux instructions reçues en agissant comme s'il n'en connaissait pas la teneur. La suspension de trois jours sans rémunération est raisonnable dans les circonstances, et le grief devrait donc être rejeté.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32994

[75] La preuve démontre que le fonctionnaire s'estimant lésé a falsifié le certificat médical pour son absence du travail du 11 au 13 juin 2003. Lors d'une réunion convoquée par son gestionnaire le 30 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué avoir falsifié le certificat médical parce que son médecin refusait d'émettre un certificat après les faits et qu'il était trop malade pour se rendre à son bureau.

[76] Lors de son retour au travail, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas dit à son gestionnaire qu'il lui avait été impossible d'obtenir un certificat médical. L'obligation de produire un certificat médical suite à toute absence pour cause de maladie, qui avait été levée le 18 février 2003, a été remise en application après la réunion du 5 mai 2003. Sa santé et sa situation financière ne peuvent pas excuser sa manière d'agir.

[77] Compte tenu du fait que la falsification d'un certificat médical est une infraction grave et que le fonctionnaire s'estimant lésé avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire auparavant, la suspension de 10 jours sans rémunération est raisonnable.

[78] Le Ministère n'a pas harcelé le fonctionnaire s'estimant lésé; chaque mesure disciplinaire était fondée et raisonnable. Il n'y avait aucun lien entre le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé et ses problèmes de santé, comme en témoigne l'évaluation que le D^r Chernin a effectuée pour le compte du Ministère, en février 2003. Comme l'employeur ne voulait pas exercer des pressions sur le fonctionnaire s'estimant lésé à son retour au travail en janvier 2003, il a informé celui-ci de la levée de l'obligation de produire un certificat médical jusqu'à avis contraire. L'obligation a été remise en application en mai 2003 après que le D^r Chernin a recommandé de remédier aux problèmes d'absentéisme du fonctionnaire s'estimant lésé par voie administrative.

[79] L'avocat de l'employeur a invoqué les décisions suivantes : *Cohen-Patterson c. Conseil du Trésor (Santé et Bien-être social Canada)*, dossiers de la CRTFP n° 166-2-22692 à 22715 (1993) (QL); *Smith c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, dossiers de la CRTFP n° 166-2-9168 à 9170 (1982) (QL); *Crowhurst c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, dossiers de la CRTFP n° 166-2-23667 à 23670 (1994) (QL); *Gannon c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, 2002 CRTFP 32; *Theriault c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP n° 166-2-14782 (1985) (QL);

Long c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale), dossier de la CRTFP n° 166-2-16455 (1988) (QL); *Romanik c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la CRTFP n° 166-2-26280 (1995) (QL).

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

Dossier de la CRTFP n° 166-2-31989

[80] L'employeur a demandé que le fonctionnaire s'estimant lésé travaille plus d'heures en après-midi même s'il lui avait accordé au préalable un congé d'une demi-journée. Il était déraisonnable de lui demander de travailler plus d'heures à son poste de travail que les autres employés désignés.

[81] Le retard pour être escorté à l'intérieur était normal et découlait d'une entente entre l'agent négociateur et l'employeur concernant la procédure d'accompagnement pour franchir un piquet de grève. La preuve démontre que les employés désignés devaient attendre entre 30 minutes et trois heures pour se faire escorter par un superviseur. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est présenté à son heure normale pour commencer, c'est-à-dire 8 h, et n'a pas pu être escorté avant 10 h 30. Il a pris une pause-café à 11 h 15, et son gestionnaire lui a demandé de rester jusqu'à 14 h.

[82] Par ailleurs, comme il devait travailler en après-midi, le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à une pause pour son repas; il n'a pas pris un nombre excessif de pauses ce jour-là. Il n'a pas désobéi aux instructions de son gestionnaire de travailler jusqu'à 14 h, selon son témoignage qui n'a pas été contredit. En effet, M. Pantaleo n'a pas contredit son témoignage sur ce point et il a admis qu'il n'avait pas vérifié à quelle heure le fonctionnaire s'estimant lésé avait arrêté de travailler en après-midi. Par conséquent, le grief devrait être accueilli et l'employeur devrait être tenu de rembourser la sanction pécuniaire imposée au fonctionnaire s'estimant lésé équivalant à deux jours de rémunération.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32090

Saisie de sa propre demande de prestations d'assurance-emploi

[83] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas pris de décision concernant son dossier d'assurance-emploi; il a simplement rempli une déclaration hebdomadaire. Le fait de procéder à partir de son ordinateur n'a pas créé de problème parce que cette

déclaration peut être remplie à partir d'un ordinateur personnel ou par courriel. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne croyait pas commettre un geste répréhensible au moment où il l'a fait, mais a déclaré qu'il ne le referait plus.

