

Date: 20131002

Dossiers: 566-02-4418 et 4420

Référence: 2013 CRTFP 123



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

BARRY PUGH

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Défense nationale)**

défendeur

Répertorié

Pugh c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : John G. Jaworski, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Amarkai Laryea, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour le défendeur : Christine Diguier, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 11 au 13 mars 2013.
(Traduction de la CRTFP)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Barry Pugh, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») travaille présentement à titre d'agent principal des politiques à l'Agence du revenu du Canada. Au moment des événements ayant donné lieu aux griefs, il travaillait à titre de rédacteur anglais, un poste au groupe et niveau IS-03, au sein de l'Unité de la correspondance du Ministre (UCM) au ministère de la Défense nationale (le « MDN » ou le « défendeur »).

[2] Le 10 mars 2009, le fonctionnaire s'est vu infliger une suspension de cinq jours pour inconduite, en raison de ses prétendus manquements aux consignes contenues dans une lettre datée du 13 novembre 2008 intitulée [traduction] « Attentes de la direction ». Le fonctionnaire a déposé un grief contestant cette mesure disciplinaire, demandant à titre de redressement que la mesure disciplinaire soit annulée, qu'il soit remis dans sa position financière antérieure et que les lettres se rapportant à cette mesure disciplinaire soient expurgées de son dossier. Le grief a été refusé au premier, au deuxième ainsi qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et renvoyé à l'arbitrage le 1^{er} octobre 2010 en vertu de l'alinéa 209(1)*b* de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »).

[3] Le 27 mai 2009, le fonctionnaire s'est vu infliger une suspension de sept jours pour inconduite, en raison de ses prétendus manquements aux consignes contenues dans une lettre datée du 13 novembre 2008 intitulée [traduction] « Attentes de la direction ». Il a déposé un grief contestant cette mesure disciplinaire, demandant à titre de redressement que la suspension soit annulée, qu'il soit remis dans sa position financière antérieure et que la documentation se rapportant à cette mesure disciplinaire soit expurgée de son dossier. Le grief a été refusé au premier, au deuxième ainsi qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et également renvoyé à l'arbitrage le 1^{er} octobre 2010 en vertu de l'alinéa 209(1)*b* de la *Loi*.

II. Résumé de la preuve

[4] Le défendeur a fait entendre comme témoins Louise Goneau et Linda Cauchy. Le fonctionnaire a témoigné pour son propre compte.

[5] Le fonctionnaire est titulaire d'un baccalauréat ès arts, obtenu avec distinction, en Langue et littérature françaises avec spécialisation en traduction, de l'Université du

Michigan. Il a également étudié à l'Université Georgetown, à Washington, et à l'Université d'Ottawa, où il a suivi des cours respectivement en traduction simultanée et consécutive et en traduction et interprétation. Il est arrivé au Canada en 1981 et s'est joint à la fonction publique fédérale. Au moment de l'audience, le fonctionnaire comptait quelque 30 années de service au sein de la fonction publique fédérale. Il est entré au service de l'UCM au MDN en 2001.

[6] Aux alentours de 2006, Mme Goneau a été nommée chef du service de l'UCM du MDN. Il s'agissait d'un poste classé au groupe et au niveau AS-07. Depuis 1985, Mme Goneau avait passé une grande partie de sa carrière à travailler dans diverses UCM au gouvernement fédéral; elle a qualifié d'exigeante la nature du travail effectué au sein d'une UCM ainsi que les attentes à cet égard.

[7] Avant d'entrer en fonction, Mme Goneau a rencontré le directeur de l'UCM du MDN, car il y avait, semble-t-il, certains problèmes fonctionnels. À l'époque, l'UCM était divisée en trois sections : la Section des opérations, la Section des services du contrôle et de la production des rapports, et la Section de la rédaction. Aucune de ces sections n'avait de superviseurs nommés pour une période indéterminée, et donc sa première tâche a été de voir à la dotation de tels postes. On m'a remis un organigramme de l'UCM selon lequel ce service, une fois entièrement fonctionnel, comptait 40 postes relevant directement ou indirectement de Mme Goneau. Le fonctionnaire travaillait à la Section de la rédaction, et au moment de l'entrée en fonction de Mme Goneau, il relevait du rédacteur principal en langue anglaise.

[8] Mme Goneau a nommé Mme Cauchy au poste de superviseur (chef) de la Section de la rédaction, en avril ou mai 2007. À compter de la nomination de Mme Cauchy, le fonctionnaire a relevé de cette dernière.

