

Date: 20110309

Dossiers: 166-02-32460, 32567 et 32568

Référence: 2011 CRTFP 32



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

MICHELINE RIOUX

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA)**

employeur

Répertorié
Rioux c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)

Affaire concernant des griefs renvoyés 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 : Steven B. Katkin, arbitre de grief

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Guylaine Bourbeau, Alliance de la
Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Anne-Marie Duquette, avocate

Affaire entendue à Montréal (Québec),
du 12 au 16 juillet 2010.

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Pendant toute la période pertinente, la fonctionnaire s'estimant lésée, Micheline Rioux, (la « fonctionnaire ») occupait un poste d'agente d'immigration (PM-01) (groupe Services des programmes et de l'administration), au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada (aujourd'hui, l'Agence des services frontaliers du Canada) du bureau de Montréal (l' « employeur »). Elle était agente de suivi des cas à la Section de l'investigation et des renvois de l'employeur. Elle travaille pour le ministère depuis 1986.

[2] La fonctionnaire a déposé des griefs à l'encontre de trois décisions prises par son employeur à son endroit : des suspensions sans solde de deux, cinq et huit jours respectivement. Ces griefs ont été réunis pour les fins de l'audience.

[3] Le 25 avril 2000, l'employeur a imposé une suspension sans solde de deux jours à la fonctionnaire au motif que le 7 mars 2000, elle s'était absentée de son bureau sans autorisation. Le 28 avril 2000, la fonctionnaire a déposé un grief contestant cette suspension. La réponse au dernier palier par la sous-ministre adjointe des Opérations est datée du 9 mai 2003 et le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 18 juin 2003 (dossier de la CRTFP 166-02-32460).

[4] L'employeur a imposé une sanction disciplinaire sous la forme d'une suspension sans solde de cinq jours le 5 juin 2001 aux motifs que, le 9 mai 2001, la fonctionnaire avait fait preuve d'insubordination, avait eu un comportement irrespectueux et intimidant et s'était absentée de son bureau sans autorisation. La fonctionnaire a déposé un grief contestant cette sanction le 5 juillet 2001. La réponse au dernier palier est en date du 12 juin 2003 et le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 21 juillet 2003 (dossier de la CRTFP 166-02-32567).

[5] La suspension sans solde de huit jours a été imposée par lettre en date du 26 octobre 2001 qui reprochait à la fonctionnaire d'avoir, à deux occasions, discuté de sujets non reliés à son travail avec d'autres employés, et ce sans autorisation. La fonctionnaire a déposé un grief contestant cette mesure le 28 novembre 2001 et la réponse au dernier palier est datée du 23 juin 2003. Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage le 21 juillet 2003 (dossier de la CRTFP 166-02-32568).

[6] La fonctionnaire a renvoyé les trois griefs à l'arbitrage avec l'appui de son agent négociateur, en indiquant que la disposition applicable à l'objet de ses griefs était

l'alinéa 92(1)b) de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l' « ancienne *Loi* ») qui prévoit ce qui suit :

92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

[...]

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;

[...]

[7] 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*, ces renvois à l'arbitrage de grief doivent être décidés conformément à l'ancienne *Loi*.

[8] La période entre le dépôt des griefs et les réponses au dernier palier, et entre les renvois à l'arbitrage et l'audience, s'explique en grande partie par le fait que la fonctionnaire a déposé des plaintes à la CRTFP en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*.

[9] L'employeur a fait entendre sept témoins : Lise Gignac, directrice de la section Investigation et renvois; Carole Tester, directrice-adjointe, Section de l'investigation et des renvois; Lucien Bélanger, directeur des Services exécutifs; Michel Lafrenière, enquêteur; Monica Lamontagne, enquêteur; Miriam Ettinger, directrice-adjointe, Section de l'investigation et des renvois; Monique Leclair, directrice générale, Région du Québec. La fonctionnaire a témoigné. À sa demande, j'ai ordonné l'exclusion des témoins. Cinquante documents ont été déposés en preuve.

II. Résumé de la preuve

A. La suspension de deux jours

[10] La lettre de suspension de deux jours en date du 25 avril 2000 signée par Mme Gignac (pièce E-1-4) indique ce qui suit :

Mardi le 7 mars dernier, vous vous êtes absentée de votre travail pour une période de une heure quarante cinq minutes soit de 13h45 à 15h30 pour participer en tant que conseillère technique à une audition de grief à la demande d'un représentant syndical.

Votre superviseur vous avait informée le matin du 7 mars que vous deviez obtenir une autorisation pour vous absenter et obtenir un congé soit compensatoire ou de vacances si vous désiriez vous présenter à l'audition de grief comme conseillère technique. Je vous rappelle que votre présence en tant que conseillère technique était requise par le syndicat et non par l'employeur.

Depuis le 1^{er} décembre 1997, vous avez reçu quatre mesures disciplinaires. Chacune de ces mesures disciplinaires soulignait, qu'à défaut d'améliorer votre comportement, d'autres mesures plus sévères pourraient être prises contre vous.

En dépit de ces rappels à l'ordre, vous vous êtes absentée de votre bureau sans obtenir une autorisation au préalable. Ces manquements sont considérés comme étant très sérieux, d'autant plus que vous avez eu, à plusieurs reprises, l'opportunité de corriger votre comportement.

Compte tenu des circonstances, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde de 2 jours, soit les 11 et 12 mai prochain. De plus, votre salaire pour la semaine du 6 au 10 mars sera amputé d'un équivalent d'une heure quarante cinq minutes, soit le montant correspondant aux heures non travaillées.

[...]

[11] Carole Tester était à l'époque la superviseure immédiate de la fonctionnaire. Elle a témoigné qu'à son arrivée au bureau le 7 mars 2000, elle avait un message téléphonique de Sylvain Gagné, directeur régional des Ressources humaines de l'employeur, l'informant que la fonctionnaire devait assister à une audition de grief qui avait lieu dans le bureau de Mme Leclair à 14 h le même jour. Selon ce message, comme la fonctionnaire assistait à titre de conseillère technique et non comme représentante syndicale, celle-ci devait obtenir un congé autorisé avant de se présenter à l'audition du grief.

[12] Vers 9 h le 7 mars 2000, la fonctionnaire a demandé à Mme Tester de lui accorder un congé compensatoire de 9 h à 12 h le même jour afin qu'elle puisse étudier ses dossiers syndicaux. Mme Tester a autorisé ce congé. En même temps, la fonctionnaire a informé Mme Tester qu'elle devait assister à l'audition du grief au cours de l'après-midi. C'est alors que Mme Tester a dit à la fonctionnaire qu'elle devait être en congé autorisé, puisqu'elle y assistait à titre de conseillère technique. La fonctionnaire a répondu qu'elle devait vérifier auprès de son syndicat et lui revenir par la suite.

[13] Vers 10 h de la même journée, Mme Tester a demandé à la fonctionnaire ce qu'elle faisait de son congé pour l'audition du grief et cette dernière a répondu qu'elle n'avait pas de nouvelles de son syndicat.

[14] Mme Tester a reçu un appel de M. Gagné vers 14 h le 7 mars 2000 lui demandant si la fonctionnaire avait obtenu un congé autorisé, puisqu'elle n'était pas encore arrivée à l'audition du grief. Mme Tester a fait part à Mme Leclair, qui était alors avec M. Gagné, de ses échanges de l'avant-midi avec la fonctionnaire et qu'elle n'avait pas autorisé de congé. Mme Leclair a informé Mme Tester qu'elle demanderait à la fonctionnaire de lui soumettre une demande de congé à son arrivée à l'audition.

[15] Vers 14 h 30, Mme Tester a reçu un appel téléphonique de M. Gagné l'informant que l'audition du grief n'avait pas eu lieu et que la fonctionnaire devait être à son poste de travail. Mme Tester a vérifié à trois reprises entre 14 h 30 et 15 h 20 pour constater que la fonctionnaire n'était toujours pas de retour au travail. Ce n'est qu'à 15 h 30 que la fonctionnaire s'est présentée à son poste de travail.

[16] Mme Tester a demandé à la fonctionnaire d'expliquer son absence depuis 14 h 30. La fonctionnaire a répondu qu'elle était avec son représentant syndical. Selon la fonctionnaire, l'employeur lui devait deux pauses dans la journée et elle avait fait aussi du travail de bureau pendant son congé compensatoire de l'avant-midi. Elle a donc demandé à Mme Tester si elles étaient quittes pour son heure d'absence. Mme Tester a admis qu'elle avait vu la fonctionnaire travailler sur un dossier au cours de l'avant-midi, mais elle ignorait combien de dossiers la fonctionnaire avait traités. Mme Tester a témoigné qu'elle n'avait pas répondu à la demande de la fonctionnaire à ce moment-là. Selon elle, les pauses ne se négocient pas de cette façon. Vers 16 h, Mme Tester est retournée au poste de la fonctionnaire et lui a dit que la situation n'était pas claire et qu'elles devaient en rediscuter.

