

Date: 20070419

Dossier: 166-02-32540

Référence: 2007 CRTFP 38



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

SIMON CLOUTIER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)**

employeur

Répertorié

Cloutier c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Jean-Pierre Tessier, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour l'employeur : Nadia Hudon, avocate

Affaire entendue à Montréal (Québec),
du 23 au 26 janvier 2006, les 30 et 31 janvier 2006, du 3 au 5 mai 2006,
du 8 au 12 mai 2006 et du 31 octobre au 3 novembre 2006.

Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Simon Cloutier (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») travaille pour le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (l'« employeur ») et, au moment des événements relatés ci-après, occupait un poste aux groupe et niveau PM-03. En 1999, il a été président de la section locale 10 405 du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[2] Le 1^{er} juin 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu imposer une mesure disciplinaire (suspension de huit jours) pour des incidents survenus le 9 mai 2001.

[3] Le 10 juillet 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief pour contester cette mesure disciplinaire. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 10 juillet 2003 et l'audience a eu lieu en 2006 dans le cadre de la présentation de plusieurs griefs concernant le fonctionnaire s'estimant lésé.

[4] La période entre le renvoi à l'arbitrage et l'audience s'explique par le fait que des plaintes ont été déposées par le fonctionnaire s'estimant lésé en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'« ancienne Loi »). Le fonctionnaire s'estimant lésé a soulevé le fait que l'employeur avait usé de représailles.

[5] 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*, L.R.C. (1985), ch. P-35.

Résumé de la preuve

[6] Le présent dossier a fait objet d'une preuve commune relativement à cinq dossiers concernant les mêmes parties. Quatre dossiers avaient trait à quatre mesures disciplinaires (suspension de trois jours (166-02-31840), suspension de cinq jours (166-02-32539), suspension de huit jours (166-02-32540) et suspension de 20 jours (166-02-32541) et le cinquième dossier portait sur le congédiement et le licenciement. Les parties ont fait référence aux documents déposés dans l'un ou l'autre des dossiers aux fins de leur argumentation.

[7] Dans la lettre disciplinaire datée du 1^{er} juin 2001 qui a été remise au fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-4), l'employeur a également résumé les incidents survenus le 9 mai 2001. La lettre se lit comme suit :

[...]

Le mercredi 9 mai 2001, vous vous êtes présenté au bureau de la directrice générale Mme Monique Leclair pour tenter de la rencontrer. Mme Leclair n'étant pas disponible, vous avez rencontré M. Lucien Bélanger pour exiger la destruction d'une lettre de désistement qui avait été signée par une de vos ex-collègues de travail. Durant cette brève rencontre avec M. Bélanger, celui-ci vous a informé qu'il prendrait en charge votre demande. Il vous a demandé de retourner au travail et de ne pas rencontrer les enquêteurs Mme Lamontagne et M. Lafrenière qui étaient impliqués dans cette lettre de désistement.

Vous avez fait preuve d'insubordination en n'obtempérant pas aux directives de M. Bélanger car vous avez choisi de vous présenter à la salle d'entrevue où les deux enquêteurs se trouvaient, avec l'intention d'exiger la destruction de la lettre de désistement de votre ex-collègue. Lors de cette rencontre, vous avez eu un comportement irrespectueux et intimidant envers vos interlocuteurs allant ainsi à l'encontre du Code de conduite du Ministère.

Votre horaire de dîner pour le 9 mai 2001 était de 12 h à 13 h. Vous étiez de retour à votre bureau à 13 h 45. Vous n'aviez ni demandé, ni obtenu l'autorisation de votre gestionnaire pour vous absenter de votre bureau le 9 mai de 13 h à 13 h 45. Vous n'avez donc pas respecté votre horaire de travail ce qui va à l'encontre du code de conduite du Ministère.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[8] En 2001, Lucien Bélanger, était directeur des Services exécutifs et relevait de Monique Leclair, directrice générale pour la région du Québec au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

[9] Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que le 9 mai 2001, en début d'après-midi, il s'est présenté en compagnie de Micheline Rioux, Diane L'Heureux et Antonietta Sepulveda au bureau de Mme Leclair, au 3^e étage. Le fonctionnaire s'estimant lésé voulait discuter d'une lettre de désistement qui avait été signée par Mme Sepulveda relativement à une plainte de harcèlement qu'elle avait faite contre

certaines personnes. Mme Leclair était absente. M. Bélanger a demandé aux quatre personnes d'attendre et il les a rencontrés par la suite.

