

Date: 20100324

Dossiers: 566-02-803 et 1377

Référence: 2010 CRTFP 42



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

ORANE SCOTT

fonctionnaire s'estimant lésé

et

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL

(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)

défendeur

Répertorié

*Scott c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du
Développement des compétences)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Georges Nadeau, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Osborne G. Barnwell, avocat

Pour le défendeur : Neil McGraw, avocat

Affaire entendue à Toronto (Ontario),
les 8 et 9 juillet 2008 et 17 et 18 novembre 2009.
(Traduction de la CRTFP)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Orane Scott, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était employé au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (le « Ministère ») à titre d'agent de prestation de services à la Direction générale des services aux citoyens et aux collectivités du Centre de Service Canada à Scarborough. Au moment où il a déposé ses deux griefs, il comptait plus de 17 années de service. Les deux griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Dans le premier, daté du 27 janvier 2006, le fonctionnaire a contesté une suspension disciplinaire de 15 jours et, dans le second, daté du 28 mars 2007, il a contesté son congédiement.

[2] Initialement, les deux griefs devaient être entendus du 8 au 11 juillet 2008. L'audience a été ajournée après deux jours, à la demande de l'avocat de l'administrateur général (le « défendeur »), pour permettre l'assignation d'un témoin. Les nouvelles dates d'audience ont été fixées aux 20 et 21 janvier 2009; cependant, les services du greffe ont été avisés, le 16 janvier 2009, que les parties en étaient arrivées à une entente de principe. Le 15 mai 2009, M. Scott a informé le greffe que l'on n'avait pas mis la dernière main à cette entente et a demandé le report de l'audience. L'audience a été réinscrite au rôle pour être tenue du 7 au 10 juillet 2009. Toutefois, elle a été reportée le 3 juillet 2009, à la demande de l'avocat de M. Scott, dont les services n'avaient été retenus que peu de temps auparavant. L'instruction des griefs a été reportée aux dates du 17 au 20 novembre 2009, et l'audience a pris fin le 18 novembre 2009.

II. Résumé de la preuve

[3] L'avocat du défendeur a appelé Anthony C. Gouveia, Betty Woitzik, Stan Wojick et Guy Cyr à la barre des témoins. M. Scott a témoigné en son nom et son avocat a convoqué Sandra Green et Millicent Patterson comme témoins.

A. Pour le défendeur**1. Témoignage de M. Gouveia**

[4] M. Gouveia est gestionnaire de la prestation de services à la Direction générale des services aux citoyens et aux collectivités du centre de Service Canada à Scarborough. Il est responsable de trois lieux de prestation de services où travaillent de 35 à 40 employés. Il relevait de M. Wojick, directeur de la Direction générale des

services aux citoyens et aux collectivités du centre de Service Canada. M. Scott relevait d'Edward Czerwinski, un coordonnateur de la prestation de services.

[5] M. Gouveia a témoigné que, de par son style de gestion, il communiquait chaque jour avec tous les superviseurs qui relevaient de lui afin de déterminer les niveaux de dotation, de cerner des lacunes et d'affecter des ressources pour remédier aux pénuries. En outre, il s'adressait quotidiennement aux superviseurs pour aborder les questions des congés et de la formation. Plus précisément, M. Gouveia a indiqué, dans son témoignage, qu'il demandait aux superviseurs s'ils avaient ou non un effectif complet. Si des employés étaient absents, il leur demandait lesquels avaient signalé leur absence et quels fonctionnaires ne l'avaient pas fait. Il leur confirmait alors si les employés visés avaient obtenu ou non tel ou tel congé pour le jour ou la semaine en question. M. Gouveia a mentionné qu'il était impératif de fournir des services au public pendant les heures de bureau. Il a également décrit quels types de services étaient offerts au public.

[6] M. Gouveia a déclaré avoir été informé, fin juin 2005, du fait que M. Scott ne s'était pas présenté au travail. M. Czerwinski a indiqué à M. Gouveia que M. Scott lui avait téléphoné, le 27 juin, pour demander un jour de congé en raison de la naissance d'un enfant. M. Gouveia a déclaré que M. Czerwinski n'avait plus eu de nouvelles de M. Scott depuis cette date et qu'il ignorait où il se trouvait.

[7] M. Gouveia a déposé en preuve les courriels (pièces E-1 et E-2) qu'il avait échangés avec M. Czerwinski et Mme Woitzik au sujet des tentatives de communication avec M. Scott. Le 3 juillet 2005, M. Gouveia a reçu copie d'un courriel que M. Czerwinski avait adressé à Mme Woitzik et dans lequel il déclarait qu'il n'avait pas eu de nouvelles de M. Scott depuis le lundi 27 juin 2005, ainsi que d'un autre courriel émanant de Mme Woitzik et fournissant des renseignements sur la situation de M. Scott au chapitre des congés.

[8] Dans son témoignage, M. Gouveia a déclaré s'être adressé par écrit à M. Scott, en date du 14 juillet 2005, pour lui demander de communiquer avec lui sur réception de cette lettre (pièce E-5), car il considérait que M. Scott avait abandonné son poste. La lettre en question a été livrée par messenger au domicile de M. Scott et laissée à la porte (pièce E-6), car M. Scott n'était pas chez lui.

[9] M. Gouveia a affirmé n'avoir reçu aucun appel téléphonique de M. Scott et avoir informé M. Wojick de cela. M. Gouveia a également précisé qu'il avait régulièrement communiqué avec le service des relations de travail. En juillet 2005, il a rédigé un résumé de la situation (pièce E-7) et, après avoir mis M. Wojick et les Relations de travail au courant de la situation, a attendu la suite des événements.

[10] M. Gouveia a déclaré que, fin décembre 2005, il a rencontré M. Scott et le représentant de son agent négociateur. Le but de cette rencontre était de discuter de l'absence de M. Scott depuis juin 2005. M. Gouveia s'est souvenu que M. Scott avait dit qu'il s'était considéré en congé parental pendant cette période et qu'il avait sollicité un congé parental auprès de M. Czerwinski. M. Gouveia a déclaré avoir dit à M. Scott qu'il n'avait pas été informé de cette demande par M. Czerwinski, mais qu'il était au courant de la demande de congé pour la naissance d'un enfant. Il a indiqué à M. Scott que M. Czerwinski n'aurait pas été autorisé à accorder ce congé parental si pareil congé avait été sollicité. M. Gouveia a dit avoir vérifié si quiconque avait reçu une demande de congé de la part de M. Scott. Personne n'avait reçu une telle demande. M. Gouveia a déclaré avoir peu après rédigé des notes sur cette rencontre (pièce E-8).

[11] M. Gouveia a témoigné que, à la rencontre du 28 décembre 2005, il avait informé M. Scott que la direction avait plusieurs fois tenté de le joindre en lui adressant de la correspondance, mais qu'elle n'avait reçu aucune réponse de sa part. M. Scott a reconnu avoir reçu la correspondance en question. Questionné sur les raisons pour lesquelles il n'avait pas communiqué avec la direction, M. Scott a répondu qu'il s'était considéré en congé parental. M. Gouveia a déclaré à M. Scott qu'il fallait qu'il sache que le défendeur était sur le point de le licencier au motif d'un abandon de son poste. M. Gouveia a rappelé à M. Scott qu'on lui avait demandé à maintes reprises de signaler ses absences, mais que M. Scott avait continué de faire fi de ces instructions. M. Scott a été informé du fait que, pour être autorisé à retourner au travail, il lui faudrait signer une entente de la dernière chance assortie de conditions très précises. S'il contrevenait à cette entente, M. Gouveia serait dans l'impossibilité de faire renverser la décision. M. Gouveia a demandé à M. Scott s'il avait des questions et s'il comprenait. M. Scott a indiqué qu'il n'avait aucune question et qu'il comprenait. M. Gouveia a alors dit à M. Scott qu'il communiquerait avec lui pendant la semaine du 9 ou du 16 janvier 2006.

[12] M. Gouveia a déclaré avoir envoyé ses notes (pièce E-8) à M. Wojick et aux Relations de travail à titre d'information. Il a déclaré qu'une décision de suspendre M. Scott avait été prise et que M. Scott avait reçu une lettre de suspension.

[13] M. Gouveia a produit les notes (pièce E-9) prises lors d'une autre rencontre avec M. Scott, qui avait eu lieu le 19 janvier 2006. Ces notes ont été rédigées par Leslie McKenna, une autre gestionnaire de la prestation de services en poste au centre de Service Canada à Scarborough. M. Gouveia a témoigné que, pendant cette rencontre, il avait dit à M. Scott qu'il trouvait préoccupant que ce dernier ne signale pas ses absences et ne donne pas suite aux tentatives de la direction de communiquer avec lui. M. Gouveia a demandé à M. Scott s'il avait des problèmes de santé qui l'empêcheraient de retourner au travail, ce à quoi M. Scott a répondu par la négative. M. Gouveia a plusieurs fois demandé à M. Scott s'il comprenait l'entente de la dernière chance (pièce E-10) que la direction lui demandait de signer; M. Scott a répondu qu'il la comprenait, puis il l'a signée. M. Gouveia a précisé que cette entente avait été expressément rédigée aux fins de cette rencontre, en consultation avec des collègues des Relations de travail.

[14] L'entente de la dernière chance se lit ainsi :

[Traduction]

[...]