[17] La fonctionnaire s'est absentée du 8 au 17 mars 2000 pour cause de maladie. À son retour le 20 mars 2000, Mme Tester l'a rencontrée pour discuter des événements du 7 mars. La fonctionnaire a expliqué qu'elle ne savait pas qu'elle devait demander un congé avant l'audition et que Robert Morissette, le représentant régional de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC »), lui avait dit qu'elle avait été libérée à cette fin.

[18] À la demande de Mme Gignac, le 21 mars 2000, Mme Tester a préparé un rapport écrit des événements (pièce E-1-1).

[19] En contre-interrogatoire, Mme Tester ne se souvenait pas si la fonctionnaire lui avait demandé le code requis pour remplir la demande de congé pour l'audition. Elle a admis qu'il arrivait qu'une demande écrite de congé soit remise à la suite de l'évènement, mais que l'autorisation verbale était alors accordée au préalable.

[20] Mme Tester a affirmé que la rencontre du 20 mars 2000 avec la fonctionnaire était uniquement dans le but de recueillir les faits et n'était pas une enquête disciplinaire.

[21] Selon Mme Tester, ce n'est qu'elle qui autorise les congés pour les employés sous sa surveillance.

[22] Monique Leclair a témoigné par conférence téléphonique avec le consentement des parties. Elle a dit que quelques jours avant la date prévue pour l'audition du grief, M. Morissette a communiqué avec elle afin de l'informer qu'il représentait le plaignant, Simon Cloutier, et lui demander s'il pouvait ajouter les services de la fonctionnaire à titre de conseillère technique. Mme Leclair lui a répondu qu'elle n'avait pas d'objection, mais que la fonctionnaire devait en demander l'autorisation à sa surveillante.

[23] Le 7 mars 2000, étaient présents au bureau de Mme Leclair, M. Gagné, MM. Morissette et Cloutier, et la fonctionnaire. M. Morissette a demandé si la fonctionnaire était payée par l'employeur pour l'audition. Mme Leclair a dit que puisque la présence de la fonctionnaire était à la demande de l'AFPC, cette dernière devait en assumer le paiement. Elle a demandé à la fonctionnaire si elle avait demandé l'autorisation pour s'absenter à sa surveillante, ce à quoi la fonctionnaire a répondu par la négative. Mme Leclair a insisté pour qu'elle obtienne l'autorisation de congé pour l'audition. Mme Leclair a affirmé que la discussion, qui a duré de 15 à 20

minutes, portait principalement sur qui paierait pour l'absence de travail de la fonctionnaire. À la suite de cette discussion, MM. Morissette et Cloutier et la fonctionnaire ont quitté le bureau de Mme Leclair sans procéder à l'audition du grief de M. Cloutier.

[24] En contre-interrogatoire, Mme Leclair a affirmé que selon la convention collective, lors de l'audition d'un grief, l'employeur paie les congés autorisés uniquement pour les représentants syndicaux ou lorsque la présence de l'employé est à la demande de l'employeur.

[25] À la question s'il y avait eu discussion sur les codes de paiement d'absence, Mme Leclair a répondu par l'affirmative, tout en soulignant que pour elle, il s'agissait d'un aspect technique. Ce qui importait était l'autorisation d'absence.

[26] Lise Gignac était à l'époque la superviseure immédiate de Carole Tester. En renvoyant au Rapport sur mesure disciplinaire (pièce E-1-3), elle a précisé que les quatre mesures disciplinaires antérieures imposées à la fonctionnaire dont il est fait mention dans la lettre de suspension étaient les suivantes : un avertissement écrit le 1^{er} décembre 1997 et des suspensions sans solde de un et trois jours les 30 décembre 1997 et 2 février 1998 respectivement pour distribution non autorisée de matériel, ainsi qu'un avertissement écrit avec coupure de salaire de deux heures pour absence non autorisée le 17 décembre 1998. Mme Gignac a dit qu'elle n'était pas au ministère lors de l'imposition de ces mesures antérieures.

[27] Mme Gignac a témoigné qu'en imposant une suspension de deux jours à la fonctionnaire, elle avait tenu compte de son dossier et qu'il s'agissait de la deuxième fois que la fonctionnaire s'absentait de son travail sans autorisation.

[28] Dans un échange de courriels (pièce E-1-2), Mme Gignac a fait part à la fonctionnaire qu'elle désirait fixer une rencontre pour l'imposition d'une mesure disciplinaire et l'invitait à se faire accompagner de son représentant syndical. La fonctionnaire a répondu qu'une rencontre n'était pas nécessaire vu que Mme Tester avait recueilli sa version des faits et que M. Morissette n'était pas disponible.

[29] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait agi à titre de représentante syndicale depuis 1997, mais qu'elle a cessé ses fonctions vers 1999 après avoir reçu plusieurs mesures disciplinaires dans un court laps de temps. Elle avait occupé ses fonctions

syndicales au sein de la section locale 10405 (la « section locale ») du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), un élément de l'AFPC. La fonctionnaire a affirmé que deux des mesures disciplinaires dont il est fait mention dans la lettre de suspension ont subséquemment été annulées par un arbitre de grief. Effectivement, dans *Rioux c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*, 2002 CRTFP 68, l'arbitre de grief a accueilli les griefs que la fonctionnaire avait déposés contre les suspensions sans solde de un et trois jours pour distribution non autorisée de matériel.

[30] En ce qui a trait aux évènements du 7 mars 2000, la fonctionnaire a fait référence à une télécopie en date du 2 mars 2000 que M. Morissette a fait parvenir au bureau régional dans laquelle il demandait que la fonctionnaire soit libérée du travail pour agir à titre de conseillère technique pour l'audition du grief de M. Cloutier le 7 mars 2000.

[31] J'ai admis ce document (pièce S-4) sous réserve de l'objection de l'employeur au motif que la fonctionnaire n'était pas indiquée comme une des destinataires de la télécopie. Cependant, le Rapport sur mesure disciplinaire introduit par Mme Gignac (pièce E-1-3) confirme cette demande de M. Morissette et Mme Leclair a témoigné que cette demande lui avait été faite par M. Morissette. Par ailleurs, ce fait n'est pas contesté. À mon avis, il s'agit donc d'une preuve fiable. Par conséquent, je rejette l'objection et le document est admis en preuve.

[32] La fonctionnaire a confirmé que, le matin du 7 mars 2000, Mme Tester lui avait accordé du temps compensatoire pour l'avant-midi afin de travailler sur ses dossiers syndicaux avant l'audition du grief. En retournant à son bureau, la fonctionnaire a trouvé des dossiers qui devaient être traités d'urgence.

[33] Mme Tester a observé la fonctionnaire travailler sur un dossier et lui a demandé la raison pour laquelle elle le faisait pendant son temps compensatoire. La fonctionnaire a alors expliqué qu'il s'agissait d'un cas urgent et qu'elle reprendrait son temps.

[34] La fonctionnaire a confirmé que Mme Tester lui avait demandé de remplir une demande de congé pour l'audition du grief. Elle a dit qu'elle avait demandé à Mme Tester le code approprié pour le temps syndical pour l'audition du grief, mais que Mme Tester l'ignorait et qu'elle vérifierait auprès du bureau régional. Selon la

fonctionnaire, Mme Tester lui a fait part que le bureau régional avait dit que l'employeur ne paierait pas pour ce temps. Selon la fonctionnaire, son absence avait été autorisée et il n'était question que de trouver le code approprié. En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis qu'elle savait qu'elle devait voir son superviseur immédiat pour l'autorisation de toute demande de congé.

[35] La fonctionnaire a vu M. Morissette à 13 h 45 et lui a demandé le code. Celui-ci a répondu que l'affaire serait discutée au bureau de Mme Leclair. Selon la fonctionnaire, M. Morissette lui a dit qu'il avait demandé sa présence à titre de témoin et si l'employeur ne payait pas, ils quitteraient les lieux sans procéder à l'audition au deuxième palier du grief.

[36] Selon la fonctionnaire, la réunion au bureau de Mme Leclair a duré une demi-heure. À son arrivée vers 14 h, la fonctionnaire a demandé à Mme Leclair si elle était autorisée, et cette dernière aurait répondu qu'il n'y avait pas de problème et qu'ils discuteraient du code. Selon la fonctionnaire, M. Morissette a dit à Mme Leclair que la fonctionnaire était aussi présente à titre de témoin et donc que l'employeur devait payer. Lors de la réunion, la fonctionnaire a montré à Mme Leclair un article de la convention collective prouvant sa prétention que l'employeur devait payer pour son absence. L'article 53 de la convention collective conclue le 16 mai 2000 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration (pièce S-5) prévoit la possibilité d'un congé payé pour des motifs autres que ceux prévus à la convention collective.

[37] Mme Leclair a dit que puisque la présence de la fonctionnaire était à la demande de M. Morissette, l'employeur n'était pas tenu de payer pour ce temps.