[10] M. Bélanger a confirmé qu'il a autorisé les employés à discuter avec lui. Le fonctionnaire s'estimant lésé et Mme Rioux lui ont mentionné que Mme Sepulveda les avait rencontrés le midi et leur avait indiqué qu'elle sortait du bureau des enquêteurs relativement à une plainte qu'elle avait déposée et que, finalement, elle avait signé une lettre de désistement.

[11] Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que la lettre de désistement faisait référence non seulement à la plainte de harcèlement mais parlait également de renonciation à tout autre recours. Il a indiqué que lui et ses collègues désiraient rencontrer les enquêteurs au 2^e étage pour faire annuler cette lettre de désistement.

[12] M. Bélanger a indiqué qu'il avait demandé au groupe de ne pas intervenir auprès des enquêteurs et qu'il s'occuperait du cas de Mme Sepulveda. Il a indiqué qu'il avait demandé aux employés de retourner à leur travail, ce que le fonctionnaire s'estimant lésé et ses collègues ont fait.

[13] Peu de temps après, il a téléphoné au bureau des enquêteurs au 2^e étage. Il a entendu des voix et a demandé à l'un des enquêteurs qui était dans le bureau. Ce dernier lui a répondu que le fonctionnaire s'estimant lésé, en compagnie de trois autres personnes étaient dans le bureau. M. Bélanger a demandé à parler à un des employés présents; il a parlé à Mme Rioux. Il a indiqué à cette dernière que le groupe n'était pas autorisé à rencontrer les enquêteurs et qu'il devrait quitter immédiatement.

[14] M. Bélanger a fait un rapport aux gestionnaires des employés, soit Mme Gignac et Carole Lamarre. Par la suite, vers 13 h 50, il a reçu un courriel du fonctionnaire s'estimant lésé qui se plaignait du comportement agressif d'un des deux enquêteurs qu'il avait rencontré précédemment (pièce E-5).

[15] Louise Martin était, en 2000, directrice adjointe au Service interne du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et était la supérieure du fonctionnaire s'estimant lésé. Elle a témoigné que, le 18 mai 2001, elle a convoqué le fonctionnaire s'estimant lésé à une rencontre qui devait avoir lieu le 23 mai 2001 afin qu'il puisse fournir des explications relativement aux échanges qu'il avait eus avec M. Bélanger et les enquêteurs le 9 mai 2001 (pièce E-6).

[16] Il y a eu divers échanges de courriels dans lesquels le fonctionnaire s'estimant lésé demandait à connaître par écrit les allégations qui pesaient contre lui. De plus, il a demandé de reporter la rencontre (pièces E-7 et E-8).

[17] La rencontre qui avait comme but de connaître la version des faits relativement aux événements du 9 mai 2001 s'est tenue le 24 mai 2001. Mme Martin était accompagnée d'Arianne Hovington, responsable des Ressources humaines. Mme Hovington et Mme Martin ont rencontré M. Bélanger le 15 mai 2001 et les deux enquêteurs, Michel Lafrenière et Monica Lamontagne, et, le 18 mai 2001, un rapport de ces rencontres a été produit et a été joint au rapport de la rencontre du 24 mai 2001 avec le fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-9).

[18] Mme Martin a souligné que le fonctionnaire s'estimant lésé avait comme période de dîner de 12 h à 13 h et qu'il devait demander la permission pour s'absenter après 13 h.

[19] Lors de son témoignage, M. Lafrenière a indiqué qu'il détenait une formation juridique et qu'il avait participé à la tenue de plusieurs enquêtes. Il a souligné qu'il s'était occupé d'enquêtes relativement à la plainte de Mme Sepulveda. Selon lui, cette dernière avait de la difficulté à retracer des faits précis. Elle aurait demandé de mettre fin à l'enquête se disant incapable de la poursuivre et c'est en toute bonne foi, après avoir pris une pause qu'elle a signé la lettre de désistement (pièce F-1).

[20] M. Lafrenière a confirmé que vers 13 h 30 le 9 mai 2001, il a entendu frapper à la porte de son bureau. Le fonctionnaire s'estimant lésé ainsi que trois autres employés sont entrés. Mme Rioux et le fonctionnaire s'estimant lésé ont demandé qu'on détruise la lettre de désistement de Mme Sepulveda. L'une des personnes aurait mentionné qu'il s'occupait de « choses syndicales ».

[21] M. Lafrenière a souligné que le ton de voix de Mme Rioux et du fonctionnaire s'estimant lésé était élevé.

