

Date : 20060629

Dossier : 166-02-36667

Référence : 2006 CRTFP 79



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

LORNE SCHNARE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Défense nationale)

employeur

DÉCISION D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Devant : Ian R. Mackenzie, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire

s'estimant lésé : Richard Cashin, Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

Pour l'employeur : Shairoz Verjee, ministère de la Défense nationale

Note : Les parties ont convenu de traiter le grief selon une méthode d'arbitrage accéléré. Cette décision finale et exécutoire ne peut constituer un précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Affaire entendue à Ottawa, Ontario,
le 23 juin 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

[1] Lorne Schnare dépose un grief pour contester une mesure disciplinaire qui lui a été imposée pour insubordination. La mesure disciplinaire consistait initialement en une suspension de cinq jours sans rémunération; elle a été réduite à quatre jours au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. M. Schnare est représenté par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est).

[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, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l' « ancienne Loi »).

[3] D'un commun accord, les parties ont présenté un recueil de documents ainsi qu'un « Exposé conjoint des faits » qui se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

1. *Le fonctionnaire s'estimant lésé, Lorne Schnare, occupe un poste d'une durée indéterminée au ministère de la Défense nationale (MDN).*
2. *Il travaille aux installations d'entretien de la flotte Cape Scott, à Halifax (Nouvelle-Écosse).*
3. *À la date du dépôt de son grief, il était assujéti à la convention collective du groupe de la réparation de navires (côte est) conclue entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est), qui a expiré le 31 décembre 2003.*
4. *À la date du dépôt de son grief, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste classifié dans le groupe et au niveau SR BOB 09.*
5. *Le 24 septembre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu une lettre ayant pour objet : « Avis d'enquête - allégations de fautes de conduite », selon laquelle il aurait commis les fautes de conduite suivantes :*

- a. *il aurait été ivre dans les locaux du MDN pendant les heures de travail;*
- b. *il aurait fait preuve d'insubordination à l'égard de son superviseur;*
- c. *il aurait lancé des objets de métal sur certains équipements du MDN.*

(Se référer à l'onglet 1.)

6. *Par suite de l'enquête, on a tiré les conclusions suivantes :*

Nous tenons compte du comportement dont le fonctionnaire s'estimant lésé a fait preuve et du fait qu'il a lui-même admis à un superviseur qu'il avait consommé de l'alcool pendant l'heure du dîner et qu'il était sous l'influence de l'alcool consommé. À cela s'ajoute le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il avait également pris des médicaments. (Se référer à l'onglet 2.)

Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait preuve d'insubordination à l'égard d'un superviseur à trois reprises le 24 septembre 2004.

- a. *Il a refusé de prendre un taxi pour retourner chez lui lorsqu'un superviseur lui a indiqué de le faire. Après plusieurs incitations, le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté de prendre un taxi afin d'éviter qu'on fasse appel aux agents de sécurité. La direction a donc appelé un taxi pour le fonctionnaire s'estimant lésé, qui est rentré chez lui.*
- b. *Il a refusé d'arrêter de lancer des objets de métal sur le plancher de l'atelier.*
- c. *Il a arraché une paire de gants de mécanicien des mains d'un superviseur lorsqu'il lui a dit qu'il ne pouvait les avoir. (Se référer à l'onglet 3.)*

Le fonctionnaire s'estimant lésé a lui-même admis qu'il avait lancé des objets de métal dans l'atelier. Il a lancé des objets de métal en direction de la tôlerie sans se préoccuper de la sécurité du personnel qui se trouvait dans ce secteur.

7. *Le 19 octobre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a été avisé qu'il avait été reconnu coupable de mauvaise conduite et qu'il serait suspendu pendant cinq jours. (Se référer à l'onglet 4.)*
8. *Le 4 novembre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief pour contester les cinq jours de suspension.*

(Se référer à l'onglet 5.)

9. *Le grief a été rejeté au premier palier de la procédure de règlement des griefs.
(Se référer à l'onglet 5.)*
10. *Le grief a été accueilli en partie au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. La suspension a été réduite, passant de cinq jours à quatre jours.
(Se référer à l'onglet 5.)*
11. *Au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, le grief a été partiellement accueilli, dans la mesure déjà déterminée au deuxième palier de la procédure.
(Se référer à l'onglet 5.)*

[...]

[4] La représentante de l'employeur a soutenu que la question en l'espèce portait sur la sévérité de la mesure disciplinaire, étant donné que l'employé avait reconnu ses fautes de conduite. Elle a affirmé que les restrictions applicables à la consommation d'alcool pendant l'utilisation du médicament sur ordonnance Oxycontin sont clairement indiquées sur l'étiquette du médicament, et que M. Schnare devrait avoir été informé de ces restrictions par son pharmacien. Ses actes ont compromis la sécurité du lieu de travail, et pourraient avoir eu de très graves conséquences. Elle s'est référée à la décision *Proulx c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 45.