[9] Les trois témoins ont tous expliqué la nature du travail effectué au sein de l'UCM. Le ministre reçoit un important volume de correspondance, le tout étant acheminé à l'UCM. L'origine et le type de correspondance aident à déterminer la réponse à y donner ainsi que le temps de réponse. Il faut notamment archiver et répertorier toute la correspondance reçue à l'UCM. Un dossier est créé pour chaque pièce de correspondance reçue. Selon le type de correspondance, il peut être nécessaire d'effectuer des recherches avant de pouvoir rédiger une réponse. Une échéance est fixée, et on établit des dates de rappel (« BF ») pour la préparation et le traitement de chaque réponse. La Section de la rédaction est chargée de rédiger la réponse à une

lettre. Chaque lettre de réponse est ensuite révisée par un rédacteur principal, en langue française ou en langue anglaise, selon la langue dans laquelle la correspondance reçue était rédigée. Une fois que la révision de la lettre de réponse est achevée par le rédacteur principal, la lettre de réponse est ensuite révisée par le rédacteur chargé du dossier, qui y apporte les modifications requises, le cas échéant. Les corrections sont ensuite révisées par un deuxième rédacteur, afin de s'assurer que les erreurs éventuelles sont repérées et, le cas échéant, corrigées. Le dossier est acheminé au rédacteur principal une fois que tout ce processus est achevé.

[10] Mme Goneau a ensuite brièvement décrit les divers types de correspondance pouvant être acheminés à l'UCM. En outre, l'origine ainsi que le contenu d'une lettre aident à établir le niveau de priorité de la réponse à y apporter. Aussi, à titre d'exemple, les lettres reçues portant sur un sujet donné peuvent nécessiter une réponse suivant une formule-type ou une réponse similaire. Par ailleurs, une lettre ou un dossier peut ne pas avoir été établi comme étant prioritaire au départ, mais peut toutefois le devenir par la suite suivant les événements se rapportant à leur objet.

[11] Les trois témoins ont tous affirmé qu'il était courant que les échéances et les dates de rappel soient échues par le temps que le dossier soit rendu à la Section de la rédaction, et les rédacteurs devaient alors souvent travailler suivant des délais très serrés.

[12] Une fois entrée en fonction, Mme Goneau a été en mesure d'établir que la gestion des dossiers était l'un des problèmes fonctionnels principaux sévissant au sein du service, en particulier au plan de la localisation et de la sécurisation des dossiers. Lorsque la correspondance arrive à l'UCM, elle est d'abord archivée, transformée en dossier ou en une pièce d'un dossier, puis consignée au système « ccmMercury », le système de suivi informatisé de l'UCM. Au fur et à mesure que le dossier chemine d'une section à l'autre de l'UCM, le changement de possession du dossier doit en principe être consigné au système ccmMercury. Ceci permettait en principe de localiser le dossier et de le récupérer, au besoin. Cependant, cela ne se passait pas ainsi et, souvent, quand il fallait retrouver un dossier, la personne qui en était en principe le titulaire selon le système ccmMercury ne l'avait pas en sa possession. En plus, les employés de l'UCM conservaient les dossiers sur lesquels ils travaillaient dans leur propre classeur verrouillé. Si on avait besoin de consulter un dossier après les heures normales de bureau ou alors que la personne qui en avait en principe la possession

était absente et que le dossier était remisé quelque part dans un classeur verrouillé, il devenait difficile d'y avoir accès. Si l'on ajoute à cela la consignation souvent aléatoire des mouvements des divers dossiers dans le système ccmMercury, les dossiers étaient souvent ailleurs que là où ils devaient se trouver et alors, si on avait besoin de les consulter de manière urgente, on ne pouvait pas le faire. Ceci pouvait s'avérer fort embarrassant à l'occasion.

[13] Dans le cadre de sa stratégie de gestion, Mme Goneau a resserré le processus de consignation des informations dans le système ccmMercury et exigé que tous les employés travaillant à l'UCM s'assurent de ranger à la fin de leur journée de travail tous les dossiers sur lesquels ils travaillaient dans une unité centrale de stockage verrouillée; cette unité de stockage étant connue sous l'acronyme DASCO. Ces changements avaient été instaurés afin de s'assurer que la direction puisse savoir où se trouvait chacun des dossiers et avoir accès à n'importe quel dossier en tout temps.

[14] L'unité DASCO a été décrite comme étant essentiellement un classeur surdimensionné, constitué de cases, d'ouvertures et de casiers libellés au nom d'une équipe ou d'un individu en particulier, dans lequel ils devaient placer leurs dossiers. Tous les employés travaillant à l'UCM, peu importe leur section d'attache ou leur rang, étaient tenus de placer leurs dossiers dans les cases, ouvertures ou casiers qui leur étaient assignés, avant de quitter le bureau à la fin de leur journée de travail. L'unité DASCO était déverrouillée tous les matins entre 6 h 30 et 6 h 45, et devait être verrouillée tous les jours à compter de 16 h 55. Seulement quelques initiés avaient la combinaison de l'unité DASCO, dont Mme Goneau. Ni Mme Cauchy ni le fonctionnaire n'avaient la combinaison de l'unité DASCO.