[22] De son côté, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait témoigner Mme Sepulveda. Cette dernière a affirmé qu'elle trouvait l'enquête sur sa plainte de harcèlement fastidieuse. Il est vrai qu'elle voulait y mettre fin et c'est pourquoi elle aurait accepté de signer la lettre de désistement.

[23] Mme Sepulveda a confirmé avoir accompagné ses collègues de travail au bureau de M. Bélanger. Elle a souligné qu'après avoir quitté le bureau de M. Bélanger, le groupe s'est déplacé au 2^e étage et un d'eux a vérifié si les enquêteurs étaient présents. Selon elle, la rencontre dans le bureau des enquêteurs s'était déroulée de façon calme et courtoise.

[24] Elle a souligné que M. Bélanger a communiqué avec elle le 9 mai 2001 en fin d'après-midi. Elle lui aurait indiqué qu'elle ne voulait pas que ses collègues de travail aient des problèmes parce qu'ils avaient voulu l'aider relativement à sa lettre de désistement.

[25] Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a corroboré la chronologie des événements du 9 mai 2001. Il a souligné cependant que M. Bélanger était le représentant de l'employeur pour le dépôt des plaintes de harcèlement (pièce F-4). En conséquence, il était normal que lui-même et ses trois collègues de travail le rencontrent le 9 mai 2001.

[26] Il a souligné avoir ultérieurement consigné par écrit l'incident du 9 mai 2001 lors de la rédaction d'une plainte pour pratique déloyale déposée contre l'employeur. Il a déposé un extrait en preuve (pièce F-7).

[27] Il a souligné qu'à la suite de la rencontre avec M. Bélanger, il s'est déplacé sur le 2^e étage et a constaté que les enquêteurs étaient présents dans leur bureau. Lui et ses collègues de travail ont demandé à entrer et ils ont mentionné que le désistement de Mme Sepulveda contenait une renonciation à tout autre recours. Ils demandaient que le désistement soit retiré.

[28] Le ton de voix du fonctionnaire s'estimant lésé lors de la discussion était tout à fait convenable selon lui. Ce serait l'un des enquêteurs qui aurait élevé le ton alors que le groupe quittait. Cet enquêteur aurait même tutoyé le fonctionnaire s'estimant lésé.

[29] Le fonctionnaire s'estimant lésé a souligné avoir éprouvé certaines difficultés à être représenté pour discuter avec l'employeur des incidents du 9 mai 2001.

Argumentation des parties

[30] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire s'estimant lésé, au moment des événements du 9 mai 2001, n'occupait aucune fonction syndicale. Bien qu'il considérait

important de s'occuper du cas de Mme Sepulveda, il devait obtenir la permission pour s'absenter.

[31] Le fonctionnaire s'estimant lésé a choisi de se rendre au bureau des enquêteurs, et en constatant leur absence, il s'est rendu au bureau de la directrice générale. M. Bélanger a rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé et les trois personnes qui l'accompagnaient. M. Bélanger a indiqué qu'il s'occuperait du cas de Mme Sepulveda et que les employés devaient retourner à leur lieu de travail.

[32] C'est sans autorisation que le fonctionnaire s'estimant lésé et ses collègues de travail se sont présentés entre 13 h et 13 h 30 au bureau des enquêteurs. Ils exigeaient la destruction d'une lettre de désistement.

[33] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déjà été réprimandé pour s'être absenté sans permission, ce qui justifie une mesure disciplinaire plus sévère.

[34] De son côté, le fonctionnaire s'estimant lésé considère que sa démarche du 9 mai 2001 était tout à fait légitime. Il était normal qu'il cherche à aider Mme Sepulveda. C'est d'ailleurs sur l'heure du midi, à la fin de sa période de repas de 12 h à 13 h, qu'il s'est occupé du cas de Mme Sepulveda.

[35] Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que M. Bélanger avait accepté de le rencontrer. C'est dans un geste spontané que le groupe a rencontré les enquêteurs lorsque circulant au 2^e étage, ils ont constaté que ces derniers étaient présents dans leur local.

[36] Le fonctionnaire s'estimant lésé a souligné avoir éprouvé des difficultés à être représenté pour discuter avec l'employeur des incidents survenus le 9 mai 2001.

Motifs

[37] Les témoignages et les documents déposés en preuve décrivent en détail le déroulement des événements survenus le 9 mai 2001. Bien que chaque geste posé soit décrit différemment, il n'y a pas de contradiction quant à la chronologie des faits.