Protocole d'entente entre Orane Scott et Service Canada

La direction du centre de Service Canada à Scarborough permet à M. Scott de reprendre son poste d'attache, à la suite de son absence non autorisée entre le 24 juin 2005 et la date de signature du présent document. M. Scott convient de se conformer aux instructions de l'Employeur pour ce qui est de communiquer à la direction ses absences du lieu de travail en temps opportun, conformément à la convention collective, de répondre comme il se doit aux lettres de demande de renseignements qui sont envoyées à son adresse actuelle et de produire, au besoin, les demandes de congé et des certificats médicaux. Il est également entendu que M. Scott accepte que l'on effectue une mise à jour de sa cote de fiabilité approfondie, ce qui comprend une vérification du dossier de crédit.

Étant donné ses antécédents d'absences non autorisées, M. Scott comprend que tout manquement de sa part aux

instructions susmentionnées entraînera son licenciement immédiat pour un motif valable.

[...] Les conditions de ce protocole d'entente sont fixées sous toutes réserves et n'établissent pas de précédent. [...]

[15] Dans son témoignage, M. Gouveia a précisé que M. Scott devait se conformer aux conditions suivantes. Il devait suivre les instructions de la direction au sujet des absences du lieu de travail, répondre à la correspondance qui lui était adressée, produire des certificats médicaux pour justifier ses absences et présenter ses demandes de congé en temps opportun. M. Gouveia a ajouté que M. Scott devait signaler toute absence de sa part à ses superviseurs ou à lui-même. Il a déclaré que l'entente avait été signée par lui-même, Mme McKenna, M. Scott et le représentant de l'agent négociateur de M. Scott.

[16] M. Gouveia a témoigné que M. Scott était retourné au travail et s'était acquitté de ses fonctions. Pendant quelques mois, il a suivi les instructions qu'on lui avait données. La direction a ensuite inscrit M. Scott à une séance de formation sur la prestation de services. M. Scott a été avisé par voie électronique du genre de formation dont il s'agissait ainsi que de l'endroit, de la date et du lieu de cette formation. Il ne s'y est pas présenté, ni n'a-t-il communiqué avec M. Gouveia, le superviseur ou toute autre personne pour signaler son absence. M. Gouveia a fait mention d'une copie du courriel confirmant l'inscription de M. Scott à la séance de formation (pièce E-11). Ce courriel précisait que, en cas d'annulation de dernière minute, les participants étaient censés se mettre en rapport avec Franca Balduini, consultante en programmes et services de Service Canada pour la région de l'Ontario, en composant un numéro de téléphone précisé.

[17] M. Gouveia a eu vent de l'absence de M. Scott lorsque Mme Balduini a signalé que M. Scott ne s'était pas présenté à la formation (pièce E-12). M. Gouveia a alors renvoyé l'affaire aux Relations de travail (pièce E-13), et une rencontre a été programmée avec M. Scott (pièce E-14). Lors de cette rencontre, qui a eu lieu le 12 mars 2007, M. Scott a indiqué qu'il était tombé malade et qu'il avait tenté de communiquer avec le bureau du commissionnaire, à l'endroit où la formation était donnée. M. Gouveia a cité les notes qu'il avait prises lors de cette rencontre (pièces E-15 et E-16). Il a témoigné que M. Scott avait à ce moment-là confirmé qu'il n'avait pas appelé ses superviseurs ou M. Gouveia, alors même qu'il savait qu'il était censé le faire.

[18] En contre-interrogatoire, M. Gouveia a confirmé que le seul courriel auquel M. Czerwinski a directement répondu (pièce E-3) ne mentionnait pas que M. Scott n'avait sollicité qu'un jour de congé. M. Gouveia ignorait la raison pour laquelle M. Czerwinski avait indiqué dans le courriel que ses instructions étaient de ne pas communiquer avec M. Scott, puisque M. Gouveia avait bel et bien donné instruction à M. Czerwinski de prendre contact avec M. Scott. M. Gouveia a reconnu que le contenu du courriel de Mme Woitzik (pièce E-4) était un exemple d'une communication de M. Scott avec son superviseur. M. Gouveia a confirmé que la lettre envoyée à M. Scott en date du 14 juillet 2005 (pièce E-5) ne faisait pas explicitement mention d'une demande d'un jour de congé parental.

[19] Lorsqu'on lui a demandé d'où il tenait que M. Scott n'avait demandé qu'un jour de congé, M. Gouveia a répondu qu'il avait obtenu cette information de M. Czerwinski ou de M. Wojick. Il a ensuite admis que M. Scott n'avait pas communiqué avec M. Wojick et que rien dans ce que M. Czerwinski avait consigné par écrit ne mentionnait expressément que M. Scott n'avait sollicité qu'un jour de congé. M. Gouveia a également reconnu que la lettre qu'il avait rédigée en date du 14 juillet 2005 (pièce E-5) ne mentionnait pas que M. Scott avait demandé un seul jour de congé. M. Gouveia a indiqué qu'on ne lui avait pas dit que la naissance de l'enfant était prématurée.

[20] Citant ses notes datées du 28 décembre 2005 (pièce E-8) et un bordereau de paie de M. Scott (pièce S-3), M. Gouveia a reconnu que l'absence de M. Scott avait commencé le 27 juin 2005 et que ce dernier avait été rémunéré pour ce jour-là. La conseillère en rémunération s'était occupée de la paie.

[21] Questionné au sujet de l'entente de la dernière chance signée le 19 janvier 2006, M. Gouveia a témoigné que M. Scott a confirmé avoir compris l'entente. M. Gouveia a reconnu que l'entente ne précisait pas avec qui il fallait communiquer en cas d'absence. Il a mentionné que le représentant de l'agent négociateur de M. Scott avait assisté à la rencontre à titre d'observateur et que M. Scott aurait pu le consulter pendant la rencontre s'il l'avait demandé. On n'a pas remis d'exemplaire de l'entente à M. Scott avant la rencontre, quoiqu'il fût déjà au courant du fait qu'on allait lui présenter une entente de la dernière chance. M. Gouveia a confirmé ne pas avoir dit à M. Scott que la direction avait l'intention de le suspendre pour 15 jours et que l'entente de la dernière chance ne comportait aucune mention d'une suspension de 15 jours. Il a

également confirmé que lorsqu'il a rencontré M. Scott le 28 décembre 2005, il ne l'a pas informé de l'imminence d'une suspension de 15 jours.

[22] Questionné au sujet de la lettre de M. Wojick datée du 27 janvier 2006 (pièce S-2), qui imposait une suspension de 15 jours à M. Scott, M. Gouveia a confirmé que cette suspension se rapportait à la même période que celle qui était mentionnée dans l'entente de la dernière chance.

[23] Au sujet de la rencontre du 28 décembre 2005, M. Gouveia a déclaré que, ce jour-là, il était en train de rédiger une lettre à l'attention de M. Scott lorsque le représentant de l'agent négociateur de ce dernier lui a dit que M. Scott était arrivé au bureau. M. Gouveia a ensuite eu l'occasion de se préparer à la rencontre. Il a également précisé que M. Czerwinski était habilité à approuver un congé pour la naissance d'un enfant, mais pas un congé parental. M. Gouveia avait cru comprendre que M. Scott n'avait demandé qu'un jour de congé pour la naissance d'un enfant. M. Gouveia a fait valoir que le problème venait de ce que M. Scott avait demandé un seul jour de congé et n'avait pas sollicité d'autres congés auprès de son superviseur ou de la conseillère en rémunération, et non de la durée du congé.

[24] M. Gouveia a confirmé avoir dactylographié les notes de la rencontre du 12 mars 2007 (pièces E-15 et E-16). Son rôle consistait à rassembler les faits. C'est M. Wojick qui a pris la décision de suspendre M. Scott.

[25] En réinterrogatoire, M. Gouveia a témoigné que M. Czerwinski lui avait dit que M. Scott n'avait sollicité aucun autre type de congé. Il a reconnu que M. Scott avait produit un certificat de naissance après son retour au travail.

[26] M. Gouveia a dit qu'il croyait que l'instruction qui avait été donnée à M. Scott pendant la discussion du 19 janvier 2006 était de communiquer avec son superviseur ou avec le coordonnateur de la prestation de services, et qu'il croyait que l'on avait également transmis à M. Scott son numéro de téléphone.

2. Témoignage de Mme Woitzik

[27] Dans son témoignage, Mme Woitzik a déclaré avoir été conseillère en rémunération et avantages sociaux pendant plus de 30 ans au centre de Service Canada à Scarborough. Elle était responsable de la rémunération et des droits aux prestations et avantages sociaux des employés et avait assuré la tenue du dossier d'employé de

M. Scott depuis son arrivée. Comme elle était chargée d'administrer les avantages sociaux des employés, l'une de ses principales préoccupations, lorsqu'un employé s'absentait du travail, était d'obtenir des clarifications : il lui fallait déterminer s'il y avait lieu d'interrompre le versement de la rémunération en vue d'éviter des trop-payés. Elle s'assurait aussi du respect des dispositions applicables en matière de congé lorsque des fonctionnaires étaient autorisés à prendre un congé.