[15] En contre-interrogatoire, à la question à savoir s'il y avait un plan de secours ou une procédure particulière si quelqu'un manquait l'heure de verrouillage de l'unité DASCO à la fin de la journée de travail, tant Mme Goneau que Mme Cauchy ont répondu qu'il n'y en avait pas.

[16] L'UCM est située au quartier général du ministère de la Défense nationale, à Ottawa. Alors que l'adresse civique de l'immeuble est le 101, promenade Colonel-By, le complexe est plutôt vaste et comprend un immeuble central peu élevé auquel est reliée une grande tour à bureaux de chaque côté. Le complexe jouxte quatre artères routières qui ne sont pas toutes accessibles les unes aux autres et qui sont disposées à différents niveaux, l'ensemble étant desservi par deux ponts distincts. En plus, le

complexe est protégé par des murets californiens disposés le long des voies d'accès et à certains endroits, par une clôture en acier.

[17] Le fonctionnaire a décrit l'espace de travail de l'UCM comme étant un concept à aire ouverte parsemée de postes de travail modulaires. Le fonctionnaire a indiqué que son poste de travail était situé le long du même couloir que ceux de Mme Goneau et de Mme Cauchy, leur poste de travail modulaire respectif étant disposé à deux postes de travail de part et d'autre du sien.

[18] Le fonctionnaire, tout comme Mme Goneau, ont tous les deux témoigné que peu après l'arrivée de cette dernière, elle a tenu un exercice de développement de l'esprit de corps. Mme Goneau a témoigné qu'elle avait retenu les services d'un consultant, lequel avait proposé un outil conçu spécifiquement aux fins de cet exercice, comportant notamment un questionnaire dont les résultats devaient servir à la réalisation d'une activité ultérieure destinée à renforcer l'esprit de corps au sein de l'équipe. On ne m'a pas précisé la nature exacte des questions figurant dans ce questionnaire. Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait refusé de répondre au questionnaire, ou « test de personnalité » comme il l'appelait. Le fonctionnaire n'a donc pas participé au questionnaire et, de ce fait, on ne lui a pas permis de participer à l'activité ultérieure destinée à renforcer l'esprit de corps.

[19] Le fonctionnaire et Mme Goneau ont tous deux témoigné qu'à la suite de cette séance de développement de l'esprit de corps, une séance de médiation avait eu lieu entraînant une mesure de rechange offerte au fonctionnaire. On ne m'a pas donné plus de précisions quant à savoir si ce différend avait donné lieu au dépôt d'une plainte ou d'un grief par le fonctionnaire; toutefois, une mesure de redressement avait certainement été accordée à la suite d'une démarche quelconque entreprise par le fonctionnaire.

[20] D'après le fonctionnaire, c'était cette séance de développement de l'esprit de corps et sa résolution qui avaient mené à ce qu'il avait ressenti comme étant le début de sa « stigmatisation » ou de son « ciblage » de la part de Mme Goneau et de Mme Cauchy.

[21] Mme Goneau a témoigné que c'était au printemps de l'année 2007, au cours de la période d'évaluation du rendement, qu'elle avait commencé à se rendre compte de certaines lacunes mineures dans le travail du fonctionnaire, qu'elle a décrites comme

étant des coquilles, et le fait de garder ses dossiers avec lui jusqu'à la toute fin de la journée.

[22] Mme Cauchy a témoigné que parmi ses responsabilités à titre de chef de la Section des rédacteurs, elle devait évaluer la production de chacun de ses subalternes. Elle a témoigné qu'elle recevait chaque lundi matin les données sur la production de chaque rédacteur. Elle a précisé que ces données indiquaient notamment le travail effectué par chacun des rédacteurs et le nombre de dossiers en leur possession respective. Mme Cauchy a témoigné qu'il lui était apparu que le fonctionnaire semblait être le rédacteur ayant toujours le plus grand nombre de dossiers en sa possession.

[23] On ne m'a pas fourni d'exemple de ces données ou du rapport auquel Mme Cauchy faisait référence, ni de statistiques particulières ayant trait au volume de travail qu'accomplissait le fonctionnaire par rapport aux autres rédacteurs.

[24] On ne m'a pas non plus fourni d'indication quant à la période particulière pendant laquelle le rendement du fonctionnaire avait été mesuré; je ne puis que présumer qu'il s'agit d'une période comprise entre le moment où Mme Cauchy est entrée en fonction en 2007 et un certain moment avant le 28 juillet 2008, date à laquelle elle l'a astreint à suivre un plan de gestion du rendement.