[84] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais reçu de formation et n'a jamais assisté à des réunions sur les conflits d'intérêts qui auraient traité de la saisie par un employé de sa propre demande de prestations à partir de son ordinateur au travail. Si l'employé n'est pas informé des règles, l'employeur ne peut pas le blâmer de ne pas les suivre.

[85] Les problèmes financiers et de santé du fonctionnaire s'estimant lésé sont des facteurs atténuants dont il faut tenir compte dans l'évaluation de la gravité de l'infraction. La preuve démontre que les problèmes financiers ont aggravé l'anxiété du fonctionnaire s'estimant lésé, et l'employeur a rejeté toutes les demandes du fonctionnaire s'estimant lésé en vue de prendre des congés annuels ou d'obtenir une avance de congés de maladie afin de couvrir les congés sans rémunération après qu'il ait épuisé ses crédits de congé de maladie. L'employeur n'a pas justifié son refus.

[86] Il était injuste de la part de l'employeur d'ajouter d'autres incidents dans la lettre disciplinaire du 6 mai 2002. L'employeur a ainsi puni le fonctionnaire s'estimant lésé deux fois pour des incidents ayant mené à d'autres mesures disciplinaires. L'attitude de l'employeur a causé un stress accru au fonctionnaire s'estimant lésé et a eu des conséquences négatives sur sa santé.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32091

[87] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé chez lui sans rémunération de 13 h 45 à 16 h, le 15 avril 2002, suite à des plaintes de ses collègues de travail relativement à une mauvaise odeur émanant de lui ou de son poste de travail. Cet incident est survenu sept mois après la mesure disciplinaire qui lui avait été imposée en raison de son manque d'hygiène le 9 septembre 2001.

[88] Le gestionnaire a admis qu'il n'avait pas senti d'odeurs incommodantes émanant du fonctionnaire s'estimant lésé ce jour-là. Le courriel de l'un des plaignants faisait état de son allergie aux chats, ce qui signifie que cette personne était plus sensible que les autres. L'employeur a pris des mesures spéciales par le passé pour les personnes plus sensibles et devrait faire de même dans ces circonstances. L'employeur

a préjugé le fonctionnaire s'estimant lésé en supposant que, comme il avait été coupable par le passé, il était de nouveau coupable. Par conséquent, le grief devrait être accueilli.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32092

[89] L'obligation de produire un certificat médical suite à une absence pour cause de maladie devrait s'appliquer seulement aux employés n'ayant pas de motif de prendre des congés de maladie. En l'espèce, l'employeur n'avait aucune raison de douter que le fonctionnaire s'estimant lésé soit vraiment malade.

[90] L'employeur peut demander à un employé de se soumettre à une évaluation afin de déterminer s'il est apte à retourner au travail. Dans le cas présent, l'employeur a demandé à Santé Canada d'effectuer une évaluation pour s'assurer que le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à reprendre le travail et pour déterminer les conditions de son retour progressif. L'employeur aurait pu demander à Santé Canada de déterminer si le fonctionnaire s'estimant lésé avait des raisons médicales de s'absenter, au lieu de demander à celui-ci de produire un certificat médical chaque fois qu'il était absent.

[91] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas compris que la lettre énonçant les attentes, du 6 mai 2002 (pièce E-10), l'avisait qu'il serait passible de mesures disciplinaires s'il ne produisait pas de certificat médical. À son retour au travail, il a dit à M. Pantaleo qu'il n'avait pas pu obtenir de certificat médical. Il a déclaré avoir tenté d'obtenir un rendez-vous avec son médecin de famille le jour où il était absent, mais qu'il ne pouvait pas avoir de rendez-vous avant la semaine suivante. Comme le D^r Cait l'avait averti auparavant qu'il ne fournirait pas de certificat médical après les faits, il lui était impossible de se conformer à l'exigence de l'employeur. Compte tenu des circonstances, le grief devrait être accueilli.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32994