[38] Puisque la fonctionnaire avait quitté le bureau de Mme Leclair avec MM. Morissette et Cloutier à 14 h 30, ils ont décidé de tenir une discussion d'évaluation de la réunion. La fonctionnaire s'est dit qu'elle pouvait compenser pour cette absence en prenant du temps compensatoire et en ne prenant pas de pause le matin. La fonctionnaire a témoigné que M. Morissette lui avait conseillé de ne pas remplir une feuille de congé pour le temps passé avec Mme Leclair, mais plutôt d'attendre que l'employeur lui enlève le montant équivalant de sa paie et de déposer un grief par la suite.

[39] À son retour au bureau à 15 h 30, Mme Tester a demandé à la fonctionnaire de remplir une feuille de temps pour la période qu'elle était au bureau de Mme Leclair. La fonctionnaire a refusé, au motif que l'audition n'avait pas eu lieu et que Mme Leclair l'avait autorisée à entrer dans son bureau. La fonctionnaire a dit que l'employeur pouvait couper le temps de sa paie et elle déposerait un grief. Mme Tester lui a répondu qu'elles en discuteraient le lendemain, le 8 mars 2000.

[40] La fonctionnaire était absente du 8 au 17 mars en congé de maladie en raison d'asthénie (pièce S-7). Elle a rencontré Mme Tester à son retour au travail le 20 mars 2000. Mme Tester voulait discuter des événements du 7 mars 2000, mais la fonctionnaire lui a répondu qu'elle avait déjà tout expliqué et qu'elle n'avait rien à ajouter. Selon elle, il était question de codes d'absence. La fonctionnaire a dit que Mme Tester lui a posé plusieurs questions et qu'elle était mal à l'aise de discuter de ce sujet avec elle, puisque cette dernière était une employée syndiquée. Mme Tester l'a avisée qu'elle pourrait faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

[41] Le 10 avril 2000, la fonctionnaire a reçu un courriel de Mme Gignac (pièce E-1-2) l'avisant qu'une mesure disciplinaire lui sera imposée pour son absence du 7 mars 2000 et proposant des dates de rencontre à ce sujet. Ce courriel se lit comme suit :

Tel que discuté, j'aimerais céduer une rencontre avec vous dans le cadre de votre absence non-autorisée du 7 mars dernier car j'ai l'intention de vous remettre une mesure disciplinaire pour cette absence. Vous pouvez être accompagnée de votre représentant syndical.

Voici donc mes disponibilités pour les journées à venir.

11 avril AM

13 avril AM

14 avril 1 :00

J'aimerais que vous me confirmiez dans les plus brefs délais de la date qui vous conviendra. Merci à l'avance.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[42] La fonctionnaire a témoigné que la portion « tel que discuté » dans ce courriel renvoie à une discussion qu'elle avait eue avec Mme Gignac plus tôt dans la journée du 10 avril 2000. Selon la fonctionnaire, Mme Gignac était venue à son bureau et elles ont parlé de la mise en tutelle de la section locale.

[43] La réponse de la fonctionnaire en date du 12 avril 2000 se trouvant dans la même pièce (E-1-2), se lit comme suit :

Étant donné que M. Morissette, représentant de l'alliance impliqué dans cette affaire, est à l'extérieur de la ville pour toute la semaine et que M. Cloutier n'étant pas autorisé à me représenter sans subir une perte de salaire, il m'est impossible pour le moment de vous confirmer une date de disponibilité.

Par contre comme le 20 mars 2000, Mme Tester a déjà recueilli mon témoignage par rapport à mon absence non autorisée (ce qui à mon avis peut tenir lieu d'enquête administrative), je suis d'avis que vous avez en main toute l'information nécessaire pour rendre votre décision, i.e. me remettre votre mesure disciplinaire. D'ailleurs, lors de cette rencontre Mme Tester m'avait déjà informée que je pouvais faire l'objet d'une mesure disciplinaire, donc je m'y attendais fortement.

Vous comprendrez qu'il ne serait pas prudent de ma part d'apporter un deuxième témoignage se rapportant à cette même cause, encore une fois sans représentation syndicale pleine et entière, je préfère de beaucoup que vous me remettiez cette mesure dans une enveloppe par courrier interne. J'utiliserai les recours appropriés par la suite.

J'aurais préféré vous répondre plus tôt, mais je regrette je suis débordée de travail.

[...]

[44] La fonctionnaire était absente en congé de maladie pour anxiété généralisée du 17 au 20 avril 2000 (pièce S-8).

[45] Selon la fonctionnaire, le 25 avril 2000 vers la fin de la journée, Mme Gignac est venue à son poste de travail et lui a dit qu'elle voulait la voir à son bureau. La fonctionnaire lui a demandé si elle avait besoin d'un représentant syndical et Mme Gignac a répondu par la négative. Rendue dans le cadre de la porte du bureau de Mme Gignac, la fonctionnaire a reçu la lettre de suspension de deux jours et Mme Gignac la lui a fait signer pour en accuser réception. Mme Gignac lui a alors remis une copie de la lettre.

[46] La fonctionnaire a témoigné que le matin du 25 avril 2000, elle a déposé un grief auprès de Mme Gignac (pièce S-10) contestant le fait que M. Cloutier subirait une perte de salaire s'il accompagnait la fonctionnaire pour la rencontre concernant l'imposition

de la suspension de deux jours. Comme je ne suis pas saisi de ce grief, je n'y fais référence que pour situer le contexte.

[47] Le 28 avril 2000, la fonctionnaire a déposé un grief à l'encontre de la suspension de deux jours (pièce S-1). Elle y allègue, entre autres, ce qui suit :

[...] cette mesure comprend de fausses déclarations. À mon avis, le malentendu provient des explications de M. Morissette que Mme Leclair ne semble pas avoir bien saisies. Je ne devrais pas être concernée par cette saga ridicule.

[48] La fonctionnaire était outrée par cette mesure disciplinaire qu'elle croyait liée au grief qu'elle avait déposé le matin même. Elle a alors appelé Johanne Hurens de l'AFPO pour lui demander conseil. Cette dernière lui a recommandé de porter plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour abus de pouvoir. La fonctionnaire a déposé une demande d'enquête auprès de la Commission de la fonction publique et a aussi porté plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*. Cette plainte a fait l'objet de la décision *Rioux c. Leclair*, 2006 CRTFP 12. Il est à noter que dans cette décision, la CRTFP a conclu, entre autres, que l'employeur n'avait pas violé les droits de la fonctionnaire en lui remettant cette mesure disciplinaire sans la présence d'un représentant syndical.

B. La suspension de cinq jours

[49] Le 5 juin 2001, on a imposé à la fonctionnaire une suspension de cinq jours pour des incidents survenus le 9 mai 2001. La lettre disciplinaire (pièce E-1-6), signée par Mme Gignac, se lit comme suit :

Le mercredi 9 mai 2001, vous vous êtes présentée 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 et 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 12 h 45. 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 12 h 45 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.

Considérant les faits qui précèdent et l'étude de votre dossier démontrant que vous avez reçu cinq mesures disciplinaires depuis le 1^{er} décembre 1997, la dernière mesure étant une suspension de deux jours le 25 avril 2000, je n'ai d'autre choix que de vous imposer une mesure disciplinaire plus sévère.

[...]

[50] À l'époque, Lucien Bélanger était directeur des Services exécutifs et relevait de Mme Leclair. Il a témoigné que, le 9 mai 2001, vers 13 h, il a rencontré dans son bureau, à leur demande, quatre personnes : la fonctionnaire, M. Cloutier, Diane L'Heureux et Antonieta Sepulveda. La fonctionnaire voulait discuter d'une lettre de désistement que Mme Sepulveda avait signée le matin même relativement à une plainte de harcèlement qu'elle avait déposée.

[51] La fonctionnaire lui a indiqué que Mme Sepulveda les avait rencontrés pendant le dîner et leur avait dit qu'elle venait de quitter le bureau des enquêteurs relativement à une plainte qu'elle avait déposée et qu'elle avait signé une lettre de désistement.

[52] La fonctionnaire a indiqué que la lettre faisait référence non seulement à la plainte de harcèlement, mais contenait également une clause de renonciation à tout autre recours. La fonctionnaire a qualifié le document d'illégal et d'abus de pouvoir. Elle a indiqué à M. Bélanger qu'elle et ses collègues voulaient rencontrer les enquêteurs afin de faire annuler la lettre de désistement telle que rédigée.

[53] M. Bélanger a témoigné qu'il leur a dit qu'il s'occuperait du dossier de Mme Sepulveda, qu'il a demandé à cette dernière de retourner chez elle en lui disant qu'il communiquerait avec elle plus tard. Il a demandé aux employés de retourner travailler. Le groupe a alors quitté son bureau.

[54] Peu de temps après, M. Bélanger a téléphoné au bureau des enquêteurs situé au 2^e étage. C'est Mme Lamontagne qui a répondu et M. Bélanger a entendu des voix. Il a constaté qu'elle ne pouvait pas parler puisqu'il y avait des gens dans le bureau, soit les quatre personnes qui avaient été dans son bureau. Ce dernier a demandé de parler à l'un des employés; il a parlé à la fonctionnaire. Il a indiqué à cette dernière que le groupe n'était pas autorisé à parler aux enquêteurs et qu'il devrait immédiatement quitter les lieux. Quelques minutes plus tard, M. Bélanger a rappelé les enquêteurs afin de vérifier si les employés étaient partis, ce qu'ils ont confirmé. M. Bélanger a fait rapport des événements aux gestionnaires des employés, soit Mme Gignac et Carole Lamarre.