[25] Mme Cauchy a affirmé que lorsqu'elle a établi que le fonctionnaire avait une charge de travail excessive, elle soulageait sa charge de travail en confiant certains de ses dossiers à ses collègues. Elle a aussi affirmé avoir discuté avec lui de l'importance d'établir des priorités, d'organiser son travail et de travailler en fonction des échéances fixées. Elle a dit que cela ne semblait pas aider à résoudre la situation et qu'il comptait toujours le plus de dossiers en cours d'exécution. Elle a indiqué qu'elle a commencé à formuler par écrit la manière que le fonctionnaire devait procéder pour effectuer son travail à partir du moment qu'elle a senti que les discussions informelles ne fonctionnaient pas.

[26] On ne m'a pas fourni une copie des consignes ou des avertissements écrits que Mme Cauchy affirme avoir donnés au fonctionnaire. On ne m'a pas non plus fourni davantage de précisions quant à savoir dans quelle mesure la charge de travail du fonctionnaire avait été réduite ou quelle était l'ampleur de sa charge de travail par rapport à celle des autres rédacteurs. On ne m'a pas non plus fourni d'indication quant

au niveau de complexité du travail accompli par le fonctionnaire ou par ses collègues de travail.

[27] Le fonctionnaire a témoigné qu'il prenait en charge un grand nombre de dossiers et que les données figurant dans les rapports au sujet de sa production étaient inexactes. Il a précisé qu'il devait souvent traiter des dossiers complexes.

[28] Le 30 juillet 2008, Mme Cauchy a remis au fonctionnaire une lettre datée du 29 juillet 2008 ainsi qu'un plan d'action (le « plan d'action n° 1 »). La lettre mentionnait notamment que le rendement du fonctionnaire avait baissé au cours des 29 derniers jours et que le nombre de ses dossiers en cours avait augmenté. Il y était également précisé que la qualité de son travail avait diminué. Il n'y était pas indiqué le nombre exact de ses dossiers en cours, ni quelque précision quant à la prétendue diminution dans la qualité de son travail.

[29] Le plan d'action n° 1 stipulait que le fonctionnaire devait préparer un minimum de 25 nouveaux dossiers par semaine qu'il devait soumettre aux fins de révision et de leur transmission au rédacteur principal. En plus, il devait effectuer la lecture d'épreuves et apporter les corrections requises des dossiers qui lui étaient acheminés le jour-même. Il devait préparer toutes les semaines un sommaire de ses travaux et le transmettre à Mme Cauchy avant 15 h le vendredi de chaque semaine. Le lundi matin de chaque semaine, le fonctionnaire, Mme Cauchy et Mme Goneau devaient se rencontrer afin de passer en revue le sommaire des travaux du fonctionnaire de la semaine précédente et discuter de ses progrès par rapport aux objectifs établis dans le plan d'action n° 1 et établir toute autre mesure devant être prise, au besoin.

[30] Selon le témoignage de Mme Goneau, 25 dossiers par semaine seraient la norme du volume de travail accompli par chaque employé travaillant à l'UCM; toutefois, il est également ressorti de la preuve que cela était plutôt une estimation subjective, car le volume de travail produit dépendait de la nature des dossiers à traiter.

[31] La notion de « dossier » n'a pas été définie; il ressort toutefois de la preuve que cette appellation pouvait tout autant désigner une lettre reçue au sujet d'un sujet donné nécessitant une réponse, qu'une série de lettres portant sur un sujet identique ou similaire. Le nombre de lettres à traiter n'a pas été précisé; cependant, il ressort encore une fois de la preuve qu'il pouvait y avoir plusieurs lettres, voire des centaines, pouvant porter sur un même sujet donné. La complexité des sujets traités n'a pas

davantage été expliquée plus en détail. J'ai compris toutefois des divers témoignages qu'une seule lettre pouvait traiter d'un enjeu complexe pouvant nécessiter des recherches exhaustives et que plusieurs lettres pouvaient porter sur un seul et même enjeu ne nécessitant qu'une recherche minimale et peu de travail en fin de compte.

[32] La lettre du 29 juillet 2008 traitait également des lacunes de rendement relevées dans le « Rapport d'examen du rendement personnel civil » (le « RERPC »). On ne m'a pas fourni de copie du RERPC dont il s'agissait ni de quelque autre rapport de la sorte ayant trait au fonctionnaire.

[33] Le 11 août 2008, Mme Goneau a remis au fonctionnaire une réprimande écrite. La lettre de réprimande commence avec cette entrée en matière : [traduction] « Malgré les efforts continus destinés à corriger diverses problématiques en lien avec votre travail en misant sur un processus collaboratif, ces efforts se sont avérés infructueux. » La lettre ne précise pas les problématiques dont il s'agit, ni le processus collaboratif auquel on y fait référence ni davantage quels efforts ont été consacrés dans le cadre de ces initiatives.