[92] Le fonctionnaire s'estimant lésé a falsifié le certificat médical dans un moment de panique. Il avait fait l'objet d'une suspension de trois jours sans rémunération en juin 2002 parce qu'il n'avait pas pu obtenir de certificat médical suite à des absences pour cause de maladie et a tenté d'éviter une nouvelle sanction parce qu'il ne pouvait pas obtenir de certificat après les faits. L'employeur connaissait la précarité de sa situation financière et savait qu'il devait rembourser un montant payé en trop, mais il

a refusé de prendre des mesures spéciales à cet égard. Ces circonstances constituent des facteurs atténuants, et l'arbitre devrait en tenir compte pour réduire la sanction.

[93] À l'appui de son argument, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a invoqué les décisions suivantes : *Labatt's Ontario Breweries and Brewery Workers Union, Local 304* (1990), 11 L.A.C. (4th) 89; *Re Lumber & Sawmill Worker's Union Local 2537, and KVP CO. LTD.* (1965), 16 L.A.C. 73; *Woodbine Entertainment Group v. Service Employees International Union, Local 528 (Sommer Grievance)*, [2001] O.L.A.A. No. 843.

Motifs

[94] Le fonctionnaire s'estimant lésé est à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) depuis 1970. Il a été affecté à un poste d'agent (agent de traitement des demandes de prestation) au niveau PM-02 et occupe toujours ce poste. Dans l'exercice de ses fonctions comme agent de traitement des demandes de prestations, il doit déterminer le droit des prestataires aux prestations d'assurance-emploi et il peut être appelé à les rencontrer pour expliquer sa décision ou fournir de plus amples informations.

[95] Il a fait valoir que son état de santé constituait un facteur atténuant dont il fallait tenir compte dans l'examen des mesures disciplinaires visées par les présents griefs. Par ailleurs, il a déposé une plainte auprès de la CCDP, le 4 septembre 2003, alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination contre lui en le défavorisant, en le traitant différemment et en refusant de tenir compte de son état. La CCDP a décidé de ne pas entendre la plainte pour le moment, conformément à l'alinéa 41(1)b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, parce qu'elle pourrait avantageusement être instruite selon la procédure de règlement des griefs (pièce G-9).

[96] La preuve non contredite concernant l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé a démontré qu'il souffrait d'un trouble d'anxiété généralisée accompagné d'épisodes de diarrhée et de vomissement. Son alcoolisme semblait en partie sous contrôle au moment de l'audience, mais le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas pu être admis à un programme de réhabilitation dans un établissement qui lui aurait permis de régler son problème.

[97] La situation financière difficile du fonctionnaire s'estimant lésé semble avoir eu une incidence sur son niveau d'anxiété et son aptitude à exercer ses fonctions. La

preuve démontre qu'il avait épuisé ses crédits de congé de maladie en décembre 2001. Le 1^{er} février 2002, il avait été absent du travail 17 jours depuis le 11 décembre 2001, et il lui restait 6,71 jours de congé de maladie en banque. Par conséquent, il avait été en congé de maladie sans rémunération pendant plus de 10 jours le 1^{er} février 2002, et il fallait donc recouvrer les paiements versés en trop de salaire (pièce G-2).

[98] Comme le fonctionnaire s'estimant lésé demandait un recouvrement progressif en raison de ses difficultés financières, M. Pantaleo a convenu de recouvrer un jour du trop-payé par chèque de paie. Cet arrangement pour les quatre jours a été honoré, même si les services régionaux de rémunération ont avisé M. Pantaleo qu'il n'était pas autorisé à prendre ce type d'entente. Par conséquent, le 25 juillet 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a appris que tout paiement en trop devrait être recouvert sur les premières sommes dues, conformément à la politique du Conseil du Trésor en matière de recouvrement des paiements en trop au titre des traitements ou des salaires des employés (pièce G-3).

[99] Le résumé des antécédents de paie du fonctionnaire s'estimant lésé pour la période du 1^{er} janvier au 11 juillet 2002 démontre indéniablement que le recouvrement par retenues sur la paie des congés de maladie sans rémunération a grandement contribué à sa précarité financière (pièce G-5). Le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé à l'effet qu'il a été privé de gaz et d'électricité, qu'il a eu de la difficulté à se procurer de la nourriture et des médicaments et qu'il a survécu grâce aux prêts de ses amis et à la collecte de nourriture de ses collègues de travail démontre qu'il a vécu une période extrêmement difficile en 2002 et 2003.