[38] La démarche du fonctionnaire s'estimant lésé pour s'occuper du cas de Mme Sepulveda a débuté pendant le dîner. Il est possible qu'il n'ait pu aviser son superviseur immédiat de sa démarche. Considérant qu'il rencontrerait M. Bélanger

après 13 h, il est possible que le fonctionnaire s'estimant lésé se soit senti autorisé de s'absenter et ait oublié de prévenir son superviseur.

[39] Cependant, dans son témoignage, comme dans son résumé des faits (pièce E-7), le fonctionnaire s'estimant lésé a confirmé que lui et ses trois collègues s'étaient dirigés vers le bureau des enquêteurs pour ensuite aller rencontrer la directrice.

[40] Le témoignage de M. Bélanger était crédible lorsqu'il a mentionné qu'il avait déclaré au fonctionnaire s'estimant lésé et aux trois autres personnes qui l'accompagnaient qu'il allait s'occuper du cas de Mme Sepulveda.

[41] Il est difficile d'être d'accord avec le fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'il dit qu'il se croyait autorisé à rencontrer les enquêteurs.

[42] Le fonctionnaire s'estimant lésé a par la suite pris l'initiative d'entrer dans le bureau des enquêteurs et d'argumenter pour qu'ils modifient le libellé du désistement signé par Mme Sepulveda. Cette initiative du fonctionnaire s'estimant lésé n'entraîne pas dans les règles usuelles et ne renvoie à aucun droit prévu par la convention collective ou à l'ancienne *Loi*. Pour s'absenter de son travail, le fonctionnaire s'estimant lésé devait obtenir une permission d'absence, ce qu'il n'a pas fait.

[43] Je considère toutefois que la preuve n'est pas concluante sur les attitudes et les gestes posés ainsi que sur le ton de la conversation qui eut lieu entre les enquêteurs et le fonctionnaire s'estimant lésé. Cependant, tenant compte du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est absenté sans permission, et que c'est là le reproche principal que lui fait l'employeur, je conclus qu'il y a lieu de lui imposer une sanction disciplinaire.

[44] Le présent dossier a été renvoyé à l'arbitrage avec d'autres dossiers concernant le fonctionnaire s'estimant lésé. La preuve dans chacun des dossiers a été versée dans les autres dossiers. Les parties ont fait référence à l'un ou l'autre des dossiers dans leur argumentation, en regard des sanctions disciplinaires consignées au dossier du fonctionnaire s'estimant lésé.

[45] L'employeur a fait état de manquement antérieur de la part du fonctionnaire s'estimant lésé. Le 5 novembre 1999, l'employeur a imposé une suspension de trois jours pour des événements survenus à l'automne 1999. Le fonctionnaire s'estimant lésé se serait servi d'équipement du ministère malgré une interdiction de son superviseur. Il avait par ailleurs reçu une réprimande en 1998 pour s'être absenté de

son travail sans autorisation. Le soussigné a réduit cette suspension de trois jours à une suspension d'une journée (2007 CRTFP 37).

[46] En juin 2000, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu imposer une mesure disciplinaire de cinq jours. Je ne peux me considérer saisi des faits, compte tenu que j'ai rendu une décision concluant que le grief du fonctionnaire s'estimant lésé avait été déposé tardivement et échappait ainsi à la compétence de l'arbitre de grief (2007 CRTFP 15). Cette suspension demeure donc au dossier de façon intégrale.

[47] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été réprimandé en 1998 pour s'être absenté sans permission, il a reçu une mesure disciplinaire de trois jours en 1999 de qui a été réduite à un jour. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu imposer une mesure disciplinaire de cinq jours en 2000. Dans le présent cas, le fonctionnaire s'estimant lésé refuse de se conformer aux directives de l'employeur et s'absente à nouveau de son travail sans permission le 9 mai 2001. Cependant, l'employeur n'a pas fait la preuve de tous les gestes reprochés au fonctionnaire s'estimant lésé au cours de cette journée du 9 mai 2001 (pièce E-4). Il m'apparaît qu'une suspension de six jours respecterait le principe de la gradation des sanctions et serait plus appropriée dans les circonstances.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[49] Je fais droit partiellement au grief du fonctionnaire s'estimant lésé et j'annule la sanction de huit jours imposée par l'employeur et la remplace par une sanction disciplinaire équivalant à six jours de travail sans traitement. Le fonctionnaire s'estimant lésé devrait être remboursé pour les montants équivalents à deux jours de traitement et les avantages appropriés.

Le 19 avril 2007.

**Jean-Pierre Tessier,
arbitre de grief**