[34] La lettre du 11 août 2008 évoque ensuite des manquements aux dispositions des *Normes de conduite* et du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* (le « *Code de valeurs et d'éthique* », et qu'il était attendu que le fonctionnaire se conforme aux dispositions de ces codes. On n'y précisait pas toutefois la ou les dispositions particulières des *Normes de conduite* ou du *Code de valeurs et d'éthique* auxquelles le fonctionnaire aurait contrevenu.

[35] Dans cette lettre datée du 11 août 2008, on décrit en termes généraux les inconduites reprochées comme étant le manque de ponctualité et des absences non autorisées. On y indique également que le fonctionnaire utilisait les locaux, le matériel de bureau et le réseau électronique du ministère à des fins autres que des fins officielles. Aucune précision n'est donnée quant aux agissements reprochés. Le seul témoignage que j'ai entendu en lien avec ces allégations d'inconduite fut celui de Mme Goneau. Elle se souvenait que le fonctionnaire s'absentait sans permission, qu'il était probablement ailleurs qu'à son poste de travail durant les heures de bureau, ce qui aurait été constaté à plus d'une occasion, et qu'il utilisait le bureau à des fins autres que celles de son travail. Elle n'a toutefois pas fourni de précisions au sujet de ces allégations.

[36] La lettre du 11 août 2008 formule ensuite des consignes à l'intention du fonctionnaire au sujet des démarches qu'il devait faire s'il voulait prendre un congé. On lui demandait notamment de confirmer ses heures de travail, le moment de ses pauses-repas et de ses périodes de repos.

[37] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait déposé un grief relativement à cette mesure disciplinaire; aucune preuve n'a toutefois été présentée quant à l'issue de ce grief.

[38] Deux jours après la remise de la lettre du 11 août 2008 au fonctionnaire, Mme Cauchy a déposé une plainte de harcèlement contre le fonctionnaire, y faisant état de 11 différents événements de harcèlement, qui se seraient tous produits entre le début du mois de juin 2007 et le mois d'août 2008.

[39] La plainte de harcèlement a fait l'objet d'une enquête confiée au cabinet Quintet Consulting Corporation; le rapport final de l'enquête a été transmis à Mme Cauchy le 15 avril 2009. Le rapport de harcèlement indiquait notamment que des 11 allégations de harcèlement formulées contre le fonctionnaire, toutes sauf une avaient été jugées non fondées. En ce qui a trait à l'allégation jugée fondée, le fonctionnaire s'est vu infliger une suspension de huit jours, contre laquelle il a déposé un grief. Son grief a été accueilli et la suspension de huit jours a été annulée.

[40] Malgré la plainte de harcèlement déposée par Mme Cauchy le 13 août 2008, elle a continué à être la superviseuse du fonctionnaire et à surveiller son rendement au travail. Mme Cauchy a témoigné qu'à un certain moment après avoir déposé sa plainte de harcèlement, elle a cessé de surveiller le fonctionnaire; cependant, il apparaît clairement des notes de Mme Cauchy qu'elle a participé aux réunions du lundi matin visant à passer en revue le travail du fonctionnaire à tout le moins durant tout le mois d'août 2008 jusqu'à au moins le 8 septembre 2008. En témoigne notamment une lettre datée du 4 septembre 2008 qui a été remise au fonctionnaire dans laquelle on l'informait qu'une enquête était en cours au sujet de son inconduite présumée. Le fonctionnaire n'a pas signé la lettre en guise d'accusé de réception de celle-ci, un fait que Mme Cauchy a noté au bas de la lettre de sa propre main.

[41] L'onglet 4 de la pièce E-1 contient les notes consignées au dossier par Mme Cauchy résumant la teneur des rencontres tenues en lien avec le plan d'action n° 1, jusqu'à la rencontre du 2 septembre 2008 inclusivement. En ce qui a trait

aux notes inscrites par celle-ci sous le titre [traduction] « Réunion de suivi du 25 août 2008 », le fonctionnaire, Mme Goneau et Mme Cauchy ont tous les trois témoigné au sujet de cette rencontre et des notes se rapportant à la teneur de cette rencontre. Le fonctionnaire a témoigné que ses gestionnaires avaient tout d'abord sous-évalué le volume de travail qu'il avait accompli, et que ce n'est qu'après qu'il ait signalé à leur attention les véritables données à cet égard que cette information avait été dûment corrigée. Il a affirmé qu'à une occasion, alors qu'on lui accordait la réalisation d'un seul dossier, il avait en fait préparé 10 lettres, et qu'à une autre occasion, il en avait préparé 18. Il a affirmé que la norme de 25 dossiers par semaine était trompeuse. Il a précisé qu'il était chargé de plusieurs dossiers traitant d'enjeux de grande importance.

[42] Tant Mme Goneau que Mme Cauchy ont admis lors de leur témoignage que le sommaire des travaux réalisés par le fonctionnaire tel qu'il apparaissait à l'onglet 4 de la pièce E-1 sous le titre [traduction] « Réunion de suivi du 25 août 2008 » était erroné.