[28] Mme Woitzik a commencé à étudier le dossier de M. Scott lorsque la gestionnaire des services organisationnels, Ruth Ann Meek, l'a consultée sur une situation dans laquelle un employé avait appelé pour dire qu'il serait absent, sans préciser le type de congé demandé. Mme Woitzik a déclaré que, lorsque M. Scott était retourné au travail en avril 2005, au terme d'une période d'absence, des arrangements avaient été pris avec M. Gouveia pour que M. Scott se prête à une évaluation de l'aptitude au travail. Elle a préparé les documents requis à cette fin. Lorsqu'elle s'est enquis à Santé Canada de l'état d'avancement de cette évaluation de l'aptitude au travail, on lui a dit que le médecin de M. Scott n'avait pas répondu à une demande de renseignements médicaux. Elle a essayé sans succès de joindre M. Scott le 30 juin 2005, et en a informé MM. Gouveia et Czerwinski (pièce E-1).

[29] Le 7 juillet 2005, Mme Woitzik a envoyé un courriel à MM. Gouveia et Czerwinski pour leur demander s'ils avaient été en contact avec M. Scott (pièce E-2). Elle se souciait d'un possible paiement en trop à M. Scott au titre du salaire. M. Czerwinski a répondu que c'était à M. Gouveia qu'il incombait de fournir des instructions à cet égard à Mme Woitzik, mais que, à son avis, il fallait interrompre la paie de M. Scott (pièce E-3). Lorsqu'on a demandé à Mme Woitzik si elle avait parlé de l'absence de M. Scott à M. Czerwinski, elle a répondu, dans son témoignage, qu'elle en avait été verbalement informée par M. Czerwinski avant l'envoi du courriel (pièce E-3) indiquant qu'il avait reçu un appel téléphonique de M. Scott lui demandant un jour de congé pour la naissance d'un enfant. Lors de cette conversation, Mme Woitzik a demandé à M. Czerwinski si M. Scott avait eu un bébé, ce à quoi M. Czerwinski a répondu qu'il le présumait, mais qu'il ne savait pas vraiment s'il s'agissait de l'enfant de M. Scott. Le 12 juillet 2005, Mme Woitzik a communiqué par courriel avec M. Gouveia pour l'informer de la situation de congé de M. Scott (pièce E-4).

[30] Mme Woitzik a témoigné avoir participé au traitement de la lettre qui a été envoyée à M. Scott le 14 juillet 2005 (pièce E-5). Les lettres de ce type sont envoyées à

leurs destinataires par messenger et par courrier ordinaire. Le messenger a indiqué à Mme Woitzik que la mère de M. Scott avait refusé la livraison, car M. Scott lui avait donné instruction de ne signer aucun courrier qui lui serait livré. La lettre a finalement été laissée à la porte d'entrée latérale menant au sous-sol, où vivait M. Scott. Mme Woitzik a transmis ces renseignements à M. Gouveia par courriel (pièce E-6).

[31] Mme Woitzik a témoigné avoir adressé à MM. Gouveia et Wojick un courriel confirmant que M. Scott avait accusé réception de la lettre finale d'avertissement de M. Wojick l'informant qu'il serait mis fin à son emploi s'il ne communiquait pas avec M. Wojick pour expliquer son absence (pièce E-17). Mme Woitzik a également envoyé à M. Scott, le 23 septembre 2005, une lettre l'informant de son statut au sujet de la rémunération et des avantages sociaux (pièce E-18).

[32] En contre-interrogatoire, Mme Woitzik a confirmé que la fiche de paie de M. Scott émise le 19 avril 2006 indiquait qu'il avait été payé pour le 27 juin 2005 (pièce S-3). Dans sa lettre datée du 23 septembre 2005 (pièce E-18), Mme Woitzik a reconnu que le 27 juin 2005 était considéré comme un jour pour lequel M. Scott avait reçu un paiement en trop. Elle a déclaré que, en septembre 2005, on n'avait pas encore déterminé si M. Scott avait droit à un jour de congé pour la naissance d'un enfant, et ce n'est qu'après qu'il eût produit un certificat de naissance que le jour en question fut rétabli.

[33] Questionnée au sujet du courriel qu'elle avait reçu de M. Czerwinski le 8 juillet 2005 (pièce E-3), Mme Woitzik a dit avoir cru comprendre que si M. Czerwinski avait eu le pouvoir d'interrompre le versement du salaire, il l'aurait fait. Elle a reconnu n'avoir jamais reçu de message de M. Czerwinski indiquant si M. Scott avait demandé un congé avec ou sans solde.

3. Témoignage de M. Wojick

[34] M. Wojick a travaillé au centre de Service Canada de Scarborough de 2001 à 2007. Il était responsable de la gestion générale des ressources humaines, des finances et des activités de Service Canada pour ce secteur, et il dirigeait 150 employés. M. Gouveia, en sa qualité de gestionnaire de la prestation de services, était l'un des cinq fonctionnaires relevant directement de M. Wojick.

[35] M. Wojick a témoigné que M. Gouveia l'avait informé d'un problème d'assiduité qui commençait à se poser chez M. Scott. M. Wojick a demandé à M. Gouveia de procéder de la façon habituelle et de le tenir informé de la situation. Il a déclaré que la lettre qu'il avait signée le 23 août 2005 (pièce E-17) faisait suite à la consultation de M. Gouveia et de Tara Yelle, une conseillère en relations de travail. M. Wojick a déclaré qu'il pensait ne pas avoir reçu de réponse de M. Scott.

[36] Dans son témoignage, M. Wojick a dit avoir reçu un courriel renfermant les notes que M. Gouveia avait prises au terme de la rencontre du 28 décembre 2005 avec M. Scott (pièce E-8). M. Wojick a soigneusement pris connaissance de ces notes, et il lui est apparu que M. Scott n'avait pas fourni de motifs valables pour justifier son absence prolongée. Il en est arrivé à la conclusion qu'une mesure disciplinaire était indiquée en l'espèce. M. Wojick a déclaré que, de par le poste qu'il occupe, il est important de montrer à tous les employés qu'il y a des règles à suivre, et qu'il était évident aux yeux des collègues de M. Scott que ce dernier s'était absenté du travail. Après avoir lu le rapport, M. Wojick a également pensé que M. Scott, un employé de longue date, aurait dû être au courant des procédures à suivre pour solliciter un congé. Il fallait faire comprendre à M. Scott qu'un tel comportement de sa part ne pouvait être toléré. M. Wojick a également reçu les notes que Mme McKenna avait prises à l'issue de l'entrevue d'établissement des faits tenue le 19 janvier 2006 avec M. Scott (pièce E-9). Il a indiqué que son rôle eu égard aux rencontres des 28 décembre 2005 et 19 janvier 2006 consistait à être tenu informé de la situation par M. Gouveia.

[37] M. Wojick a témoigné avoir dit à Mme Yelle que, d'un point de vue disciplinaire, le licenciement était un choix probable. Mme Yelle l'a informé que les Relations de travail, à l'administration centrale du Ministère, étaient d'avis qu'un fonctionnaire devait se voir offrir la possibilité de conclure une entente de la dernière chance avant d'être licencié, et que M. Scott, en particulier, devait être sanctionné pour son absence de six mois. Si M. Scott s'absentait de nouveau, il serait alors licencié. Ultérieurement, on a informé M. Wojick du fait que M. Scott avait signé l'entente de la dernière chance (pièce E-10).

[38] M. Wojick a dit avoir signé la lettre officielle (pièce S-2) avisant M. Scott de l'imposition de la suspension disciplinaire de 15 jours et l'informant que toute autre inconduite de sa part entraînerait son licenciement. Le principal motif d'imposition de la suspension de 15 jours était que la situation était sérieuse. M. Wojick savait que les

mesures disciplinaires devaient être imposées de façon progressive. Il a tenu compte de la durée de l'absence de M. Scott ainsi que du fait que ce dernier n'avait pas répondu aux nombreuses tentatives de la direction de communiquer avec lui. Employé de longue date, M. Scott était au courant des règles et connaissait la procédure à suivre pour demander un congé; pourtant, il avait fait fi des instructions de la direction. Une mesure disciplinaire lui a été imposée pour capter son attention. On a indiqué à M. Wojick qu'une suspension d'une durée de 5 à 20 jours serait indiquée. M. Wojick a opté pour une suspension de 15 jours et a rappelé à M. Scott les conséquences que pouvait entraîner une persistance de sa part dans un tel comportement.

[39] M. Wojick a témoigné que la rencontre du 9 juin 2006 dont il était fait mention dans la lettre disciplinaire (pièce S-2) renvoyait à la rencontre du 19 janvier 2006. M. Wojick n'a pas assisté à la rencontre du 19 janvier 2006 en tant que telle, mais il s'est souvenu avoir rencontré M. Scott, car c'était la façon habituelle de procéder lorsqu'il fallait imposer des sanctions disciplinaires.

[40] M. Wojick a témoigné que M. Gouveia lui avait dit que M. Scott avait été inscrit à une formation dispensée à l'extérieur des locaux, mais qu'il ne s'y était pas présenté. La direction ignorait où se trouvait M. Scott. M. Wojick a téléphoné à la directrice générale, Mary Creszenzi, pour lui faire savoir qu'il mettrait probablement fin à l'emploi de M. Scott, puis en a informé M. Gouveia (pièce E-13). M. Wojick a indiqué qu'il jugeait la situation extrêmement sérieuse et qu'il était réticent à procéder à un licenciement en raison de l'incidence personnelle d'une telle mesure. Toujours est-il que, après s'être entretenu avec M. Gouveia et Mme Yelle, il était prêt à recommander le licenciement de M. Scott.