[55] En contre-interrogatoire, M. Bélanger a confirmé qu'il était le représentant de l'employeur dans la région pour le dépôt des plaintes de harcèlement. Il a précisé qu'il avait communiqué avec la fonctionnaire à quelques reprises et qu'elle n'avait jamais été agressive ou irrespectueuse à son égard.

[56] M. Lafrenière a témoigné qu'il était un avocat, qu'il avait participé à la tenue de plusieurs enquêtes et qu'il avait souvent travaillé avec Mme Lamontagne. Lui posait les questions, elle prenait des notes. Ils étaient chargés de mener l'enquête relativement à la plainte de harcèlement déposée par Mme Sepulveda. Le 9 mai 2001, ils en étaient à la quatrième journée de leur enquête lorsque au cours de l'avant-midi, Mme Sepulveda leur a demandé de mettre fin au processus.

[57] M. Lafrenière et Mme Lamontagne ont expliqué à Mme Sepulveda les conséquences d'un désistement de sa plainte et ils lui ont demandé de prendre une pause pour y réfléchir. M. Lafrenière a indiqué qu'après avoir pris une pause, Mme Sepulveda leur avait clairement fait savoir qu'elle voulait mettre fin à sa plainte. C'est alors qu'elle a signé la lettre de désistement.

[58] M. Lafrenière et Mme Lamontagne ont quitté leur salle de travail pour le dîner après quoi ils sont retournés afin de compléter le dossier.

[59] M. Lafrenière a témoigné que, vers 13 h 30, il a entendu frapper à la porte de la salle de travail; la fonctionnaire ainsi que trois autres employés sont entrés en fermant la porte de façon violente. La fonctionnaire, qui est grande, s'est approchée de M. Lafrenière qui était assis, en lui disant que Mme Sepulveda avait été forcée de signer la lettre de désistement et qu'il s'agissait d'un abus de pouvoir et de l'intimidation. La

fonctionnaire a exigé qu'on lui remette sur-le-champ la lettre de désistement signée par Mme Sepulveda afin qu'ils puissent la détruire. Selon M. Lafrenière, la fonctionnaire était visiblement en colère, parlait avec le ton élevé, a frappé sur le bureau et a pointé M. Lafrenière du doigt. Selon M. Lafrenière, la fonctionnaire agissait clairement comme chef de file du groupe.

[60] M. Lafrenière a alors demandé à la fonctionnaire de s'identifier et à quel titre elle était présente. Elle s'est identifiée et a répondu qu'ils étaient des collègues de travail de Mme Sepulveda. M. Lafrenière a expliqué que pour des raisons de confidentialité, il ne discuterait pas du dossier avec eux.

[61] M. Cloutier a aussi pris la parole sur un ton élevé et a répété sensiblement les exigences de la fonctionnaire. À la demande de M. Lafrenière, il s'est identifié et a mentionné qu'il occupait des fonctions syndicales.

[62] Le téléphone a sonné et Mme Lamontagne a répondu. Elle a dit à la fonctionnaire que M. Bélanger voulait lui parler. La conversation a été très brève et la fonctionnaire a avisé les autres employés qu'ils devaient quitter le bureau des enquêteurs. Ils se sont alors retirés. M. Lafrenière et Mme Lamontagne pouvaient encore entendre qu'ils continuaient à tenir le même langage agressif dans le corridor, notamment en accusant les enquêteurs d'avoir agi illégalement.

[63] M. Lafrenière est alors sorti du bureau et a eu des échanges avec M. Cloutier, l'avisant qu'il était un avocat et le mettant en garde qu'il portait atteinte à sa réputation et qu'il devait cesser ses paroles.

[64] Par la suite, M. Lafrenière et Mme Lamontagne ont rencontré des gestionnaires, dont M. Bélanger, afin de leur faire part des événements. On leur a demandé s'ils voulaient porter plainte contre les employés, mais ils ont refusé.

[65] En contre-interrogatoire, M. Lafrenière a souligné que Mme Sepulveda avait de la difficulté à fournir des faits précis pour soutenir sa plainte et voulait y mettre fin.

[66] M. Lafrenière a dit que la fonctionnaire s'était présentée de façon très agressive, mais a admis qu'il ne craignait pas pour sa vie.

[67] Monica Lamontagne a corroboré l'essentiel du témoignage de M. Lafrenière. Elle n'a pas été contre-interrogée.

[68] La fonctionnaire a témoigné que, le 9 mai 2001, elle prenait son dîner dans un parc avec Mme L'Heureux et M. Cloutier lorsque Mme Sepulveda est venue les rejoindre. La fonctionnaire ne connaissait pas Mme Sepulveda, mais cette dernière connaissait Mme L'Heureux et M. Cloutier.

[69] Mme Sepulveda leur a dit que l'enquête était terminée et qu'elle avait signé une lettre de désistement. À la demande de la fonctionnaire, Mme Sepulveda leur a montré le document. La fonctionnaire a dit à Mme Sepulveda qu'ils iraient voir les enquêteurs afin de faire détruire le document.

[70] La fonctionnaire a confirmé que le jour en question, sa pause du dîner était de 12 h à 12 h 45. En contre-interrogatoire, elle a admis qu'elle n'avait pas avisé sa superviseure immédiate, Mme Ettinger, qu'elle ne serait pas de retour à son poste de travail à 12 h 45. Elle a dit qu'elle croyait que Mme Ettinger ne serait pas à son bureau à cette heure-là.

[71] La fonctionnaire a confirmé que le groupe avait rencontré M. Bélanger vers 13 heures. Selon la fonctionnaire, l'entretien avec M. Bélanger a duré de 15 à 20 minutes. Elle a également confirmé que M. Bélanger leur a dit de retourner au travailler.

[72] En retournant à leur poste de travail, ils devaient passer devant le bureau des enquêteurs, et ils ont constaté qu'ils étaient présents. La fonctionnaire a témoigné qu'elle a cogné à la porte poliment et que M. Cloutier a demandé la permission d'entrer. Elle a décrit la pièce comme étant une petite salle de conférence. Les quatre employés sont entrés et ils ont fermé la porte.

[73] La fonctionnaire a pris la parole, en disant que le désistement était illégal et un abus de pouvoir. M. Lafrenière lui a demandé de s'identifier et à quel titre elle était présente. M. Lafrenière lui aurait dit qu'il était un avocat et devait savoir ce qu'il faisait. Selon la fonctionnaire, M. Lafrenière a utilisé un ton fort qu'elle a décrit comme celui d'un personnage du « Far West ».

[74] La fonctionnaire a confirmé que lorsque le téléphone a sonné, c'est Mme Lamontagne qui a répondu et celle-ci a dit que M. Bélanger voulait parler à l'un des employés. Elle a pris l'appareil et M. Bélanger lui a dit qu'ils devaient sortir du bureau des enquêteurs immédiatement. Elle a fait part de cette directive aux autres et ils ont quitté la pièce. Par la suite, elle a entendu une discussion entre M. Cloutier et

M. Lafrenière au cours de laquelle ce dernier aurait menacé de poursuivre M. Cloutier. La fonctionnaire a dit qu'elle était de retour à son bureau à 13 h 30.

[75] La fonctionnaire a admis que M. Bélanger avait dit qu'il s'occuperait du dossier et qu'il appellerait Mme Sepulveda chez elle le soir même. Elle a confirmé qu'il était clair pour elle que M. Bélanger avait émis une directive qu'elle devait retourner au travail et qu'elle n'avait pas été autorisée à être dans le bureau des enquêteurs.

[76] Mme Gignac a témoigné qu'en imposant une suspension sans solde de cinq jours à la fonctionnaire, elle a tenu compte de son dossier disciplinaire, du fait qu'elle n'avait pas obtempéré à l'ordre clair de M. Bélanger de retourner à son travail, ainsi que de son manque de respect envers les enquêteurs. Mme Gignac a souligné qu'il s'agissait de la troisième occasion où la fonctionnaire s'absentait de son travail sans autorisation.

C. La suspension de huit jours

[77] Le 26 octobre 2001, on a imposé à la fonctionnaire une suspension de huit jours pour des incidents survenus les 10 et 27 septembre 2001. La lettre disciplinaire, signée par Mme Gignac, indique notamment ce qui suit (pièce E-1-13) :

Le lundi 10 septembre 2001, M^{me} Diane L'Heureux et M. Simon Cloutier se sont présentés à votre poste de travail sans autorisation alors que vous étiez au travail, pour discuter d'un sujet qui n'était pas relié à votre travail d'agent de suivis des cas. Vous avez accepté de participer à cette discussion de nature privée qui a duré une vingtaine de minutes sans avoir demandé l'autorisation à votre superviseure. Questionnée à deux reprises au sujet de cette discussion, vous avez finalement admis les faits.