[43] Le 28 octobre 2008, le fonctionnaire a reçu une lettre l'avisant qu'on lui infligeait une suspension d'une journée pour ne pas s'être présenté à une réunion devant avoir lieu le mardi 2 septembre 2008.

[44] Le fonctionnaire a témoigné que, selon les termes du plan d'action n° 1, il devait rencontrer Mme Goneau et Mme Cauchy tous les lundis. Le plan d'action n° 1 a été produit à titre de pièce E-1, à l'onglet 2; le paragraphe pertinent mentionne ce qui suit : [traduction] « IL EST CONVENU que M. Barry Pugh et Mme Linda Cauchy et Mme Louise Goneau se rencontreront le lundi matin de chaque semaine afin de passer en revue le sommaire des travaux du fonctionnaire de la semaine précédente et de discuter de ses progrès par rapport aux objectifs précités et établir toute autre mesure devant être prise, au besoin. » La réunion du 2 septembre 2008 que le fonctionnaire avait prétendument manquée, et relativement à laquelle il avait été sanctionné, correspondait à la réunion prévue normalement le lundi qui avait été déplacée au mardi puisque le lundi était la fête du Travail, un jour de congé. Selon Mme Goneau, elle lui aurait envoyé un courriel l'invitant à assister à la réunion le mardi au lieu du lundi cette semaine-là, puisque c'était congé ce lundi-là. Le fonctionnaire a affirmé qu'il n'avait jamais reçu ce courriel. Il a précisé qu'à peu près à la même époque un nouveau programme d'établissement des horaires et du calendrier avait été installé dans le système informatique et qu'il n'avait pas reçu la formation requise pour l'utiliser; il ne

savait donc pas comment fonctionnait ce système et ne pouvait donc pas savoir que la réunion du lundi avait été déplacée au mardi.

[45] Le fonctionnaire a affirmé qu'on ne l'avait pas avisé de ce changement autrement que par la notification électronique transmise dans ce système; personne n'est venu le chercher pour assister à cette rencontre, alors que pourtant le poste de travail modulaire de Mme Cauchy et celui de Mme Goneau étaient situés de part et d'autre de son poste de travail, et que tous les trois devaient se réunir au même endroit.

[46] Il n'y a aucune preuve qui démontre que le fonctionnaire ait accusé réception de la convocation à cette réunion ni qu'il ait convenu de la date et de l'heure de cette réunion.

[47] Dans la lettre de mesure disciplinaire datée du 28 octobre 2008, Mme Goneau mentionne ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite de la réunion du 8 septembre 2008 tenue en lien avec l'enquête, je conclus que vous avez contrevenu aux Normes de conduite et au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique. Le 2 septembre 2008, vous ne vous êtes pas présenté à la réunion prévue à 11 h afin de passer en revue le sommaire de vos travaux soumis le 29 août 2008 et pour discuter de vos progrès. Cette réunion avait été fixée conformément au plan d'action destiné à améliorer votre rendement et que vous aviez signé le 30 juillet 2008. Un tel comportement est inacceptable et ne peut être passé sous silence ou toléré. Je m'attends de vous qu'à titre de fonctionnaire, vous respectiez les Normes de conduite et le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, qui énoncent les principes en vertu desquels nous nous acquittons de nos fonctions et de nos attributions et qui font partie de vos conditions d'emploi dans la fonction publique.

[...]

[...] J'ai tenu compte du fait que vous avez nié avoir reçu la convocation à cette réunion et que vous n'avez par ailleurs pas tenté de vérifier si une réunion avait été convoquée. [...]

[...]

[48] Mme Goneau a témoigné qu'en date du mois d'octobre 2008, le rendement du fonctionnaire ne s'était pas amélioré et que, par conséquent, un deuxième plan d'action avait été instauré. Les modalités de ce deuxième plan d'action (le « plan d'action n° 2 ») ont été énoncées dans une lettre datée du 16 octobre 2008 émanant de Mme Goneau.

[49] Le plan d'action n° 2 reprenait essentiellement les modalités du plan d'action n° 1, sauf en ce qui a trait à ce qui suit :

- la date du plan, soit le 16 octobre 2008;
- la date prévue pour la mise en place du plan, soit le 20 octobre 2008;
- la date de la communication du premier rapport, soit le 24 octobre 2008;
- la date de la dernière réunion hebdomadaire, soit le 16 février 2008;
- la signataire de la lettre et du plan d'action, soit Mme Goneau et non Mme Cauchy;
- dans l'éventualité où il n'était pas possible de tenir la réunion hebdomadaire du lundi lors du lundi prévu à cette fin, il était prévu que la direction en fixerait la tenue à la prochaine journée disponible.