[5] La représentante de l'employeur a souligné que l'employeur, pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée, a tenu compte des facteurs atténuants suivants : les remords du fonctionnaire s'estimant lésé, ses nombreuses années de service (plus de 30), le fait qu'il n'avait aucun dossier disciplinaire, le stress qui l'affectait et le fait qu'il prenait des médicaments. Compte tenu de l'ampleur des risques découlant du comportement du fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur lui avait d'abord imposé cinq jours de suspension. Pendant la procédure de règlement du grief, l'employeur a examiné plus attentivement la situation de M. Schnare et a réduit la période de suspension à quatre jours. La représentante de l'employeur a affirmé que cela était bien en-deçà de la période normalement acceptable.

[6] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que celui-ci avait plus de 30 années de service, qu'il n'avait aucun dossier disciplinaire, que ses taux de

rendement étaient supérieurs à la moyenne et qu'il avait reçu des lettres de félicitations pour son travail. M. Schnare prenait des médicaments contre la douleur et était affecté par un stress important, étant donné que son père venait de décéder. Il n'était pas au courant des effets secondaires des médicaments qu'il prenait et, après l'incident, il a rapidement cessé de prendre les médicaments. En outre, des problèmes qui étaient survenus dans son environnement de travail à la suite de changements apportés à l'infrastructure créaient de la frustration chez le personnel. L'incident touchant les gants de mécanicien s'était produit plus tôt dans la journée et n'avait rien à voir avec la situation en raison de laquelle il faisait l'objet de mesures disciplinaires. Personne n'a été blessé et l'équipement n'a pas été endommagé.

[7] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé s'est référé à un courriel envoyé par Norm Chouinard (le superviseur du fonctionnaire s'estimant lésé) à tous les employés le 23 juin 2004. Dans ce courriel, M. Chouinard faisait allusion à l'utilisation de substances intoxicantes en milieu de travail et affirmait qu'il imposerait cinq jours de suspension pour une première offense et qu'il demanderait un congédiement pour une deuxième. Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a souligné que cela était contraire à la politique du MDN et était punitif plutôt que correctif. Il a soutenu que la suspension avait été imposée à M. Schnare pour en faire un exemple, comme l'auteur du courriel l'énonce clairement dans son message.

[8] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a souligné que l'affaire *Proulx* portait sur des menaces de mort et des blessures, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

[9] J'ai rejeté le grief. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait reconnu qu'il s'était mal conduit, et ma tâche consistait à déterminer si la mesure disciplinaire était justifiée.

[10] Les actes du fonctionnaire s'estimant lésé étaient graves, particulièrement si l'on tient compte des risques propres à son milieu de travail. L'absence de blessés et le fait que les équipements ne semblent pas avoir été endommagés constituent des facteurs pertinents, et j'estime que l'employeur a tenu compte de ces facteurs en déterminant la mesure disciplinaire appropriée. S'il y avait eu des blessés, ou si l'équipement avait été endommagé, une période de suspension plus longue aurait probablement été appropriée.

[11] Lorsqu'il s'agit de définir les mesures disciplinaires appropriées, les facteurs atténuants dont il faut tenir compte sont l'âge, le nombre d'années de service, la situation particulière du fonctionnaire s'estimant lésé (sa santé et le stress qui l'affecte) et les remords de celui-ci ou le fait qu'il assume la responsabilité de ses actes. L'employeur a tenu compte de ces facteurs en prenant sa décision. Les employés qui prennent des médicaments sur ordonnance ont l'obligation de prendre les précautions nécessaires, et notamment de s'informer sur les effets secondaires possibles et sur l'utilisation appropriée, ainsi que d'utiliser les médicaments de façon adéquate. Il n'est pas énoncé clairement, dans l'exposé conjoint des faits, que M. Schnare connaissait les risques qu'entraîne l'absorption d'alcool et de médicaments. Cependant, je conclus qu'il devrait avoir été au courant. Les quatre jours de suspension sans rémunération correspondent aux mesures disciplinaires acceptables en cas de fautes de conduite de ce genre, si l'on tient compte des facteurs atténuants, et l'intervention d'un arbitre de grief n'est nullement justifiée.

[12] Je n'ai pas exprimé d'opinion au sujet du courriel du 23 juin 2004. Le fait que l'employeur ait réduit à quatre le nombre de jours de suspension indique qu'il n'a pas opté pour une approche généralisée dans le cas de M. Schnare.

[13] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[14] Le grief est rejeté.

Le 29 juin 2006.

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

**Ian R. Mackenzie,
arbitre de grief**