[41] M. Wojick a déclaré que, avant d'imposer pareille sanction disciplinaire, il devait accorder le bénéfice du doute à l'employé en cause, et une entrevue de recherche des faits devait habituellement se tenir pour établir les faits. Un représentant pouvait accompagner l'employé en cause. M. Wojick a indiqué qu'il devait obtenir confirmation des faits de l'espèce avant de prendre une mesure, car l'entente de la dernière chance prescrivait le licenciement comme conséquence de la persistance du comportement. Il a ajouté que l'objet de cette rencontre était de déterminer s'il existait des circonstances atténuantes pouvant modifier la décision de licenciement.

[42] M. Wojick a reçu les deux rapports (pièces E-15 et E-16) de M. Gouveia sur l'entrevue de recherche des faits du 12 mars 2007. Il a alors été décidé de recommander au sous-ministre adjoint (le « SMA ») de procéder au licenciement de M. Scott, puisque ce pouvoir est conféré au SMA. Cette recommandation avait été faite pour garder intacte la crédibilité de la procédure disciplinaire en général. Il ressortait clairement des rapports de M. Gouveia que M. Scott savait ce que l'on attendait de lui, qu'il avait admis ce qu'il avait fait et qu'il mesurait les conséquences de ses actes. M. Wojick a confirmé avoir reçu copie de la lettre de licenciement (pièce E-19).

[43] En contre-interrogatoire, M. Wojick a confirmé que, lorsqu'on l'a mis au courant de l'entente de la dernière chance datée du 19 janvier 2006, il n'a pas considéré cette entente comme une sanction disciplinaire, mais plutôt comme un avis formel des conséquences qu'entraînerait une nouvelle inconduite. Les Relations de travail ont conseillé à M. Wojick de demander à M. Scott de signer une entente de la dernière chance et de lui imposer une mesure disciplinaire. Lorsqu'on a demandé à M. Wojick à quoi servait l'entente de la dernière chance, il a répondu qu'il s'agissait d'un arrangement à caractère humanitaire. Il a reconnu que l'entente de la dernière chance était liée à la même absence que celle qui avait motivé la suspension. Il a répété qu'il s'agissait là de deux mesures distinctes. L'entente de la dernière chance constituait un avertissement et elle n'empêchait pas la prise de la mesure disciplinaire subséquente.

[44] Questionné au sujet d'autres problèmes survenus au lieu de travail, M. Wojick a déclaré qu'une enquête sur une affaire de fraude était en cours et que des accusations avaient été portées contre un employé, mais que l'employé en question n'était pas M. Scott.

[45] M. Wojick a indiqué que sa recommandation de licencier M. Scott reposait sur le défaut de ce dernier d'avoir fourni à la direction des motifs valides pour justifier son absence du 6 au 9 mars 2007. À la connaissance de M. Wojick, M. Scott n'était pas en congé de maladie attesté par certificat médical lorsqu'il ne s'est pas présenté au travail le 6 mars 2007. Si les rapports établis au terme de l'entrevue d'établissement des faits du 12 mars 2007 (pièces E-15 et E-16) avaient fait mention que M. Scott était en congé de maladie avec certificat médical, l'opinion de M. Wojick aurait peut-être changé.

[46] En réinterrogatoire, lorsqu'on lui a demandé s'il aurait changé d'opinion s'il avait su que M. Scott avait un certificat médical pour son absence du 6 au 9 mars 2007,

M. Wojick a répondu qu'il lui aurait fallu examiner la situation de plus près. Il aurait probablement renvoyé l'affaire aux Relations de travail. Toutefois, ce n'est qu'ultérieurement qu'il a été mis au courant de la maladie du fonctionnaire s'estimant lésé.

4. Témoignage de M. Cyr

[47] M. Cyr a été conseiller en relations de travail au Ministère jusqu'en 2008. Il est maintenant gestionnaire des ressources humaines à Citoyenneté et Immigration Canada. Son rôle au Ministère consistait à entendre les griefs portés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et à fournir conseils et orientation en matière de relations de travail à ses homologues des régions.

[48] M. Cyr a commencé à se pencher sur le cas de M. Scott lorsque le grief de ce dernier contestant la suspension de 15 jours a atteint le dernier palier de la procédure applicable aux griefs. Il a entendu les arguments présentés par le représentant de M. Scott, a pris des notes et a transmis un rapport assorti de recommandations au SMA, qui était alors Phil Jensen. C'était à M. Jensen qu'il incombait de se prononcer sur l'issue de l'affaire au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

[49] M. Cyr s'est rappelé que M. Scott s'était absenté du lieu de travail sans autorisation, qu'une entente de la dernière chance était intervenue et qu'on avait imposé une suspension de 15 jours à M. Scott. M. Cyr a produit les notes qu'il avait prises (pièce E-20) lors de la plaidoirie du représentant de M. Scott. Dans ses notes, il a indiqué que le représentant de l'agent négociateur de M. Scott avait demandé que la suspension soit remplacée par une lettre de réprimande.

[50] En contre-interrogatoire, M. Cyr n'a pas eu souvenir d'avoir conseillé la direction sur la situation de M. Scott, et il n'a pas pris part à l'entente de la dernière chance. Il s'est rappelé que, à la lumière des circonstances, sa recommandation avait été de maintenir la suspension.

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

1. Témoignage de Mme Green

[51] Mme Green a témoigné qu'en 2005, elle vivait à Brampton (Ontario), et que M. Scott était le père de sa fille née le 23 juin 2005, deux mois avant terme.

[52] Le 27 juin 2005, Mme Green se trouvait dans la chambre à coucher de son domicile, à Brampton. M. Scott était là. Il lui a donné à composer le numéro de téléphone de son lieu de travail et l'a priée de demander à parler à M. Czerwinski. Une femme a répondu et a fait suivre l'appel à M. Czerwinski. M. Scott a parlé à M. Czerwinski et lui a dit que le bébé était prématuré et qu'il voulait solliciter un congé parental. M. Czerwinski a donné à M. Scott un numéro de téléphone à composer et lui a dit qu'il pouvait l'appeler n'importe quand s'il avait besoin de lui parler. M. Czerwinski a dit à M. Scott de prendre le temps dont il avait besoin, puis lui a demandé le nom de la mère. M. Scott lui a donné le nom de Mme Green.

[53] Mme Green a témoigné que sa pression artérielle était élevée et que M. Scott l'avait aidée avec le bébé. M. Scott a vécu avec elle, à Brampton, pendant un an.

2. Témoignage de Mme Patterson

[54] Mme Patterson a déclaré qu'elle était la mère de M. Scott. En 2005, elle habitait Scarborough et travaillait pour une entreprise de Markham (Ontario). Elle n'avait aucun souvenir d'un messenger venu à son domicile en juillet 2005 et a indiqué ne pas avoir souffert d'une quelconque maladie qui l'aurait empêchée de se présenter au travail pendant le mois de juillet 2005. Elle ne se souvenait pas d'avoir eu une conversation au sujet de son fils et de la situation de travail de ce dernier.

[55] En contre-interrogatoire, Mme Patterson a déclaré que ses heures normales de travail étaient de 7 h à 15 h. Elle a répété qu'elle n'avait pas eu de conversation au sujet du travail de son fils. Elle ne se souvenait pas de la conversation à laquelle faisait allusion le courriel de Mme Woitzik (pièce E-1) daté du 30 juin 2005, et n'a pas reconnu le numéro de téléphone qui y était mentionné. Mme Patterson a confirmé que M. Scott vivait dans l'appartement du sous-sol de son domicile, à Scarborough, mais pas pendant l'été 2005.

[56] L'avocat du défendeur a reconnu que Mme Patterson était au travail le 14 juillet 2005. Un échange de courriels sur l'endroit où se trouvait Mme Patterson a été produit sur consentement (pièce S-4).

3. Témoignage de M. Scott

[57] M. Scott a déclaré avoir commencé à travailler au Ministère en 1988. Avant 2005, il a eu de longues périodes d'absence pour cause de maladie et en raison d'une

situation familiale. La direction en avait été avisée et avait alors reçu les renseignements confirmant la situation familiale en question, ainsi que les certificats médicaux. En septembre 2005, M. Scott, alors en congé parental, a été soumis à un examen de l'aptitude au travail. À deux reprises, avant juin 2005, il avait présenté une demande de prestations de maladie au titre du Programme d'assurance-emploi.

[58] M. Scott a témoigné qu'il était père d'une enfant née le 23 juin 2005. Il a indiqué que la mère, Mme Green, avait consulté son médecin pour une vérification de routine pendant la grossesse et que le docteur lui avait dit que sa pression artérielle élevée présentait un danger pour le bébé. En conséquence, il fallait provoquer l'accouchement; Mme Green a donc été envoyée à l'hôpital. Elle a appelé M. Scott au travail, le 23 juin 2005, pour l'aviser de la situation.