[50] Bien que Mme Goneau ait témoigné qu'à cette époque Mme Cauchy n'était plus chargée de superviser le fonctionnaire, il était néanmoins précisé au plan d'action n° 2 que les réunions hebdomadaires du lundi matin devaient avoir lieu avec Mme Cauchy et Mme Goneau.

[51] Le 13 novembre 2008, Mme Goneau a envoyé une lettre au fonctionnaire dont la rubrique d'appel était intitulée [traduction] « Attentes de la direction ». Puisque les deux griefs portent sur les mesures disciplinaires prises en lien avec la teneur de cette lettre, je la reproduis ici dans son intégralité :

[Traduction]

[...]

Je désire profiter de cette occasion afin de vous donner des précisions supplémentaires au sujet des attentes de la direction à votre égard. En particulier, je désire réitérer que

votre superviseur est le chef ou le chef par intérim, selon le cas, de l'Unité de rédaction du Ministre. Toute demande de congé ou d'absence du bureau doit être envoyée à cette personne aux fins de son approbation. En cas de confusion quant à savoir à quelle personne vous devez adresser une telle demande afin d'en obtenir l'approbation, vous pouvez me l'envoyer et je verrai à l'acheminer à la personne pertinente.

Vous avez indiqué que vos heures de travail sont de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi, et que votre pause-repas a lieu de 12 h 30 à 13 h 30. J'exige que vous respectiez cet horaire. Si vous avez besoin de modifier vos heures de travail pour quelque raison que ce soit, le changement envisagé doit d'abord être approuvé à l'avance par votre superviseur.

En ce qui a trait à la réunion hebdomadaire des rédacteurs, votre présence à cette réunion est obligatoire à moins que vous ayez un rendez-vous médical à la date prévue pour la tenue d'une telle réunion ou si vous êtes en congé autorisé.

En ce qui a trait aux courriels et aux convocations, je vous demande que lorsque je vous envoie un courriel, vous me répondiez à moi directement. Je vous demande également d'accuser réception de tous les courriels que vous recevez de votre superviseur ou de moi-même, selon le cas, et que vous y répondiez immédiatement, sinon que vous précisiez à quel moment vous allez y répondre. Je n'accepterai pas une réponse émanant d'un tiers à moins que cela soit votre superviseur immédiat. Aussi, vous devez répondre à toutes les convocations qui vous sont envoyées par la direction de l'UCM, dans votre calendrier dans Outlook, et ce, dans les 24 heures de la réception de la convocation dans votre calendrier.

De plus, je demande que vous assistiez à tous les cours de formation auxquels vous êtes inscrits conformément à votre plan d'apprentissage.

À défaut de vous conformer à l'une ou l'autre des modalités précitées, vous vous exposez à d'autres sanctions administratives. Tout écart par rapport à l'une ou l'autre de ces modalités ne sera permis que sous réserve d'avoir obtenu une autorisation à cet égard auprès de moi, de votre gestionnaire ou, en mon absence, de votre superviseur immédiat.

Si vous avez quelque question ou souhaitez discuter de quelque élément de la présente lettre, n'hésitez pas à communiquer avec moi directement.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs,

Louise Goneau
Directrice, Unité de la correspondance du Ministre

[...]

[52] Le fonctionnaire a accusé réception de la lettre datée du 13 novembre 2008, sans préjudice, la journée-même.

[53] Dans une lettre datée du 25 novembre 2008, le fonctionnaire s'est vu infliger une suspension de trois jours pour avoir omis de communiquer son sommaire des travaux avant le délai de 15 h le vendredi 31 octobre 2008. Selon cette lettre, le fonctionnaire n'aurait pas fourni les motifs pour lesquels il n'avait pas respecté cette échéance, ni manifesté quelque remords à cet égard. La lettre ne précise pas à quel moment le sommaire des travaux a effectivement été communiqué.

[54] La lettre du 25 novembre 2008 renvoie également au fait que le fonctionnaire aurait contrevenu aux *Normes de conduite* et au *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, sans toutefois préciser à quelle norme des *Normes de conduite* ou à quelle disposition du *Code de valeurs et d'éthique* il aurait contrevenu. Le fonctionnaire y est également sommé de prendre connaissance des *Normes de conduite* et du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*.

[55] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait déposé un grief relativement à cette mesure disciplinaire. Aucune preuve n'a toutefois été présentée quant à l'issue de ce grief.