[100] À son retour au travail, le 27 janvier 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé de ce que l'on attendait de lui (pièce E-20). La lettre du 29 janvier 2003 indiquait également que la direction était ouverte à toute demande de mesures spéciales. Pendant toute la période visée par les griefs, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a fait aucune demande de mesures spéciales en raison de son trouble d'anxiété généralisée. La direction a précisé que ses chèques de paie seraient établis en fonction de ses heures réelles de travail et seraient d'au moins cinq jours par période de paie. Malgré le recouvrement du trop-payé devant se faire au titre du salaire, la direction a pris des mesures spéciales pour atténuer l'incidence sur la situation financière du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-20).

[101] La preuve démontre que M. Taccogna a demandé un avis au D^r Chernin, le 17 février 2003 (pièce E-21). Les questions de M. Taccogna portaient sur l'absentéisme (le fonctionnaire s'estimant lésé s'était déclaré malade neuf fois sur 16 jours ouvrables depuis son retour le 27 janvier 2003), le comportement (il dérange ses collègues de travail par ses conversations et ses errances dans leur aire de travail) et l'hygiène. Une copie de la lettre du 29 janvier 2003 énonçant les attentes (pièce E-20) a été jointe à sa demande envoyée au D^r Chernin. Après avoir rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé à deux reprises, le D^r Chernin a conclu qu'aucune raison médicale ne pouvait expliquer qu'il ne puisse pas continuer de fonctionner selon son horaire de travail modifié. Les préoccupations soulevées relativement à son absentéisme, à son comportement et à son manque d'hygiène ne pouvaient pas être reliées à des troubles médicaux, et le D^r Chernin a recommandé de traiter le problème par des mesures administratives (pièce E-24). Le 5 mai 2003, M. Taccogna a rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé pour discuter du résultat de sa communication avec le D^r Chernin (pièce E-25). Il a alors également été question de prélever une somme moins importante d'argent sur son chèque de paie. L'obligation de produire un certificat médical suite à toute absence serait remise en application le 16 mai 2003 à son retour au travail à temps plein. Il a également été avisé que l'on continuerait de surveiller son hygiène personnelle (pièce E-25).

[102] Il semble que son gestionnaire ne connaissait pas la nature de ses incapacités (trouble d'anxiété généralisée) ou ne savait pas qu'un problème d'alcool était en cause. La preuve démontre que les conclusions des médecins de Santé Canada concernant le fonctionnaire s'estimant lésé portaient uniquement sur son aptitude ou son inaptitude à exécuter son travail sans préciser le diagnostic posé à l'appui de leurs conclusions. Lors de la rencontre avec M. Taccogna, le 18 février 2002 (pièce E-22), ni le fonctionnaire s'estimant lésé, ni son représentant syndical n'ont mentionné le type de programme de réhabilitation pour lequel le fonctionnaire s'estimant lésé devait être évalué. La note écrite par le fonctionnaire s'estimant lésé pour aviser l'employeur d'un rendez-vous au Donwood Institute, le 2 avril 2003, aux fins d'évaluation ne précisait pas de quel type de réhabilitation il était question.

[103] En janvier 2003, l'employeur a pris une mesure d'adaptation à l'endroit du fonctionnaire s'estimant lésé en lui donnant la possibilité de reprendre le travail progressivement, en limitant le recouvrement des paiements en trop au titre du salaire sur chaque chèque de paie et en prévoyant un minimum de cinq jours de salaire par

paie (pièce E-20). L'employeur a vérifié auprès des médecins de Santé Canada si les exigences relativement à son absentéisme, à son comportement et à son manque d'hygiène pouvaient être reliées à un problème médical. Compte tenu de la preuve médicale non contredite, j'en suis venu à la conclusion que les exigences du Ministère à l'endroit du fonctionnaire s'estimant lésé relativement à son absentéisme, à son comportement et à son manque d'hygiène ne pouvaient pas être reliées directement à un problème médical. Par conséquent, l'imposition de ces exigences ne peut pas constituer un traitement défavorable fondé sur son handicap.