Le jeudi 27 septembre 2001, de 16 h 30 à 16 h 40 pendant vos heures de travail, M. Simon Cloutier s'est de nouveau présenté à votre poste de travail sans autorisation pour discuter d'un sujet qui n'était pas relié à votre travail d'agent de suivis des cas. Vous avez encore une fois accepté de participer à cette discussion de nature privée sans avoir demandé l'autorisation à votre superviseure.

Même si l'utilisation du temps et des locaux de votre employeur pour vaquer occasionnellement à des occupations de nature personnelle est généralement tolérée par ce dernier pour la majorité des employés, j'estime que votre comportement constitue un cas particulier que votre employeur ne peut plus tolérer. En effet, j'ai remarqué que

vous refusez systématiquement d'accepter les limites et les normes de comportement que votre employeur a le droit d'imposer à ses employés et que vous croyez que vous avez le droit de faire ce que vous voulez avec qui vous voulez pendant vos heures de travail.

[78] Il s'agissait de la septième mesure disciplinaire imposée à la fonctionnaire.

[79] Le 10 septembre 2001 vers 16 h 10, alors que Mme Ettinger, la superviseuse de la fonctionnaire, s'est présentée au bureau de cette dernière pour discuter d'un sujet de nature administrative, elle y a aperçu Mme L'Heureux et M. Cloutier. Ces derniers occupaient des postes dans des sections différentes de celle de la fonctionnaire.

[80] Mme Ettinger a demandé à la fonctionnaire de l'accompagner à son bureau pour discuter de l'affaire en question. Une fois cette discussion terminée, elle a demandé à la fonctionnaire ce que faisaient les deux autres employés à son bureau. La fonctionnaire a répondu qu'il s'agissait d'une affaire reliée au travail.

[81] Mme Ettinger a suivi la fonctionnaire à son bureau afin de faire préciser la nature de la discussion entre les employés et d'offrir son aide s'il y avait lieu. M. Cloutier a dit qu'il s'agissait d'un « dossier de bureau » relié au travail.

[82] Mme L'Heureux et M. Cloutier ont quitté le bureau de la fonctionnaire vers 16 h 26 et Mme Ettinger a rédigé des notes de l'incident (pièce E-1-7) qu'elle a remis à Mme Gignac.

[83] À la suite d'une demande par courriel de Mme Ettinger pour des explications sur la rencontre du 10 septembre 2001, la fonctionnaire a répondu le 12 septembre 2001 (pièce E-1-8) que Mme L'Heureux avait répondu à un sondage sur la dotation au ministère et qu'un enquêteur lui avait demandé le nom de collègues qui seraient intéressés à participer à une rencontre à cet égard. La fonctionnaire a confirmé que sa rencontre avec Mme L'Heureux et M. Cloutier avait duré 20 minutes.

[84] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a dit que Mme L'Heureux était venue à son bureau pour discuter du sondage sur la dotation. La fonctionnaire a confirmé qu'elle avait convoqué M. Cloutier par téléphone pour les rejoindre à son bureau. Elle a admis que le sujet de la discussion n'était pas relié à son travail et qu'elle aurait pu dire à Mme L'Heureux qu'ils en discuteraient à un autre moment. Elle a admis de plus qu'elle n'avait pas demandé à Mme Ettinger une autorisation pour cette rencontre.

[85] Relativement à l'incident du 27 septembre 2001, Mme Gignac a résumé ainsi l'évènement dans son rapport d'incident daté de la même date (pièce E-1-9) :

Vers 16:30 je me dirigeais vers le bureau de M. Rainville et j'ai vu M. Cloutier parler avec Mme Rioux dans le bureau de celle-ci. Les deux personnes m'ont vu passer et ont continué leurs discussions. Je me suis dirigé vers le bureau où j'avais à faire et à ma sortie, j'ai vu Mme Louise Martin le superviseur de M. Cloutier qui se dirigeait vers nos bureaux. Je l'ai approché pour lui demander s'il était possible que M. Cloutier consulte Mme Rioux pour fins de travail et Mme Martin m'a confirmé qu'il était pratiquement impossible étant donné leurs responsabilités respectives qu'ils aient à s'entretenir d'un dossier de travail. Je me suis donc dirigé vers le bureau de Mme Rioux en compagnie de Mme Martin.

J'ai demandé à Mme Rioux et à M. Cloutier s'ils étaient en pause et ils m'ont tous les deux confirmé qu'ils n'étaient pas en pause. Je leur ai demandé s'ils travaillaient sur un dossier relié au travail et ils m'ont indiqué qu'en effet ils ne travaillaient pas sur un dossier. M. Cloutier a mentionné: « Vous vous attendez à quoi avec vos entrevues de mesure disciplinaire ». Je lui ai demandé alors de retourner immédiatement à son poste de travail. J'ai dû faire cette demande à deux reprises avant qu'il n'obtempère. Mme Martin a également demandé à M. Cloutier de quitter le bureau de Mme Rioux. J'ai alors également quitté le bureau de Mme Rioux.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[86] Selon Mme Gignac, cette rencontre entre la fonctionnaire et M. Cloutier a duré 10 minutes.

[87] La fonctionnaire a témoigné que le 27 septembre 2001, elle a reçu un courriel de Mme Gignac la convoquant à une entrevue disciplinaire le 1^{er} octobre 2001 relativement aux événements du 10 septembre 2001 (pièce S-31). Elle a appelé M. Cloutier et lui a demandé de venir à son bureau pour lui montrer le courriel en personne. En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis qu'elle aurait pu lire le courriel, qui ne consistait que de trois phrases, à M. Cloutier au téléphone. Elle a admis de plus qu'il n'y avait pas d'urgence à montrer le courriel à M. Cloutier. La fonctionnaire a confirmé qu'elle n'avait pas demandé l'autorisation de sa superviseure pour rencontrer M. Cloutier et qu'elle n'était pas en pause au moment de la rencontre.

[88] En imposant une suspension de huit jours, Mme Gignac a tenu compte des antécédents disciplinaires de Mme Rioux ainsi que du principe de la gradation des sanctions.

III. Résumé de l'argumentation

A. La suspension de deux jours

[89] L'employeur a avancé que la preuve avait démontré que la fonctionnaire n'avait pas obéi à un ordre clair et simple de la gestion, ce qui constitue de l'insubordination. L'employeur a souligné qu'avant la réunion avec Mme Leclair, Mme Tester avait fait part à la fonctionnaire à deux reprises qu'elle devait demander un congé compensatoire afin d'assister à la réunion à titre de conseillère technique. L'employeur a soumis de plus que lors du retour de la fonctionnaire à son bureau à 15 h 30, Mme Tester lui a demandé de faire une demande de congé pour la période de la réunion avec Mme Leclair de 14 h à 14 h 30. Même si Mme Tester donnait l'occasion à la fonctionnaire de le faire après la réunion, celle-ci a refusé. Selon l'employeur, il s'agit de trois refus par la fonctionnaire, qui a agi en connaissance de cause. C'est la fonctionnaire qui a décidé de suivre les conseils de M. Morissette de ne pas demander un congé pour son absence.

[90] En ce qui concerne l'absence de la fonctionnaire de son bureau entre 14 h 30 et 15 h 30, l'employeur a soumis que selon la preuve, Mme Tester est allée au bureau de la fonctionnaire à trois reprises pendant cette heure pour constater qu'elle était toujours absente. L'employeur a avancé que l'explication de la fonctionnaire qu'elle pouvait changer ses pauses pour pallier son absence du travail n'est pas acceptable. Ce n'est pas à la fonctionnaire de décider de l'horaire des pauses, mais à son gestionnaire, tout en soulignant que la fonctionnaire ayant été représentante syndicale, elle savait que c'était un règlement de base.

[91] L'employeur a soumis que selon la preuve, la mesure disciplinaire était justifiée. De plus, vu le dossier disciplinaire de la fonctionnaire (qui en était à sa cinquième mesure, dont la deuxième pour absence sans autorisation), la sanction n'était pas excessive dans les circonstances. L'employeur m'a renvoyé à *Rioux c. Leclair* ainsi qu'à certains extraits de l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration* ayant trait à l'insubordination.

[92] La fonctionnaire a pour sa part soutenu qu'elle avait obtenu l'autorisation de Mme Tester pour s'absenter de son travail, mais qu'elle n'avait pas rempli le formulaire de demande de congé. Selon la fonctionnaire, ce n'était qu'une question de code de congé approprié, puisque Mme Tester savait qu'elle serait à la réunion avec Mme Leclair. La fonctionnaire a noté que lorsque M. Morissette est venu la chercher pour la réunion, il ne connaissait pas le code approprié et lui a dit que la question du code serait réglée après la réunion.