[59] M. Scott a déclaré qu'il vivait alors à Scarborough et que Mme Green habitait Brampton. Après deux jours passés à l'hôpital, Mme Green a été renvoyée chez elle. Le 27 juin 2005, M. Scott a appelé M. Czerwinski pour l'informer du fait qu'il était aux prises avec une urgence. C'est Mme Green qui avait composé le numéro sur un appareil mains libres. La réceptionniste a répondu et a transféré l'appel à M. Czerwinski. M. Scott a expliqué la situation à M. Czerwinski. Ce dernier lui a dit qu'il avait droit à un jour de paye pour la naissance d'un enfant et que, à compter du jour suivant, il serait en congé parental. Pour être rémunéré après le premier jour, M. Scott devait présenter une demande de prestations parentales au titre du Programme d'assurance-emploi. M. Czerwinski était son superviseur depuis six mois. M. Scott n'a pas sollicité de prestations parentales au titre du Programme d'assurance-emploi, mais il a précisé avoir dit à M. Czerwinski qu'il présentait une demande de congé parental. M. Czerwinski a dit qu'il s'en occuperait et n'a pas précisé à M. Scott qu'il lui fallait faire d'autres démarches. M. Scott a déclaré avoir dit à M. Czerwinski qu'il allait déménager pour s'installer à Brampton. M. Scott a mentionné qu'il n'avait pas de voiture et qu'il prenait l'autobus pour se déplacer. M. Czerwinski a donné à M. Scott un numéro de téléphone à composer au cas où il aurait besoin d'une assistance supplémentaire et a demandé à M. Scott de lui faire savoir à quel moment il serait prêt à retourner au travail.

[60] M. Scott a témoigné qu'il était occasionnellement retourné à Scarborough. La ligne téléphonique à cette adresse avait été déconnectée. Il n'a pas reçu de courrier à Brampton. Il s'est souvenu avoir reçu une lettre à Scarborough. Dans sa hâte de

repartir pour Brampton, il a égaré cette lettre et ne s'en est rendu compte qu'à sa deuxième visite à Scarborough, en novembre 2005. Après l'avoir lue, il a appelé le centre de Service Canada à Scarborough. Lorsqu'on lui a montré les trois lettres du défendeur (pièces E-5, E-17 et E-18), M. Scott a déclaré, dans son témoignage, qu'il n'avait pas reçu la lettre de M. Gouveia (pièce E-5) datée du 14 juillet 2005 et qu'il ne se souvenait pas avoir reçu ou lu la lettre datée du 23 septembre 2005 que Mme Woitzik avait envoyée (pièce E-18). Il n'a pris connaissance de la lettre de M. Wojick datée du 23 août 2005 (pièce E-17) qu'en novembre 2005.

[61] M. Scott a témoigné que, début décembre 2005, il a appelé le bureau et a parlé à M. Gouveia. Ce dernier l'a prié de venir une ou deux fois en décembre et lui a demandé d'expliquer son absence. M. Gouveia a dit à M. Scott que M. Czerwinski n'était pas habilité à approuver un congé parental et que ce type de congé nécessitait une approbation préalable. M. Scott a répliqué qu'il ignorait ce fait et que M. Czerwinski ne l'en avait pas informé. M. Scott a expliqué à M. Gouveia que sa situation était différente, puisqu'il s'agissait d'une urgence, et qu'il n'avait pas prévu de prendre un congé parental. M. Gouveia a alors dit à M. Scott qu'il avait besoin de temps pour déterminer s'il pourrait retourner au travail. Le représentant de l'agent négociateur de M. Scott était présent pendant cet entretien. M. Scott a déclaré qu'une autre rencontre avait eu lieu et que, durant cette rencontre, M. Gouveia avait mentionné l'entente de la dernière chance.

[62] Dans son témoignage, M. Scott a affirmé qu'il avait l'intention de retourner au travail. Le 6 janvier 2006, M. Gouveia a avisé M. Scott que, puisqu'il ne pouvait pas prouver qu'il avait demandé un congé parental, la direction n'étudierait sa demande de retour au travail que s'il acceptait de signer une entente de la dernière chance. Lorsque M. Scott a indiqué que M. Czerwinski pourrait confirmer qu'il avait bel et bien sollicité un congé parental, on lui a répondu que M. Czerwinski était en congé.

[63] M. Scott a confirmé que sa signature ainsi que celle du représentant de son agent négociateur figuraient sur l'entente de la dernière chance (pièce E-10). De ce qu'il avait cru comprendre, il était censé signaler ses absences dans un délai raisonnable. Il n'avait pas compris ce que signifiait l'expression « sous toutes réserves » dans l'entente.

[64] M. Scott a témoigné avoir ultérieurement été convoqué à une seconde rencontre avec M. Gouveia. Un représentant de l'agent négociateur l'y a accompagné. On l'a alors informé de la suspension de 15 jours, suspension qu'il a contestée. Lorsqu'il avait signé l'entente de la dernière chance — procédure qui, croyait-il, allait clore le dossier —, on ne l'avait pas mis au courant de sa suspension imminente.

[65] M. Scott a témoigné que, le 7 mars 2007, il était censé assister à une séance de formation donnée au 4900, rue Yonge, à Toronto. Il est tombé malade et il a indiqué que, conformément aux instructions qu'on lui avait données (pièce E-11), il a appelé le bureau de l'endroit où devait être dispensée la formation et a dit qu'il était malade. Il est retourné au travail la semaine suivante et a rempli un formulaire de congé pour les quatre jours durant lesquels il s'était absenté, lequel formulaire a été envoyé à M. Gouveia. On lui a ensuite demandé de se présenter au bureau de M. Gouveia en compagnie d'un représentant de l'agent négociateur. M. Scott n'a pu trouver de représentant de l'agent négociateur, mais il a quand même accepté d'aller à cette rencontre. Il y a apporté avec lui le certificat médical préparé par son médecin. M. Gouveia lui a demandé pourquoi il s'était absenté. M. Scott a expliqué qu'il avait été malade et lui a remis le formulaire de demande de congé ainsi que le certificat médical (pièces S-5.1 et 5.2) relatifs à la période du 6 au 12 mars 2007. M. Scott est retourné en congé de maladie et, le 19 mars 2007, a revu son médecin, qui lui a fourni un certificat médical (pièce S-6). Également, il a plus tard obtenu de son médecin une note (pièce S-7) fournissant des explications sur son absence du 6 au 11 mars 2007. M. Scott était en congé de maladie, chez lui, lorsqu'il a été informé de son licenciement prenant effet le 16 mars 2007.

[66] En contre-interrogatoire, M. Scott a reconnu que, dans le cadre de son emploi, il fournit à la population des conseils sur les prestations d'assurance-emploi, y compris les prestations parentales. Il a indiqué qu'en règle générale, il faut demander ce type de congé à l'avance, mais il a ajouté qu'il y avait toujours des exceptions. Il a confirmé que des formulaires devaient être remplis.

[67] M. Scott a indiqué qu'il était au travail le jeudi 23 juin 2005, lorsque sa fille est née, qu'il avait travaillé le vendredi et qu'il s'était absenté du travail le lundi suivant. Initialement, il n'avait pas l'intention de prendre congé, mais, en raison de la nature de la naissance, il a été forcé de s'absenter du travail, car il devait aider Mme Green à

préparer le foyer à l'arrivée de la nouvelle-née. M. Scott n'avait pas l'intention de demander des prestations parentales, puisque Mme Green en avait plus besoin que lui.

[68] M. Scott a indiqué que, lors de l'entretien téléphonique qu'il a eu le 27 juin 2005 avec M. Czerwinski, ce dernier a approuvé le congé parental puis a demandé quel était le nom de la mère et si elle allait toucher des prestations. M. Czerwinski a alors donné à M. Scott un numéro de téléphone où le joindre lorsqu'il serait prêt à retourner au travail. M. Scott a déclaré que, lorsqu'il est retourné travailler, il a composé ce numéro de téléphone et a laissé un message sur la boîte vocale. Il a également appelé début juillet 2005 et a laissé un message dans lequel il disait qu'il prendrait la période complète de congé parental. Il n'a pas effectué d'autres démarches, car il pensait que M. Czerwinski remplirait les formulaires nécessaires.

[69] M. Scott a confirmé qu'après la naissance de sa fille, il a emménagé à Brampton et que, durant la période de congé, il est retourné deux fois à Scarborough. Sur les trois lettres déposées en preuve, il s'est souvenu d'avoir reçu celle de M. Wojick, datée du 23 août 2005 (pièce E-17). Le contenu de cette lettre l'a stupéfait et il a communiqué avec M. Gouveia au cours de la première semaine de décembre 2005. M. Gouveia lui a demandé de se présenter au bureau pour prendre part à une rencontre, et il y est allé tout de suite. Deux rencontres ont eu lieu en décembre 2005. À la première, M. Gouveia a demandé à M. Scott où il était et, à la seconde, il lui a mentionné l'entente de la dernière chance.

[70] M. Scott ne s'est pas souvenu d'avoir discuté, pendant la rencontre du 19 janvier 2006 avec M. Gouveia, des lettres datées des 14 juillet (pièce E-5), 23 août (pièce E-17) et 23 septembre 2005 (pièce E-18), et il a indiqué que sa confirmation alléguée d'avoir reçu les deux autres lettres (pièces E-5 et E-18) était due à des erreurs commises par la personne qui avait pris des notes pendant cette rencontre. Il se souvenait de n'avoir reçu qu'une seule lettre.

[71] M. Scott a confirmé avoir indiqué, lors de la rencontre du 19 janvier 2006, qu'il avait compris l'entente de la dernière chance et que, en cas d'absence de sa part au travail, il devait communiquer avec M. Gouveia ou son superviseur immédiat. M. Scott ne croyait pas que cette instruction s'appliquait aussi lorsqu'on ne l'attendait pas au lieu de travail. Il a communiqué avec le bureau du commissionnaire, à l'endroit où se tenait la séance de formation. Il n'a pas tenté de se mettre en rapport avec

Mme Balduini, la consultante en programmes et services qui était en charge de cette formation. Questionné au sujet des notes qui ont été prises pendant la rencontre du 12 mars 2007 (pièces E-15 et E-16), M. Scott a déclaré qu'il ne se souvenait pas de la conversation qui a eu lieu pendant cette rencontre.