[104] Pour chacune des questions sur lesquelles portent les griefs, j'évaluerai les facteurs atténuants liés à ses problèmes de santé qui pourraient s'appliquer.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-31989

[105] La lettre disciplinaire remise au fonctionnaire s'estimant lésé, le 23 août 2003, indiquait qu'il n'avait pas exécuté ses fonctions comme l'avait exigé son gestionnaire, M. Pantaleo (pièce E-6). Plus précisément, l'employeur lui reprochait de s'être absenté de son poste de travail sans autorisation pendant de longues périodes au cours de ses heures de travail.

[106] Le 22 août 2001, dans le cadre d'une grève, des piquets de grève avaient été érigés devant le bureau. La preuve démontre que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est rendu au piquet de grève afin de signaler sa présence à son gestionnaire, M. Pantaleo, à son heure normale pour commencer, c'est-à-dire 8 h. À l'instar des autres employés désignés, le fonctionnaire s'estimant lésé devait attendre d'être escorté à l'intérieur par son gestionnaire. M. Pantaleo l'a accompagné pour franchir le piquet de grève à 10 h 30.

[107] Ce jour-là, un congé annuel avait été accordé au fonctionnaire s'estimant lésé en après-midi. Par conséquent, il aurait dû travailler de 8 h à 13 h. Voici la chronologie des événements de cette journée :

- le fonctionnaire s'estimant lésé se met en ligne à 8 h, son heure normale pour commencer. Il laisse le piquet de grève pour aller chercher un café, puis retourne. M. Pantaleo l'escorte à l'intérieur à 10 h 30;
- à 11 h 15, un collègue avise M. Pantaleo que le fonctionnaire s'estimant lésé est en pause;

- peu après (vers 11 h 30), M. Pantaleo escorte à nouveau le fonctionnaire s'estimant lésé; ce dernier apprend qu'il doit travailler 3,75 heures pour terminer sa demi-journée;
- M. Wojick laisse un message sur la boîte vocale de M. Pantaleo pour l'informer qu'il a vu le fonctionnaire s'estimant lésé à l'extérieur encore une fois, pendant au moins 20 minutes, peu après 12 h 45;
- dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé déclare qu'il a travaillé jusqu'à 13 h 15, qu'il a pris une pause-repas jusqu'à 13 h 45 et qu'il a travaillé une autre heure pour terminer à 14 h 45.

[108] Le gestionnaire a exigé que le fonctionnaire s'estimant lésé travaille 3,75 heures pour effectuer une demi-journée de travail. Dans son témoignage, M. Pantaleo a résumé les instructions qu'il a données au fonctionnaire s'estimant lésé après l'avoir escorté à l'intérieur une deuxième fois, à 11 h 30. Les notes qu'il a déposées comme pièce E-13 m'ont confirmé qu'il a reçu des instructions claires de travailler à son bureau jusqu'à 14 h, sans prendre de pause.

[109] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas obéi aux instructions et a pris une autre pause de plus de 20 minutes, à 12 h 45, selon le témoignage de M. Wojick. Ce geste est à la base de la mesure disciplinaire prise par l'employeur, comme l'explique la lettre disciplinaire du 23 août 2001. J'en conclus que la mesure disciplinaire était méritée parce que le fonctionnaire s'estimant lésé a désobéi à un ordre clair de son gestionnaire. Par conséquent, il n'est même pas nécessaire que je me penche sur la question du droit du fonctionnaire s'estimant lésé à une pause-repas.

[110] La sanction pécuniaire de deux jours a été imposée au fonctionnaire s'estimant lésé après qu'il a été avisé par M. Pantaleo qu'il serait pénalisé s'il n'effectuait pas le travail comme demandé (pièce D-13). Par conséquent, je conclus que la sanction pécuniaire de deux jours est raisonnable compte tenu des circonstances. Le grief est rejeté.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32090Saisie de sa demande de prestations d'assurance-emploi

[111] La lettre disciplinaire du 6 mai 2002 porte sur quatre incidents :

- saisie de sa propre demande de prestations d'assurance-emploi, le 2 avril 2002;
- renvoi chez lui, le 11 avril 2002, parce qu'il sent l'alcool;
- conduite inappropriée avec un prestataire lors d'une rencontre, le 12 avril 2002;
- renvoi chez lui sans rémunération, le 15 avril 2002, en raison de son manque d'hygiène.