[93] En ce qui concerne son absence de 14 h à 14 h 30, la fonctionnaire a soumis qu'il avait été convenu avec M. Morissette que si Mme Leclair décidait que l'employeur n'assumerait pas les frais de présence de la fonctionnaire, ils ne procéderaient pas à l'audition du grief et quitteraient les lieux. La fonctionnaire a souligné que puisque la réunion avec Mme Leclair consistait uniquement d'une discussion relativement à cette matière, elle ne devait pas être pénalisée pour cette absence.

[94] Pour ce qui est de l'absence de 14 h 30 à 15 h 30, la fonctionnaire a soumis que puisqu'elle avait droit à deux pauses de 30 minutes chacune, cela compensait pour son absence. À l'appui de cet argument, elle a souligné que pendant le congé compensatoire qui lui avait été accordé pour l'avant-midi du 7 mars 2000, elle avait travaillé sur des dossiers urgents.

[95] La fonctionnaire a soumis que lorsque Mme Tester l'a rencontrée à son retour au bureau à 15 h 30, elle lui a demandé si elles étaient quittes pour son absence et les pauses et Mme Tester n'a pas dit qu'elle prendrait une décision plus tard.

[96] La fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes : sur la définition de l'insubordination, *Noel c. Conseil du Trésor (Développement des ressources humaines Canada)*, 2002 CRTFP 26; sur les critères de l'insubordination, *Mohan c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 172; *Doucette c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2003 CRTFP 66; *Nowoselsky c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada)*, dossier de la CRTFP 166-2-14291 (19840724).

[97] La fonctionnaire a soumis que l'employeur ne s'était pas déchargé de son fardeau de preuve et que je devrais accueillir le grief.

[98] En réplique, l'employeur a souligné que selon la preuve, lorsque la fonctionnaire a demandé à Mme Tester si elles étaient quittes, cette dernière n'a pas répondu.

B. La suspension de cinq jours

[99] L'employeur a soumis que la mesure disciplinaire sanctionnait les infractions suivantes : de l'insubordination, un comportement irrespectueux, ainsi qu'une absence du travail sans autorisation.

[100] En ce qui concerne l'insubordination, l'employeur m'a renvoyé à *Focker c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 7, où l'arbitre de grief a énuméré les quatre critères de l'insubordination énoncés dans *Nowelsky* comme suit au paragraphe 75 :

[...] *l'employeur devait démontrer qu'un ordre a réellement été donné, que cet ordre avait été clairement donné à la fonctionnaire s'estimant lésé [sic], que la personne ayant donné l'ordre avait l'autorité requise et que la fonctionnaire avait refusé d'en prendre acte ou d'y obéir [...]*

[101] L'employeur a soumis que, selon la preuve, les quatre critères ont été remplis dans le présent cas : la fonctionnaire a reconnu qu'à la fin de la rencontre avec M. Bélanger, ce dernier lui a demandé de retourner à son poste de travail; la fonctionnaire n'a pas obéi à cet ordre; la réaction de la fonctionnaire lors de l'appel de M. Bélanger la sommant d'immédiatement quitter le bureau des enquêteurs a démontré que M. Bélanger était en autorité.

[102] L'employeur a souligné que la fonctionnaire n'avait aucune idée du contexte dans lequel Mme Sepulveda avait signé la lettre de désistement de sa plainte, et qu'elle a décidé unilatéralement que la lettre était un abus de pouvoir et illégale, ce dont elle a accusé les enquêteurs.

[103] Pour ce qui est de l'allégation de comportement irrespectueux envers les enquêteurs, l'employeur a soumis que je dois préférer le témoignage des deux enquêteurs à celui de la fonctionnaire, puisque le témoignage de cette dernière n'a pas été corroboré. L'employeur a soumis de plus que les enquêteurs n'avaient aucun intérêt personnel dans cette affaire, puisqu'ils ne connaissaient pas la fonctionnaire. Ils n'étaient pas des gestionnaires et ils n'étaient pas impliqués dans les relations de travail.

[104] L'employeur a souligné que les gestes de la fonctionnaire ont contrevenu au *Code de conduite* de l'employeur (le « *Code* ») et que la mesure imposée était justifiée, vu son dossier disciplinaire.

[105] La fonctionnaire a soumis qu'elle avait agi en solidarité avec Mme Sepulveda lorsqu'elle a réalisé que cette dernière s'était désistée non seulement de sa plainte, mais aussi de tous ses recours.

[106] La fonctionnaire a soumis que c'est de façon spontanée qu'elle avait décidé d'entrer dans le bureau des enquêteurs lors de son retour à son poste de travail après la réunion avec M. Bélanger. La fonctionnaire considérait que le document de désistement signé par Mme Sepulveda était illégal.

[107] La fonctionnaire a souligné que contrairement aux témoignages des enquêteurs, elle n'a pas pu être en colère dans le bureau des enquêteurs puisqu'elle était calme pendant qu'elle était au téléphone avec M. Bélanger. À cet égard, elle fait référence au témoignage de M. Bélanger voulant que la fonctionnaire n'avait pas été agressive lorsqu'elle lui a parlé au téléphone.

[108] Selon la fonctionnaire, le témoignage des enquêteurs n'était pas crédible, et c'est M. Lafrenière qui était l'agresseur dans l'incident. Elle a soumis que je devrais faire droit au grief puisque l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de preuve qui lui incombait.

C. La suspension de huit jours

[109] En ce qui a trait à l'incident du 10 septembre 2001, l'employeur a souligné qu'en contre-interrogatoire, la fonctionnaire avait admis ce qu'on lui reprochait et qu'il n'y avait pas d'urgence de discuter du sondage avec ses collègues.

[110] L'employeur m'a renvoyé à une décision de la CRTFP rejetant une plainte déposée par la fonctionnaire en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* alléguant qu'elle avait fait l'objet de représailles et de discrimination en raison de ses activités syndicales et en violation des articles 8 à 10 de l'ancienne *Loi* : *Rioux c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada)*, 2005 CRTFP 24. Les paragraphes 44 et 45 de cette décision se lisent comme suit :

[44] Je comprends qu'il s'agit d'une enquête sur la dotation, mais il n'y avait pas nécessité d'agir rapidement dès le 10 septembre 2001. M^{me} Rioux, après un simple appel téléphonique avec son collègue, M. Cloutier, et avec M^{me} L'Heureux, aurait pu communiquer avec le syndicat pour qu'il établisse avec l'employeur un cadre de participation des employés.

[45] Bien qu'il soit souhaitable que les employés participent à des enquêtes, cela doit s'effectuer dans un cadre spécifique et nul ne peut s'arroger le droit de cesser son travail pendant près de 20 minutes sans autorisation préalable.

[111] Pour ce qui est de l'incident du 27 septembre 2001, l'employeur a souligné que la fonctionnaire avait pris l'initiative de demander à M. Cloutier de venir immédiatement à son bureau. L'employeur a soumis qu'il n'y avait aucune urgence de montrer le courriel à M. Cloutier, puisque l'audition disciplinaire de la fonctionnaire n'avait lieu que le 1^{er} octobre 2001. De plus, M. Cloutier n'était pas un représentant syndical.

[112] L'employeur a plaidé comme facteur aggravant le fait que la fonctionnaire avait dit à Mme Ettinger que le sujet de sa discussion avec M. Cloutier était relié au travail. L'employeur a soumis que vu le dossier disciplinaire de la fonctionnaire et le principe de la gradation des sanctions, la mesure disciplinaire imposée à la fonctionnaire n'était pas excessive.

[113] Relativement à l'incident du 10 septembre 2001, la fonctionnaire a soumis que je dois tenir compte du contexte, soit que c'était la veille d'un débrayage par les fonctionnaires partout au Canada et qu'il y avait de l'effervescence dans les bureaux.

[114] La fonctionnaire a avancé qu'elle avait appelé M. Cloutier parce qu'il connaissait mieux Mme L'Heureux. Elle a soumis que lorsqu'elle est revenue à son bureau après sa discussion avec Mme Ettinger et accompagnée de celle-ci, elle était surprise de voir que les deux autres employés étaient toujours présents.

[115] Selon la fonctionnaire, Mme Ettinger aurait pu ordonner à Mme L'Heureux et M. Cloutier de retourner à leurs postes de travail. Elle a soumis qu'elle n'était pas la seule à agir ainsi et que d'autres fonctionnaires n'avaient pas reçu de mesures disciplinaires.

[116] En ce qui a trait à l'incident du 27 septembre 2001, la fonctionnaire a soumis qu'elle avait fait appel à M. Cloutier en tant qu'ami. Elle ne savait plus de quelle façon se comporter puisqu'elle recevait des courriels de l'employeur limitant ses déplacements et elle se sentait ciblée. À cet égard, la fonctionnaire a fait référence au certificat médical pour son arrêt de travail du 13 au 17 septembre 2001 inclusivement pour anxiété généralisée (pièce S-30).