[72] M. Scott a déclaré qu'on ne lui avait pas dit qu'il serait suspendu après qu'il eût signé l'entente de la dernière chance. Il croyait comprendre que l'entente de la dernière chance constituait la mesure disciplinaire comme telle.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le défendeur

[73] Eu égard à la suspension de 15 jours, l'avocat du défendeur a affirmé que, dès lors que les versions des événements présentées à l'audience différaient, c'est la version de la direction, telle que l'ont exposée M. Gouveia, Mme Woitzik et M. Wojick, qu'il fallait privilégier, car il s'agissait d'un compte rendu clair et solide qu'étayait une preuve documentaire. Les notes prises pendant les rencontres corroborent les éléments dont M. Gouveia s'est remémoré. Si une question de crédibilité devait se poser, c'est le défendeur qu'il faudrait favoriser.

[74] L'avocat du défendeur a mentionné que, peu après les événements de l'affaire en instance, M. Czerwinski est parti en congé de maladie et n'a pas été en mesure de confirmer ou d'infirmer les dires de M. Scott. Il ressort de la preuve documentaire, laquelle comprend la correspondance émanant de M. Czerwinski, que l'on a tenté à plusieurs reprises de savoir où se trouvait M. Scott. À aucun moment, M. Czerwinski n'a-t-il indiqué qu'il avait eu une conversation avec M. Scott ou qu'il avait accordé à ce dernier un congé parental. Si cette conversation avait vraiment eu lieu, ainsi que M. Scott l'a affirmé dans son témoignage, M. Czerwinski l'aurait dit. En l'absence de cette confirmation, il est difficile de retenir un scénario selon lequel un superviseur non habilité à approuver un congé parental aurait octroyé pareil congé.

[75] L'avocat du défendeur a fait valoir que la version de M. Scott n'était pas crédible en ce qu'elle n'était pas étayée par la preuve. Le seul commentaire direct sur la situation se trouve dans le courriel que M. Czerwinski a adressé à Mme Woitzik en date du 8 juillet 2005 (pièce E-3). Il ressort de ce courriel que l'allégation de M. Scott selon laquelle M. Czerwinski aurait approuvé le congé n'est pas crédible.

[76] L'avocat du défendeur a fait valoir qu'il serait raisonnable d'attendre de la part d'un employé de longue date tel que M. Scott qu'il eût essayé de clarifier la situation. Compte tenu des nombreuses tentatives infructueuses de communiquer avec M. Scott, il est évident qu'il n'a pas fait preuve de la diligence raisonnable à laquelle on pouvait s'attendre de la part d'un employé. M. Scott avait la responsabilité de vérifier ses messages, mais il ne l'a pas fait.

[77] L'avocat du défendeur a fait valoir que le témoignage que M. Scott a livré à l'audience ne correspond pas aux notes prises pendant la rencontre sur l'entente de la dernière chance. Lors de cette rencontre, M. Scott a reconnu avoir reçu trois lettres. À l'audience, il a soutenu n'en avoir reçu qu'une. C'était là une tentative de sa part de limiter sa responsabilité. Qui plus est, aucune preuve ne corrobore l'existence d'une conversation ou d'une rencontre, survenue début décembre 2005, au sujet du retour au travail de M. Scott, comme ce dernier l'a mentionné dans sa version des événements. La première rencontre ayant porté sur son retour au travail a eu lieu le 28 décembre 2005. L'absence de tout élément de preuve corroborant l'existence d'une rencontre début décembre vient étayer la conclusion selon laquelle M. Scott n'a pas fait acte de diligence raisonnable.

[78] L'avocat du défendeur a demandé, pour toutes les raisons susmentionnées, le maintien de la suspension de 15 jours.

[79] L'avocat du défendeur a fait observer qu'un licenciement aurait aussi constitué une sanction disciplinaire raisonnable compte tenu du long congé non autorisé que le fonctionnaire a pris et du fait qu'il n'a pas exercé une diligence raisonnable. Toutefois, la direction a décidé d'accorder une autre chance à M. Scott. Au lieu de le licencier, elle lui a fixé des conditions à respecter, lesquelles représentaient une autre chance qui lui était donnée.

[80] L'avocat du défendeur a soutenu que le fait que le défendeur n'a pas informé M. Scott de la sanction disciplinaire qui allait faire suite à l'entente de la dernière chance ne portait pas un coup fatal à la prise de la mesure disciplinaire en question. La seule question à trancher est celle de savoir si la suspension de 15 jours était raisonnable au regard de l'inconduite. L'entente de la dernière chance n'a pas constitué une mesure disciplinaire donnant lieu à l'imposition d'une sanction pécuniaire. Son but était de fixer les conditions dans lesquelles M. Scott retournerait au travail; il ne

s'agissait nullement d'une mesure disciplinaire. Dans leurs témoignages respectifs, MM. Gouveia et Wojick ont clairement établi la distinction entre la mesure disciplinaire prise et l'entente de la dernière chance. À aucun moment n'a-t-on amené M. Scott à croire que l'entente de la dernière chance constituait une mesure disciplinaire.

[81] L'avocat du défendeur a reconnu que l'entente de la dernière chance ne constituait pas un document des plus précis, mais il a affirmé que cette entente n'était pas ambiguë et que ses principaux éléments étaient clairs. Il ressort du témoignage de M. Gouveia que M. Scott avait compris ce qu'on attendait de lui et qu'il n'y a pas eu grand débat au sujet de son obligation de communiquer avec la direction en cas d'absence de sa part au travail. L'avocat du défendeur a également fait valoir que le témoignage de tous les témoins était clair quant aux répercussions qu'entraînerait un manquement de M. Scott à ces attentes. Essentiellement, si M. Scott contrevenait à l'entente, il serait licencié pour un motif valable. Deux représentants de l'agent négociateur de M. Scott étaient présents lorsque ce dernier a signé l'entente. La décision de le licencier a été prise 14 mois après la signature de l'entente, autrement dit au terme d'un délai plus que raisonnable.

[82] L'avocat du défendeur a affirmé que M. Scott s'était absenté quatre jours en mars 2007, sans prendre contact avec la direction, et que M. Scott n'avait pas fourni d'explication quant aux raisons pour lesquelles il n'avait pas communiqué avec la direction ou n'avait pu le faire. Il ne s'agit pas ici de savoir s'il avait une raison valable de s'absenter du travail; il s'agit plutôt de son défaut de communiquer avec la direction. Le litige porte sur l'obligation de M. Scott d'aviser la direction de son absence, un problème semblable à celui qui s'était posé antérieurement.

[83] L'avocat du défendeur a souligné qu'aucun élément de preuve ne venait étayer l'affirmation de M. Scott selon laquelle il a appelé le bureau du commissionnaire, à l'endroit où était dispensée la formation, et que, de toute façon, le fait d'appeler le bureau de la sécurité n'aurait pas raisonnablement satisfait aux conditions établies dans l'entente de la dernière chance. Non seulement M. Scott n'a-t-il pas communiqué avec la direction, mais il n'a pas suivi non plus les instructions précisées dans le document de la formation, lesquelles donnaient les coordonnées de la personne à contacter en cas d'absence. En agissant ainsi, M. Scott a clairement contrevenu aux conditions de l'entente de la dernière chance. En conséquence, la décision de le licencier était manifestement raisonnable.

[84] L'avocat du défendeur a reconnu qu'un arbitre de grief n'est pas lié par les conditions établies dans une entente de la dernière chance. Cependant, dans l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (4^e éd.), on discute d'ententes de la dernière chance au paragraphe 7:6122. En outre, dans *Casey c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2005 CRTFP 46, il est dit que les arbitres doivent faire preuve de retenue à l'égard des ententes de la dernière chance, sinon, les employeurs risquent d'abandonner cette pratique, auquel cas employés et employeurs seraient privés d'un outil précieux pour régler les questions disciplinaires.

[85] L'avocat du défendeur a affirmé que la formulation « [...] les conditions de ce protocole d'entente sont fixées sous toutes réserves [...] », que l'on retrouve dans l'entente de la dernière chance (pièce E-10), fait allusion aux positions que les parties peuvent prendre dans des circonstances semblables. En règle générale, cet énoncé ne devrait pas être interprété d'une manière contraire à l'objet de l'entente. L'avocat du défendeur a cité l'ouvrage *The Law of Evidence in Canada* (2^e éd.) de Sopinka, Lederman et Bryant.

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[86] L'avocat du fonctionnaire a déclaré que l'avocat du défendeur avait en fait reconnu les points faibles de sa plaidoirie lorsqu'il a discuté de l'entente de la dernière chance et des événements qui ont donné lieu à la signature de cette entente. Il a également souligné que l'avocat du défendeur avait reconnu que les ententes de la dernière chance sont une réalité nouvelle dans le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et que les arbitres de grief ne sont pas liés par de telles ententes. Le rôle d'un arbitre est de déterminer ce qui est juste et raisonnable.