[112] Comme le quatrième incident fait l'objet d'un grief distinct dans le dossier de la CRTFP n° 166-2-32091, il sera traité sous ce numéro de dossier et séparément des trois autres incidents.

Saisie de sa demande de prestations d'assurance-emploi

[113] Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir saisi sa carte de déclaration du prestataire au titre de sa demande d'assurance-emploi déposée auprès d'un autre bureau de DRHC. Cet incident comporte trois volets. Le 26 mars 2002, il a rempli une déclaration du prestataire pour une semaine antérieure (n° 1283) à partir de son ordinateur au travail. Le 2 avril 2002, comme il n'avait pas reçu de nouvelles, il a vérifié son dossier d'assurance-emploi à partir de son ordinateur au travail. Il a alors constaté qu'il avait omis de déclarer qu'il était malade sur sa carte de déclaration déposée le 26 mars 2002. Il a soumis une nouvelle carte de déclaration pour cette même semaine.

[114] Dans la lettre disciplinaire, l'employeur affirme que le fonctionnaire s'estimant lésé a enfreint les lignes directrices sur les conflits d'intérêts. Aucune preuve n'a été présentée à l'effet que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçu ces lignes directrices, mais il a admis qu'il savait qu'il n'aurait pas dû traiter sa propre demande. Il a réalisé qu'il avait commis une erreur. Il a expliqué que la situation financière précaire qu'il vivait à ce moment-là aggravait son stress et ses problèmes de santé.

[115] Sur ce point, je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé a agi de manière inappropriée lorsqu'il a évalué sa propre demande de prestations d'assurance-emploi en vérifiant son dossier et sa première déclaration du prestataire du 2 avril 2002. Le

fait qu'il ait procédé à l'aide de son ordinateur est négligeable et ne sera pas considéré comme un facteur aggravant. Je ne tiendrai pas compte de sa précarité financière comme facteur atténuant à l'encontre de la gravité du geste répréhensible reproché qui est un conflit d'intérêts.

[116] L'employeur a indiqué dans la réponse au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs qu'une infraction aux lignes directrices sur les conflits d'intérêts était passible d'une suspension de trois à cinq jours. En l'espèce, l'employeur a imposé la sanction minimum de trois jours, et j'estime qu'il s'agit d'une sanction raisonnable compte tenu des circonstances.

Odeur d'alcool

[117] Le deuxième incident à l'origine de la mesure disciplinaire est survenu le 11 avril 2002, alors que le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé chez lui parce qu'il sentait l'alcool. Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir consommé de l'alcool la veille à la maison. Il estimait que la décision de l'employeur de le renvoyer chez lui était excessive parce que ses facultés n'étaient pas affaiblies et qu'il était apte à exécuter ses fonctions.

[118] Je suis d'accord avec la position de l'employeur. À son avis, il est inacceptable qu'un agent de traitement des demandes de prestations qui doit rencontrer des prestataires dans le cadre de ses fonctions sente l'alcool. Un agent public doit présenter une bonne image du Ministère lorsqu'il rencontre les prestataires. J'évaluerai la sanction relative à cet incident en même temps que les autres incidents énoncés dans la lettre disciplinaire du 6 mai 2002.

Inconduite à l'endroit d'un prestataire

[119] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu l'incident survenu le 12 avril 2002. Il a déclaré avoir haussé le ton pour demander au prestataire de sortir. À un moment durant l'entretien, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à sa superviseure, Judy Phillips, de prendre la relève, mais elle a refusé. Aucune preuve n'a été soumise pour expliquer son refus.

[120] Le fonctionnaire s'estimant lésé a appliqué les lignes directrices ministérielles, mais a été confronté au refus de sa superviseure. En élevant le ton, il a tenté de mettre

fin à une confrontation qui durait depuis un bon moment. Ces circonstances sont des facteurs atténuants dont il faut tenir compte dans l'évaluation de la sanction.

[121] Comme mentionné précédemment, la suspension de quatre jours sans rémunération que M. Pantaleo avait imposée au fonctionnaire s'estimant lésé, le 6 mai 2002, a été réduite à trois jours au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Cette sanction s'appliquait à la saisie de la demande de prestations d'assurance-emploi et je la maintiens au motif qu'il était raisonnable, dans les circonstances, d'imposer une sanction pécuniaire de trois jours pour inconduite fondée sur un conflit d'intérêts.