[117] À l'appui de son argumentation, la fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes en plus de celles citées ci-dessus : *Hébert c. Conseil du Trésor (Affaires extérieures et commerce extérieur)*, dossier de la CRTFP 166-2-20449 (19910625); *Clavel c. Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel Canada)*, 2004 CRTFP 82; *Gagné et St-Pierre c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada)*, dossier de la CRTFP 166-2-16817 (19880429); *Heck c. Conseil du Trésor (ministère du Solliciteur général)*, dossiers de la CRTFP 166-2-18040 et 166-2-18042 (19890530); *Fortin c. Procureur général du Canada*, 2003 CFPI 51; *Hogarth c. Conseil du Trésor (Approvisionnement et Services Canada)*, dossier de la CRTFP 166-2-15583 (19870331).

[118] En réplique, l'employeur a soumis qu'en ce qui concerne l'incident du 10 septembre 2001, le contexte de la veille du débrayage n'est pas pertinent puisque la fonctionnaire avait admis que la discussion concernait la dotation et non pas le débrayage.

[119] L'employeur a souligné qu'il n'y avait aucune preuve que d'autres fonctionnaires se soient comportés comme la fonctionnaire sans avoir fait l'objet de mesures disciplinaires, ni que la fonctionnaire était la seule à avoir reçu une mesure disciplinaire. De plus, en contre-interrogatoire, Mme Ettinger n'a jamais dit que d'autres employés ne travaillaient pas.

[120] Pour l'incident du 27 septembre 2011, l'employeur a plaidé que malgré que la fonctionnaire ait témoigné qu'elle se sentait ciblée, elle n'a pas fait la preuve pour soutenir sa prétention.

IV. Motifs

[121] Pour les motifs qui suivent, compte tenu de l'ensemble de la preuve, j'accepte que l'employeur s'est déchargé de son fardeau de preuve et qu'il était justifié d'imposer des mesures disciplinaires à la fonctionnaire pour les incidents qui ont fait l'objet des trois griefs.

[122] Comme je dois aussi décider si les sanctions imposées à la fonctionnaire étaient appropriées eu égard aux actes qui lui ont été reprochés, il convient à ce stade d'examiner la gradation des sanctions.

[123] Le texte de chaque mesure disciplinaire imposée à la fonctionnaire renvoie, à bon droit, à ses antécédents disciplinaires. À titre d'exemple, la lettre de suspension de

deux jours du 25 avril 2000 citée ci-dessus contient la phrase suivante : « Depuis le 1^{er} décembre 1997, vous avez reçu quatre mesures disciplinaires. » Des phrases semblables se trouvent également dans les lettres de suspension de cinq et huit jours. Les rapports sur les mesures disciplinaires reliés aux incidents reprochés à la fonctionnaire déposés en preuve par l'employeur (pièces E-1-3, E-1-5 et E-1-12) contiennent aussi les antécédents disciplinaires de la fonctionnaire. Mme Gignac a témoigné qu'elle a tenu compte du dossier disciplinaire de la fonctionnaire et du principe de la gradation des sanctions en imposant chacune des mesures.

[124] Dans des circonstances normales, comme je suis d'avis que l'employeur était justifié d'imposer des mesures disciplinaires à la fonctionnaire, j'aurais eu à décider si les mesures imposées étaient appropriées, compte tenu de la preuve ainsi que du dossier disciplinaire de la fonctionnaire tel qu'il existait au moment où l'employeur avait imposé chacune des mesures.

[125] Toutefois, dans le présent cas, je ne fais pas face à des circonstances normales. Plusieurs années se sont écoulées entre les événements dont il est question ici et l'audience des griefs s'y rapportant. Rappelons le dossier disciplinaire de la fonctionnaire qui existait lorsque l'employeur lui a imposé la suspension de deux jours le 25 avril 2000 : un avertissement écrit le 1^{er} décembre 1997 et des suspensions sans solde de un et trois jours les 30 décembre 1997 et 2 février 1998 respectivement pour distribution non autorisée de matériel, ainsi qu'un avertissement écrit avec coupure de salaire de deux heures pour absence non autorisée le 17 décembre 1998.

[126] Tel que mentionné ci-dessus, en 2002, un arbitre de grief a accueilli les griefs que la fonctionnaire avait déposés contre les suspensions sans solde de un et trois jours (*Rioux*, 2002 CRTFP 68).

[127] Dans de telles circonstances, je considère qu'il y a deux positions possibles. La première est que l'employeur était de bonne foi en s'appuyant sur le dossier disciplinaire tel que constitué au moment d'imposer les sanctions, de sorte que si la faute de la fonctionnaire est établie, la sanction doit demeurer, sauf si démesurée.

[128] La deuxième position possible est que le dossier disciplinaire lui-même est déraisonnable, comme le conclut l'arbitre de grief dans 2002 CRTFP 68. Par conséquent, l'employeur ne peut s'appuyer dessus pour la sanction.

[129] À mon avis, la deuxième position pose des difficultés. Dans le présent cas, il est vrai que l'employeur était au courant que la fonctionnaire avait déposé des griefs contre les suspensions de un et trois jours respectivement qui faisaient partie de son dossier disciplinaire avant qu'il impose les sanctions qui sont devant moi. Cependant, l'employeur ne pouvait certainement pas prédire le sort éventuel des griefs. J'estime que dans les circonstances du présent cas, il serait déraisonnable d'exiger que l'employeur ait attendu le résultat de ces griefs avant d'imposer d'autres mesures disciplinaires.

[130] Je considère, d'une part, que l'employeur était de bonne foi et sans reproche en s'appuyant sur le dossier disciplinaire de la fonctionnaire tel qu'il existait lors de l'imposition des sanctions. D'autre part, je suis d'avis que de ne pas tenir compte de la décision 2002 CRTFP 68 aurait pour effet de punir la fonctionnaire lorsqu'un arbitre de grief a déterminé qu'une partie importante du dossier disciplinaire sur lequel l'employeur s'est appuyé n'était pas justifiée.

[131] Par conséquent, dans mon analyse qui suit sur le remède à accorder, à savoir si les sanctions imposées à la fonctionnaire étaient appropriées eu égard aux actes qui lui ont été reprochés, je tiendrai compte du fait que les suspensions de un et trois jours du dossier disciplinaire de la fonctionnaire sur lesquelles l'employeur s'est appuyé ont été annulées par la décision 2002 CRTFP 68.

[132] En ce qui concerne l'incident du 7 mars 2000, la preuve démontre que Mme Tester avait demandé à la fonctionnaire à deux reprises avant l'audience du grief de M. Cloutier de remplir une demande de congé pour sa présence à l'audience. Mme Tester avait indiqué à la fonctionnaire que, comme elle assistait à titre de conseillère technique à la demande de M. Morissette, elle devait obtenir un congé autorisé, puisque l'employeur ne paierait pas un congé pour l'occasion.

[133] La fonctionnaire en a discuté avec M. Morissette, qui lui a dit que la question du paiement du congé serait soulevée devant Mme Leclair. M. Morissette était alors bien au courant de la position de l'employeur. Selon le témoignage non contredit de Mme Leclair, lorsque quelques jours avant le 7 mars 2000 celui-ci a communiqué avec elle afin de savoir si la fonctionnaire pouvait l'accompagner à titre de conseillère technique, Mme Leclair l'a informé qu'elle n'avait pas d'objection, mais qu'elle devait obtenir l'autorisation de sa surveillante. De plus, au début de l'audience du grief,

Mme Leclair a demandé à la fonctionnaire si elle avait obtenu l'autorisation de sa surveillante, ce à quoi elle a répondu par la négative.

[134] Comme Mme Leclair a maintenu la position de l'employeur de ne pas payer pour le congé de la fonctionnaire, comme ils en avaient convenu au préalable, les trois employés ont quitté son bureau sans procéder à l'audience du grief de M. Cloutier. La fonctionnaire a alors décidé d'elle-même de participer à une évaluation de la réunion avec M. Morissette pendant une heure sans en aviser Mme Tester.

[135] Je ne retiens pas l'argument de la fonctionnaire voulant que le congé ait été autorisé et qu'il ne s'agissait que d'une question du code d'absence approprié. Il est clair d'après la preuve que la fonctionnaire avait été avisée qu'elle devait faire une demande de congé autorisé au préalable. Mme Leclair a déclaré en contre-interrogatoire que ce qui importe est l'autorisation d'absence, le code d'absence étant un aspect technique. Qui plus est, même à son retour à son poste de travail à 15 h 30, la fonctionnaire a refusé de remplir une demande de congé pour le temps qu'elle avait passé au bureau de Mme Leclair, préférant suivre les conseils de M. Morissette de se faire couper son salaire par l'employeur pour ensuite déposer un grief.

[136] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait demandé à Mme Tester si elle pouvait compenser son heure d'absence de 14 h 30 à 15 h 30 en y substituant ses pauses et le temps qu'elle avait travaillé sur des dossiers de bureau pendant son congé compensatoire l'avant-midi du 7 mars 2000. Selon la preuve, Mme Tester n'a jamais consenti à cette demande. Toujours, selon la preuve, ce n'est pas à la fonctionnaire de décider elle-même de modifier ses heures de travail. Cela revient plutôt à sa surveillante. Mme Tester a témoigné que les pauses ne se négocient pas de cette façon.