[87] L'avocat de M. Scott a affirmé que l'entente de la dernière chance avait changé la donne ainsi que l'emploi de M. Scott, en en faisant un emploi qui n'était pas équivalent à celui des autres employés; cette entente a modifié une condition fondamentale de son emploi.

[88] L'avocat de M. Scott a indiqué que les ententes de la dernière chance sont permises lorsqu'elles procurent à l'employeur l'occasion de prendre des mesures d'adaptation. Si cette notion revêt un caractère juste, il demeure que, de l'avis de l'avocat de M. Scott, l'entente de la dernière chance était une mesure disciplinaire en

l'espèce. En vertu de cette entente, M. Scott devait se comporter différemment de la façon dont il s'était comporté par le passé. Il s'agissait d'un document coercitif qui exigeait d'être respecté à la lettre. Ce n'était pas un document administratif, et il donnait *carte blanche* à la direction. Cette entente évacuait toute possibilité de dialogue et était de nature disciplinaire.

[89] L'avocat de M. Scott a affirmé que, dans de telles circonstances, la suspension de 15 jours qui a suivi la signature de l'entente de la dernière chance a constitué une double incrimination. Cette suspension a été imposée au motif de la même allégation d'absence non autorisée du travail.

[90] L'avocat de M. Scott a fait valoir en outre que l'entente de la dernière chance était manifestement déraisonnable en ce qu'elle avait pour objet d'imposer un comportement pendant une période indéfinie.

[91] L'avocat de M. Scott a alors posé la question suivante : Laquelle de ces deux mesures devrait être maintenue? L'entente de la dernière chance ou la suspension de 15 jours? Il a dit avoir appréhendé l'entente de la dernière chance sous l'angle des principes contractuels qui s'appliquent aux ententes empreintes d'intérêts antagoniques. Les intérêts du défendeur vont à l'encontre de ceux de M. Scott. L'avocat de M. Scott a déclaré qu'il était nécessaire, lorsque l'une des deux parties à une entente avait plus de pouvoir que l'autre, d'examiner l'entente et de déterminer si elle était raisonnable.

[92] L'avocat de M. Scott a fait observer que, même si le défendeur a soutenu que le choix du moment ne soulevait pas de problème du fait que la décision de procéder au licenciement a été prise après 14 mois, la question du caractère raisonnable de l'entente de la dernière chance ne devrait pas reposer sur un événement qui la légitimise. L'entente de la dernière chance (pièce E-10) n'a pas de date d'expiration. Elle ne précise pas le ou les numéros de téléphone que M. Scott doit composer en cas d'absence. Elle comporte une clause « sous toutes réserves », et la date de retour au travail de M. Scott est erronée. Bien que M. Scott ait accepté de se conformer aux instructions de la direction, ces instructions n'ont pas été consignées dans l'entente qui a été produite en preuve.

[93] L'avocat de M. Scott a déclaré que, le 7 mars 2007, M. Scott ne s'est pas absenté du lieu de travail, et donc, qu'il a pu mal comprendre ses obligations ou mal

interpréter l'entente. Ces faits, selon l'avocat de M. Scott, démontrent l'ambiguïté de l'entente de la dernière chance. À l'évidence, ce n'est pas le genre de document qui devrait donner lieu à un licenciement, puisqu'il est imprécis et vague et qu'il prête à confusion. L'obligation de M. Scott de se conformer aux conditions fixées dans ce document pose de nombreux problèmes.

[94] Le fait est, l'avocat du fonctionnaire a-t-il soutenu, que M. Scott était malade le 7 mars 2007 et qu'il a appelé le bureau du commissionnaire à l'endroit où la séance de formation allait être dispensée. Il a témoigné que le terme « lieu de travail » employé dans l'entente de la dernière chance désignait son lieu de travail habituel et que le centre de formation se trouvait à un endroit différent. Par conséquent, M. Scott n'a pas contrevenu à l'entente de la dernière chance.

[95] L'avocat de M. Scott a affirmé que, pour justifier le licenciement d'un employé comptant 19 années de service, il fallait que la preuve soit claire et convaincante. En l'espèce, aucune preuve ne contredit les témoignages de Mme Green et de M. Scott selon lesquels M. Czerwinski a approuvé la demande de congé parental. Ni Mme Green ni M. Scott n'a été contre-interrogé sur ce point ou au sujet de la conversation téléphonique entre M. Scott et M. Czerwinski. La question n'est pas de savoir si M. Czerwinski possédait le pouvoir d'accéder à la demande de congé, car M. Scott n'avait pas à savoir qui était investi de ce pouvoir. Il s'est fié à M. Czerwinski.

[96] L'avocat de M. Scott a déclaré que, même si M. Czerwinski pouvait être en congé de maladie, rien n'indique dans la preuve que la direction a tenté de faire enquête sur les affirmations de M. Scott. Dans ces circonstances, l'entente de la dernière chance semble déraisonnable.

[97] En réponse à l'argument selon lequel M. Scott n'a pas fait acte de diligence raisonnable, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que la lettre de M. Gouveia datée du 14 juillet 2005 (pièce E-5) n'est jamais parvenue à son destinataire, M. Scott. Des documents indiquent qu'un messenger a tenté de livrer la lettre à Mme Patterson, mais qu'il s'est fait dire par cette dernière qu'elle avait reçu instruction de ne pas accepter de telles lettres; or, il ressort de la preuve que Mme Patterson était au travail ce jour-là. Mme Patterson n'avait aucun souvenir de la tentative de livraison, et elle a nié avoir déclaré qu'elle n'accepterait pas que des documents lui soient livrés pour son fils.

[98] Quant à la deuxième lettre envoyée à M. Scott (pièce E-17), l'avocat de ce dernier a affirmé que, bien que l'on puisse dire que M. Scott aurait pu mieux gérer cet envoi qui lui était adressé, sa mégarde est compréhensible, étant donné qu'il était pressé et qu'il aidait la mère de sa fille née prématurément. L'avocat du fonctionnaire a fait observer que M. Scott s'était mis en rapport avec son superviseur, M. Gouveia, et avait témoigné l'avoir rencontré début décembre 2005.

[99] L'avocat du fonctionnaire a affirmé qu'il n'y avait pas de raison d'imposer la suspension de 15 jours à M. Scott, car celui-ci avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire sous la forme de l'entente de la dernière chance. Il n'y a pas eu, entre le 6 janvier 2006 et la date de la suspension, d'événement justifiant la prise d'une autre mesure disciplinaire.

[100] Sur la question du licenciement, l'avocat de M. Scott a déclaré que l'entente de la dernière chance n'aurait jamais dû voir le jour, puisqu'elle reposait sur un malentendu concernant la conversation téléphonique que MM. Czerwinski et Scott ont eue le 27 juin 2005. L'entente comme telle est déraisonnable, imprécise et vague, en plus d'être exempte de renseignements essentiels.

[101] L'avocat de M. Scott a demandé à ce que je demeure saisi de l'affaire au cas où je statuerais en faveur de M. Scott, pour déterminer les dommages-intérêts si les parties n'en arrivaient pas à un règlement satisfaisant.

C. Réplique du défendeur

[102] L'avocat du défendeur a soutenu que les témoignages de MM. Gouveia et Wojick et de Mme Woitzik contredisaient la version des événements fournie par M. Scott. Quant au flou dont l'entente de la dernière chance a été taxée, l'avocat du défendeur a cité le témoignage de M. Gouveia selon lequel il avait été très clairement entendu que M. Scott devrait le contacter, lui ou son superviseur, en cas d'absence. L'avocat du défendeur a fait valoir qu'il n'y a jamais eu d'indication que l'entente de la dernière chance n'était pas valide et que cet argument n'a été invoqué qu'après le licenciement.

[103] L'avocat du défendeur a déclaré que le nombre d'années de service pouvait être une arme à double tranchant. En l'espèce, l'argument de la durée de service a milité contre la cause de M. Scott qui, fort d'une si longue expérience, aurait dû être mieux

avisé. L'avocat du défendeur a ajouté que la norme de preuve ne repose pas sur les années de service.

[104] L'avocat du défendeur a soutenu que M. Scott était représenté par son agent négociateur lorsqu'il a signé l'entente de la dernière chance. L'emploi de M. Scott était un emploi réglementaire, et l'entente de la dernière chance n'en a modifié aucune condition essentielle.

[105] L'avocat du défendeur a affirmé qu'un employé est tenu de se présenter à son lieu de travail, et que prétendre le contraire est absurde. Si un employé est envoyé en formation, il demeure au travail, et son lieu de travail est l'endroit où la séance de formation est dispensée ce jour-là.

[106] L'avocat du défendeur a terminé en déclarant que l'affaire devait être tranchée en fonction de la crédibilité des témoins. Dire qu'il n'y a pas de preuve contredisant la version des faits fournie par M. Scott, c'est faire fi des documents qui ont été produits à l'audience. L'avocat du défendeur a ajouté que, même si Mme Green n'a pas fait l'objet d'un contre-interrogatoire, il y avait d'autres éléments de preuve à prendre en considération.