[122] Le quatrième jour de suspension a été supprimé au deuxième palier pour les autres incidents. L'employeur a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà perdu une partie de son salaire, le 15 avril 2002, en raison de son hygiène personnelle et que la rencontre avec son gestionnaire suite à l'incident mettant en cause le client constituait une réprimande verbale pour son inconduite à l'endroit d'un prestataire et son odeur d'alcool.

[123] Conformément au paragraphe 92(1) de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, une réprimande verbale ne peut pas faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage et je ne peux donc pas me prononcer sur la question.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32091

[124] Le 15 avril 2002, un collègue de travail s'est plaint à M. Pantaleo, et trois autres à Judy Phillips, au sujet des mauvaises odeurs provenant du fonctionnaire s'estimant lésé et (ou) de son bureau. La question a été discutée avec le fonctionnaire s'estimant lésé et son représentant syndical. Les pièces E-14 et E-15 sont des messages électroniques qui ont été envoyés à M. Pantaleo par d'autres employés du Ministère, le 15 avril 2002, concernant les mauvaises odeurs provenant de M. Twiddy ou de son poste de travail. Ces pièces sont du oui-dire par écrit et leur contenu n'a pas été établi. Les employés qui se sont plaints n'ont pas témoigné à l'audience, et je ne peux pas accepter ces pièces comme preuve des faits qui y sont allégués.

[125] Le fonctionnaire s'estimant lésé a nié que lui ou son poste de travail dégageait de mauvaises odeurs. Il a déclaré qu'il avait pris sa douche et s'était rasé avant d'aller travailler et qu'il avait passé une demi-heure sur son sofa à feuilleter de la paperasse.

À l'audience, M. Pantaleo ne se rappelait pas avoir remarqué de mauvaises odeurs lorsqu'il avait rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé, le 15 avril 2002.

[126] Il incombait à l'employeur de démontrer que l'hygiène du fonctionnaire s'estimant lésé laissait à désirer le 15 avril 2002, et qu'il ne s'était pas conformé aux attentes à son endroit, à savoir se présenter au travail propre et ne dégageant pas d'odeur. L'employeur n'a pas démontré que le fonctionnaire s'estimant lésé avait agi d'une manière qui aurait justifié son renvoi chez lui de 13 h 45 à 16 h, le 15 avril 2002.

[127] Le grief est accueilli. J'ordonne à l'employeur de rembourser le salaire et autres avantages auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé a droit pour le 15 avril 2002, de 13 h 45 à 16 h.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32092

Insubordination (certificats médicaux)

[128] La lettre disciplinaire du 10 juin 2002 indique qu'une suspension de trois jours est imposée au fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il n'a pas produit de certificat médical suite à ses absences du 27, 28 et 31 mai 2002 (pièce E-11). M. Pantaleo avait expliqué cette obligation au fonctionnaire s'estimant lésé dans la lettre du 6 mai 2002 (pièce E-10), alors qu'il avait pris 32 jours de congé de maladie dans les cinq mois précédents.

[129] La clause 35.02a) de la convention collective permet à l'employeur de demander à un employé de justifier ses absences pour cause de maladie de la façon et au moment qu'il détermine. En l'espèce, l'employeur avait un motif légitime de demander au fonctionnaire s'estimant lésé de produire un certificat médical à l'appui de ses absences, compte tenu du nombre excessif de 32 jours de congé de maladie au cours des cinq mois précédents. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé par la lettre du 6 mai 2002 de l'obligation de produire un certificat médical, conformément à la clause 35.03.

[130] Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué qu'il n'avait pas pu obtenir de rendez-vous avec son médecin de famille aux dates où il était malade et que son médecin ne pouvait pas le voir avant la semaine suivante. Il n'a pas tenté de consulter un autre médecin pour obtenir un certificat médical parce que les cliniques sans rendez-vous sont éloignées de son domicile et qu'il lui était difficile de se déplacer

quand il était malade. Il n'a pas tenté de consulter un autre médecin en pensant qu'il appliquerait la même politique et refuserait de lui donner un certificat médical après coup.