[137] Je suis donc d'avis que l'employeur était justifié d'imposer une mesure disciplinaire à la fonctionnaire.

[138] Est-ce que la mesure imposée, soit une suspension sans solde de deux jours, était appropriée dans les circonstances? Tel que je l'ai expliqué ci-dessus, les antécédents disciplinaires de la fonctionnaire devant moi ne sont plus ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé le 25 avril 2000, date de la lettre de suspension. Selon l'employeur, la fonctionnaire en était à sa cinquième mesure disciplinaire. Le dossier disciplinaire devant moi consiste en deux avertissements écrits : le premier en date du 1^{er} décembre 1997 pour distribution non autorisée de matériel et le second en

date du 17 décembre 1998 pour absence non autorisée. Le deuxième avertissement écrit comprenait une coupure de salaire de deux heures. Vu ces circonstances, je considère qu'il y a lieu de modifier la sanction imposée en y substituant une suspension d'une journée.

[139] Relativement à l'incident du 9 mai 2001, la fonctionnaire a admis qu'elle n'était pas de retour à son poste de travail à la fin de sa pause du dîner et qu'elle n'en a pas avisé Mme Ettinger, ni obtenu son autorisation. La preuve n'est pas concluante quant au fait si elle avait pu ou non rejoindre Mme Ettinger avant de se diriger au bureau des enquêteurs. Le *Code* en vigueur à l'époque (pièce E-2), dont la section 3 est intitulée « Responsabilités des employés », stipule ce qui suit au paragraphe F - heures de travail :

[...]

Chaque fois que vous modifiez votre horaire de travail régulier, par exemple partir avant l'heure prévue ou modifier l'heure de vos repas ou de vos pauses, il vous faut obtenir l'assentiment préalable de votre superviseur aussitôt qu'il est possible de le faire.

Si vous prévoyez vous absenter du travail, vous devez également aviser votre superviseur dès que les circonstances le permettent afin de pouvoir obtenir l'autorisation requise à l'avance.

[...]

[le passage en évidence l'est dans l'original]

La fonctionnaire, qui a reconnu connaître le *Code*, ne s'y est pas conformée.

[140] M. Bélanger a confirmé qu'il avait autorisé la rencontre avec la fonctionnaire et ses collègues. Lorsque la réunion s'est terminée, M. Bélanger a clairement indiqué à la fonctionnaire qu'il s'occuperait du cas de Mme Sepulveda et lui a donné la directive de retourner à son poste de travail. M. Bélanger étant le représentant régional de l'employeur en matière de politique de harcèlement, il avait l'autorité requise pour émettre une telle directive, d'autant plus qu'il avait rencontré les employés à la demande de la directrice régionale, Mme Leclair. La fonctionnaire a reconnu que M. Bélanger lui avait donné la directive de retourner à son bureau. Au lieu de s'y conformer, elle s'est rendue au bureau des enquêteurs. Je suis donc d'avis que les quatre critères de l'insubordination que l'on retrouve dans *Focker* ont été satisfaits.

[141] En ce qui a trait à l'entretien avec les enquêteurs, la preuve est contradictoire. La fonctionnaire a témoigné qu'elle était calme et polie en tout temps tandis que l'agresseur était M. Lafrenière. Ce dernier et Mme Lamontagne ont déclaré qu'en entrant dans le bureau des enquêteurs, la fonctionnaire, qu'ils ne connaissaient pas, avait le ton élevé, s'était approchée d'eux, avait frappé sur la table et avait pointé M. Lafrenière du doigt en exigeant le document de désistement signé par Mme Sepulveda.

[142] Lors de l'entretien, c'est principalement la fonctionnaire et M. Lafrenière qui étaient impliqués dans l'échange. Mme Lamontagne n'a fait qu'observer. Elle a corroboré le témoignage de M. Lafrenière de façon détaillée, indiquant même qu'à un certain moment, M. Lafrenière aussi a levé le ton. Je considère qu'elle était un témoin crédible. Je retiens donc que lors de sa discussion avec M. Lafrenière, la fonctionnaire n'a pas agi de façon calme et polie.

[143] La section 3 (Responsabilités des employés) du *Code* contient le paragraphe B intitulé « Relations professionnelles », dont voici l'extrait : « La politesse et la courtoisie sont également de mise dans les échanges avec les collègues afin de garantir que CIC demeure un milieu de travail caractérisé par le respect. »

[144] La preuve a démontré que la fonctionnaire s'est absentée de son travail sans autorisation afin de se charger du cas de Mme Sepulveda. Elle n'en avait aucun droit en vertu de la convention collective. La fonctionnaire a refusé d'obéir à la directive de M. Bélanger de retourner à son poste de travail et n'a pas agi de façon respectueuse avec les enquêteurs. L'employeur était donc justifié de lui imposer une mesure disciplinaire.

[145] Toutefois, je considère que l'employeur aurait dû tenir compte du fait que lorsque la fonctionnaire a rencontré M. Bélanger afin de discuter du cas de Mme Sepulveda, elle avait obtenu son autorisation pour ce faire. Par conséquent, je retiens que pour la période de la rencontre avec M. Bélanger, soit 20 minutes selon la preuve, la fonctionnaire était autorisée à être absente de son travail. L'employeur devra donc rembourser son salaire pour cette période de temps.

[146] Vu le dossier disciplinaire de la fonctionnaire devant moi, ainsi que le fait qu'une partie de son absence avait été autorisée par M. Bélanger, je suis d'avis qu'il y a

lieu de modifier la sanction. Dans les circonstances, il me paraît qu'une suspension sans solde de trois jours respecte le principe de la gradation des sanctions.

[147] L'employeur a imposé la suspension sans solde de huit jours à la fonctionnaire pour les incidents des 10 et 27 septembre 2001. En ce qui concerne l'incident du 10 septembre 2001, la fonctionnaire a admis que pendant 20 minutes elle a participé à une discussion non reliée à son travail avec M. Cloutier et Mme L'Heureux, et ce sans l'autorisation de sa superviseure. C'est elle qui a pris l'initiative de convoquer M. Cloutier à son bureau afin de participer à la discussion sur la dotation. De plus, elle a tenté de faire croire à Mme Ettinger que la discussion entre les trois employés était reliée au travail.

[148] Je ne retiens pas l'argument de la fonctionnaire que, comme facteur atténuant, je doive tenir compte du contexte du débrayage qui devait avoir lieu le lendemain. Je considère que le sujet de la discussion, soit une enquête sur la dotation au ministère, n'était pas relié au débrayage anticipé.

[149] Comme il a été dit dans *Rioux*, 2005 CRTFP 24 au paragraphe 45, « ... nul ne peut s'arroger le droit de cesser son travail pendant près de 20 minutes sans autorisation préalable. »

[150] En ce qui a trait à l'incident du 27 septembre 2001, la fonctionnaire a admis en contre-interrogatoire qu'elle avait pris l'initiative d'appeler M. Cloutier, qui n'était pas un représentant syndical, pour qu'il vienne à son bureau afin de lire lui-même le courriel la convoquant à une entrevue disciplinaire le 1^{er} octobre 2001. La fonctionnaire a admis de plus qu'il n'était pas urgent que M. Cloutier vienne immédiatement et qu'elle n'avait pas pensé de lui lire le courriel au téléphone puisqu'elle était sous le choc. Elle a aussi admis qu'elle n'était pas en pause pendant leur discussion et qu'elle n'avait pas demandé l'autorisation d'entreprendre une discussion personnelle avec M. Cloutier.

[151] Ces incidents démontrent que même après avoir fait l'objet de mesures disciplinaires croissantes pour absences non autorisées de son travail, ces mesures avaient peu d'effet sur le comportement de la fonctionnaire à cet égard. Elle a continué de s'arroger le droit de cesser son travail sans autorisation. Je conclus que l'employeur était justifié d'imposer une mesure disciplinaire à la fonctionnaire pour les incidents des 10 et 27 septembre 2001.

[152] Compte tenu de la preuve et le fait que la fonctionnaire persistait à ne pas se conformer aux directives de l'employeur concernant les absences non autorisées, j'estime qu'une mesure disciplinaire sévère était justifiée. Dans les circonstances, je suis d'avis que la mesure disciplinaire imposée par l'employeur, soit une suspension de huit jours, était appropriée.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[154] Dans le dossier de la CRTFP 166-02-32460, le grief est accueilli en partie. La sanction imposée par l'employeur est modifiée et je la réduis à une suspension de un jour sans traitement. L'employeur doit rembourser à la fonctionnaire le montant équivalant à un jour de traitement et les avantages appropriés.

[155] Dans le dossier de la CRTFP 166-02-32567, le grief est accueilli en partie. La sanction imposée par l'employeur est modifiée et je la réduis à une suspension de trois jours sans traitement. L'employeur doit rembourser à la fonctionnaire le montant équivalant à deux jours et 20 minutes de traitement et les avantages appropriés.

[156] Dans le dossier de la CRTFP 166-02-32568, le grief est rejeté.

Le 9 mars 2011.

**Steven B. Katkin,
arbitre de grief**