IV. Motifs

A. Suspension de 15 jours

[107] À l'examen des circonstances ayant mené à l'imposition de la suspension de 15 jours, j'en conclus que la preuve démontre que, le matin du 27 juin 2005, M. Scott et M. Czerwinski ont eu un entretien téléphonique au sujet d'une demande de congé. Cependant, l'issue exacte de cet entretien est incertaine puisque, bien que M. Scott et Mme Green aient témoigné, à toutes fins utiles, que M. Czerwinski avait approuvé une demande de congé parental, je ne dispose pas du témoignage de M. Czerwinski à cet égard. Le seul commentaire que M. Czerwinski a fait sur la question (pièce E-3) confirme qu'il n'avait pas eu de nouvelle de M. Scott depuis cette conversation; il ne précise pas s'il y a eu approbation d'un congé parental. Tous les autres documents et témoignages constituent une preuve par oui-dire dans laquelle il est allégué que, durant l'entretien téléphonique entre MM. Scott et Czerwinski, M. Scott n'a demandé qu'un jour de congé pour la naissance d'un enfant. Il est donc difficile de conclure,

selon la prépondérance des probabilités, que M. Scott s'est trouvé dès le départ en situation de congé non autorisé, comme l'allègue l'administrateur général.

[108] Néanmoins, M. Scott reconnaît avoir reçu par messagerie, le 23 août 2005, une lettre de son employeur (pièce E-17) que, dans son empressement à retourner chez Mme Green, à Brampton, il a mal rangée et n'a ouverte qu'ultérieurement, fin novembre 2005. Je note aussi que sa version des événements en ce qui concerne la réception des autres lettres provenant de la direction diffère des notes prises par la direction pendant la rencontre de recherche des faits du 19 janvier 2006. Aux dires de la direction, lors de cette rencontre, M. Scott a reconnu avoir reçu les trois lettres, tandis que, dans son témoignage, il ne se rappelle que d'avoir reçu la lettre datée du 23 août 2005. Même si je retenais la version de M. Scott, il demeure que ce dernier a manifestement fait preuve de négligence lorsqu'il a omis de lire à ce moment-là la lettre du 23 août 2005 livrée par messenger et qu'il l'a mal classée.

[109] J'ai été quelque peu étonné par le fait que la direction, qui avait écrit à M. Scott le 14 juillet 2005 (pièce E-5) pour lui signifier qu'elle considérait qu'il avait abandonné son poste et le 23 août 2005 pour lui dire que des mesures seraient prises en vue de son licenciement s'il ne communiquait pas avec M. Wojick avant le 31 août 2005, n'a pas donné suite à cette menace avant que M. Scott se présente à nouveau au travail, en décembre 2005. Je me souviens clairement du témoignage de M. Gouveia qui disait communiquer tous les jours avec les superviseurs qui relevaient de lui pour discuter de questions relatives aux ressources humaines. Comment la situation de M. Scott a-t-elle pu ne pas faire surface? Aucune explication n'a été fournie pour le délai. D'une certaine façon, le défendeur s'est montré tolérant à l'égard de la longue absence de M. Scott en ce qu'il n'a agi que lorsque ce dernier s'est présenté au travail.

[110] J'ai des réserves quant à l'approche adoptée par la direction pour faire face à la situation. Sur la base des mêmes événements, l'employeur a d'abord obligé M. Scott à signer une entente de la dernière chance puis, huit jours après, il lui a imposé une suspension de 15 jours. L'argument invoqué selon lequel l'entente de la dernière chance ne constitue pas une sanction disciplinaire pose problème en ce que l'entente de la dernière chance comporte toutes les caractéristiques d'une action disciplinaire, à savoir qu'elle est une mesure administrative visant à corriger le comportement perçu comme déviant de M. Scott.

[111] Selon Brown et Beatty, les ententes de la dernière chance sont souvent utilisées pour traiter avec des employés handicapés et sont reconnues comme une dimension légitime et appropriée des efforts déployés par l'employeur pour s'acquitter de son devoir d'accommodement à l'égard des besoins des travailleurs handicapés. Or, tel n'est pas le cas ici. Il n'y a aucune preuve démontrant que M. Scott souffrait d'un quelconque handicap pendant la période de son absence.

[112] Dans la situation de M. Scott, l'entente de la dernière chance s'apparentait plus vraisemblablement à une solution de remplacement au licenciement, option que M. Wojick avait d'abord envisagée. Plutôt que de licencier M. Scott, le défendeur a décidé de lui insuffler le sentiment d'être au bord du gouffre. Toutefois, imposer une suspension huit jours après est contraire à la règle de la double incrimination, selon laquelle on ne doit pas être puni deux fois pour le même événement.

[113] En conséquence, j'estime que l'entente de la dernière chance a constitué une première mesure disciplinaire et que la suspension subséquente de 15 jours n'avait pas lieu d'être.

B. Licenciement

[114] En ce qui concerne le licenciement au motif que M. Scott a violé l'entente de la dernière chance en omettant de communiquer avec la direction pendant son absence du 6 au 9 mars 2007, je note que le défendeur reconnaît qu'un arbitre de grief n'est pas lié par le contenu d'une telle entente. Dans les circonstances de l'espèce, la décision de licencier M. Scott doit se suffire à elle-même, compte tenu du dossier disciplinaire du fonctionnaire, vu qu'il s'agit de la plus grave sanction pouvant être imposée dans une affaire disciplinaire.

[115] Clairement, M. Scott avait une raison valable de manquer la séance de formation, comme en attestent deux certificats médicaux, l'un émis le 9 mars 2007 (pièces S-5.1 et S-5.2), soit avant le licenciement, et l'autre, daté du 7 mai 2007 (pièce S-7), qui explicite davantage la nature de la maladie. Cependant, il ressort du contre-interrogatoire que la légitimité de cette absence n'a pas pesé dans la décision de M. Wojick de recommander le licenciement de M. Scott, étant donné que M. Wojick a déclaré n'avoir appris l'existence de cette maladie qu'après coup. La chose est étonnante lorsque l'on sait que les comptes rendus de la rencontre d'établissement des faits du 12 mars 2007 (pièces E-15 et E-16), laquelle a été menée par M. Gouveia,

précisent clairement que le fonctionnaire s'est absenté pour cause de maladie et qu'il a été examiné par son médecin, lequel a ensuite produit un certificat médical. Cette information a été transmise à M. Wojick, qui semble n'en avoir pas tenu compte.

[116] M. Scott n'a pas signalé son absence à la séance de formation à son superviseur ou à M. Gouveia, mais il a expliqué qu'il avait communiqué avec le bureau de la sécurité, à l'endroit où se tenait la formation, parce qu'il n'était pas censé se trouver à son lieu de travail. Rien n'indique, dans la preuve, que le défendeur a étudié cette explication, qui a été fournie lors de la rencontre de recherche des faits du 12 mars 2007. Bien qu'il eût été plus prudent, de la part de M. Scott, de communiquer avec son superviseur ou M. Gouveia, il est dit, dans l'entente de la dernière chance, que M. Scott est censé « [...] se conformer aux instructions de l'Employeur pour ce qui est de communiquer à la direction ses absences du lieu de travail en temps opportun, conformément à la convention collective [...] ». Le signalement par M. Scott de son absence a-t-il été à ce point différé qu'il justifiait un licenciement compte tenu du dossier de l'employé? Je peux certes comprendre les soucis que le comportement passé du fonctionnaire a pu causer à la direction, mais les circonstances précises entourant l'absence du 6 au 12 mars 2007 me semblent de moindre importance.

[117] Qui plus est, il n'existe pas de dossier disciplinaire étoffé concernant le fonctionnaire, le genre de dossier que l'on rencontre habituellement lorsqu'un employé se voit offrir une entente de la dernière chance. Bien que la récurrence du problème touchant le signalement de ces absences ait été mentionnée en ce qui concerne M. Scott, il semble que le défendeur n'ait pris aucune mesure disciplinaire à son endroit avant les événements ayant donné lieu à l'entente de la dernière chance. Il ne devrait pas être permis au défendeur de recourir à des ententes de la dernière chance au lieu de mesures disciplinaires progressives pour composer avec des problèmes d'insubordination liés à des questions procédurales, surtout lorsque de telles ententes ne peuvent habituellement pas être revues par un arbitre de grief.

[118] Quoi qu'il en soit, le défaut de M. Scott de communiquer avec son superviseur ou avec M. Gouveia a constitué un manquement de sa part à l'instruction verbale qu'il avait reçue et justifie la prise de mesures disciplinaires progressives. J'ai également tenu compte du fait que, entre la date de la signature de l'entente de la dernière chance et les événements de mars 2007, près de 14 mois se sont écoulés sans problème.

[119] J'en conclus donc que le licenciement devrait être annulé et remplacé par une suspension de 15 jours.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[121] La suspension de 15 jours imposée à M. Scott le 27 janvier 2006 est annulée. J'ordonne à l'administrateur général de rembourser à M. Scott l'intégralité de la rémunération et des avantages sociaux associés à cette suspension. J'ordonne en outre à l'administrateur général de retirer du dossier d'employé de M. Scott toute allusion à la suspension.

[122] Le licenciement de M. Scott est annulé. J'ordonne à l'administrateur général de réintégrer M. Scott dans ses fonctions en date du 16 mars 2007 et de lui rembourser l'intégralité de la rémunération et des avantages sociaux accumulés à partir de cette date, hormis pendant une suspension de 15 jours prenant effet à la même date. J'ordonne en outre à l'administrateur général de retirer du dossier d'employé de M. Scott toute allusion au licenciement.

[123] Je demeure saisi de l'affaire pendant 90 jours pour résoudre toute question au sujet de toute somme payable à M. Scott à la suite de la présente décision.

Le 24 mars 2010.

Traduction de la CRTFP

**Georges Nadeau,
arbitre de grief**