[131] D'après la preuve produite, je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé a fait des efforts pour tenter d'obtenir un rendez-vous auprès du D^r Cait alors qu'il était malade. Cependant, il n'a pas fait d'efforts raisonnables pour obtenir un certificat médical à l'appui de ses absences. J'estime qu'il aurait pu se rendre dans une clinique sans rendez-vous pour demander un certificat médical à un autre médecin.

[132] Il était raisonnable de la part de l'employeur de demander un certificat médical à l'appui de toutes les absences pour cause de maladie étant donné la tendance manifeste du fonctionnaire s'estimant lésé à prendre un nombre excessif de congés de maladie, comme en témoigne son dossier personnel. Il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer qu'il avait fait tous les efforts raisonnables pour obtenir un certificat médical comme on l'exigeait, mais il ne s'est pas acquitté de ce fardeau. Pour ces motifs, j'en arrive à la conclusion que la mesure disciplinaire était justifiée.

[133] Je considère le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé ait fait des efforts pour obtenir un rendez-vous auprès de son médecin de famille comme un facteur atténuant. Je réduis la suspension de trois jours imposée par l'employeur à deux jours sans rémunération. Par conséquent, le grief est accueilli en partie. J'ordonne à l'employeur de rembourser le salaire et autres avantages auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé a droit pour une journée.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32994

Falsification d'un certificat médical

[134] La preuve démontre que le fonctionnaire s'estimant lésé a falsifié sciemment un certificat médical pour justifier ses absences du 11 au 13 juin 2003. Selon son admission à l'audience, il savait qu'il commettait un acte répréhensible en falsifiant un certificat médical. Pour ce motif, la mesure disciplinaire imposée par l'employeur est justifiée.

[135] Je n'estime pas que les difficultés financières du fonctionnaire s'estimant lésé et le fait qu'elles aient aggravé son problème d'anxiété constituent des facteurs atténuants. La falsification d'un document est une infraction grave qui justifie la prise

de mesures disciplinaires exemplaires. Au moment où la mesure disciplinaire a été imposée, le dossier personnel du fonctionnaire s'estimant lésé contenait d'autres décisions disciplinaires, les plus récentes étant les suivantes :

- (i) sanction pécuniaire de deux jours relativement au 23 août 2001 (dossier de la CRTFP n° 166-2-31989, rejetée par la présente décision);
- (ii) suspension de trois jours sans rémunération, le 6 mai 2002, pour avoir évalué sa propre demande de prestations d'assurance-emploi (dossier de la CRTFP n° 166-2-32090);
- (iii) avertissement verbal (6 mai 2002) suite à un incident mettant en cause un prestataire (12 avril 2002);
- (iv) le 15 avril 2002, sanction en raison d'un manque d'hygiène; renvoyé chez lui sans rémunération de 13 h 15 à 16 h (dossier de la CRTFP n° 166-2-32091, annulée par la présente décision);
- (v) le 18 juin 2002, suspension de trois jours pour défaut de produire un certificat médical (dossier de la CRTFP no 166-2-32092, réduite à deux jours par la présente décision).

[136] Compte tenu du fait que ces sanctions disciplinaires ont été prises à l'encontre du fonctionnaire s'estimant lésé dans l'année précédant son inconduite du 7 juillet 2003 et que la falsification de document est une infraction très grave, la suspension de 10 jours est raisonnable dans les circonstances. La situation financière difficile qu'il vivait ne peut pas être considérée comme un facteur atténuant relativement à son inconduite liée à la falsification. Pour ces motifs, le grief est rejeté.

[137] Pour les motifs énoncés précédemment, j'ordonne ce qui suit :

Ordonnance

Dossier de la CRTFP n° 166-2-31989

[138] Le grief est rejeté.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32090

[139] Le grief est rejeté.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32091

[140] Le grief est accueilli; l'employeur est tenu de rembourser au fonctionnaire s'estimant lésé le salaire et autres avantages auxquels il a droit pour le 15 avril 2002, de 13 h 45 à 16 h.

Dossier de la CRTFP n° 166-2-32092

[141] Le grief est accueilli en partie. J'ordonne à l'employeur de rembourser le salaire et autres avantages auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé a droit pour une journée.

Dossier de la CRTFP no 166-2-32994

[142] Le grief est rejeté.

**Léo-Paul Guindon,
arbitre**

Le 20 avril 2005.

Traduction de la C.R.T.F.P.