[56] Le 10 décembre 2008, Mme Goneau a reçu un courriel de George Ogwel, directeur par intérim de l'UCM, vraisemblablement en réponse à un courriel qu'elle lui aurait transmis lui demandant de lui fournir certains renseignements. Le courriel de M. Ogwel fait état d'une conversation qu'il dit avoir eue avec le fonctionnaire deux jours auparavant. Dans ce courriel, M. Ogwel indique à Mme Goneau qu'il avait eu une conversation avec le fonctionnaire et que la discussion avait porté sur ce que M. Ogwel avait compris être l'horaire de travail du fonctionnaire. Selon M. Ogwel, leur entretien avait eu lieu après 17 h, et le fonctionnaire lui avait alors confirmé que sa journée de travail prenait fin à 17 h et qu'il n'était pas en train de travailler au moment où cette conversation a eu lieu. M. Ogwel a indiqué qu'il n'avait pas poursuivi la discussion avec

le fonctionnaire. Il ne précise pas par ailleurs s'il avait demandé au fonctionnaire de quitter le bureau.

[57] Pendant son témoignage, le fonctionnaire a abordé le courriel du 10 décembre 2008 envoyé par M. Ogwel à Mme Goneau et a exprimé qu'il n'était pas d'accord avec le récit que M. Ogwel avait fait au sujet de cet entretien.

[58] Après avoir reçu le courriel de M. Ogwel le 10 décembre 2008, Mme Goneau a aussitôt envoyé un courriel au fonctionnaire, dans lequel elle lui mentionnait qu'il avait été porté à son attention qu'il avait quitté le bureau après 17 h à plus d'une occasion. Mme Goneau poursuit dans son courriel en signalant au fonctionnaire que conformément à la lettre intitulée [traduction] « Attentes de la direction », que le fonctionnaire avait signée le 13 novembre 2008, elle s'attendait à ce qu'il se conforme à ses heures de travail et quitte le bureau peu après 17 h.

[59] Le 30 décembre 2008, Mme Goneau a envoyé un courriel au fonctionnaire, l'avisant qu'il avait été porté à son attention qu'il avait quitté le bureau après 17 h à plus d'une occasion. Elle poursuit en signalant au fonctionnaire que conformément à la lettre datée du 13 novembre 2008, il devait respecter ses heures de travail et quitter le bureau peu après 17 h. Et elle continue en précisant ce qui suit : [traduction] [...] « À cette même occasion, j'ai demandé que vous respectiez cette entente afin d'éviter d'autres sanctions administratives. » Elle termine en précisant que s'il désire rester au bureau plus tard, il doit en obtenir au préalable l'autorisation de son superviseur. Mme Goneau précise que si le fonctionnaire ignore cette directive il sera réputé avoir fait preuve d'insubordination et des mesures disciplinaires seront prises à son égard. Le courriel mentionne également le fait que l'unité DASCO est verrouillée tous les jours à compter de 17 h.

[60] Le courriel du 30 décembre 2008 a été envoyé en copie conforme à M. Ogwel. Bien qu'on ne m'ait pas indiqué de date précise, M. Ogwel était devenu déjà avant cette date le superviseur du fonctionnaire.

[61] M. Ogwel n'a pas témoigné.

[62] Le fonctionnaire, lors de son contre-interrogatoire au sujet du fait qu'il lui arrivait de rester au bureau après 17 h, a répondu qu'une des occasions auxquelles faisait référence le courriel de Mme Goneau déposé à titre de pièce E-1, à l'onglet 10,

était survenue le 18 décembre 2008. Le fonctionnaire a précisé qu'il se souvenait de cette occasion, alors qu'il s'affairait à ranger son poste de travail et à mettre en fonction son message électronique d'absence du bureau avant de partir en vacances.

[63] Mme Goneau n'a pas témoigné quant à son propre horaire de travail; cependant, le fonctionnaire a affirmé que, règle générale, elle quittait le bureau vers 15 h. Il a également témoigné que M. Ogwel n'était pas souvent au bureau lorsqu'il finissait de travailler. Le fonctionnaire a témoigné qu'il était le seul rédacteur qui travaillait jusqu'à 17 h.

[64] Dans une lettre datée du 2 mars 2009, le fonctionnaire a été informé des allégations d'inconduite formulées à son égard, à savoir que du 18 au 20 février 2009, il avait omis de placer ses dossiers dans l'unité DASCO avant qu'elle soit verrouillée à 16 h 55, et qu'il avait fait défaut de se conformer à son horaire de travail précisé dans la lettre intitulée [traduction] « Attentes de la direction » datée du 13 novembre 2008. De plus, il était précisé à la lettre du 2 mars 2009 qu'une audience disciplinaire aurait lieu afin d'établir si les allégations étaient bien fondées et s'il y avait lieu de prendre des mesures disciplinaires à son égard.

[65] Dans une lettre datée du 10 mars 2009, le fonctionnaire s'est vu infliger une suspension de cinq jours relativement à quatre actes allégués d'inconduite, à savoir :

1. le 19 février 2009, le fonctionnaire a quitté le bureau après 17 h 15;
2. le 20 février 2009, le fonctionnaire a quitté le bureau après 17 h 31;
3. le 18 février 2009, le fonctionnaire a omis de se conformer à la directive interne de l'UCM voulant qu'il doive placer ses dossiers dans l'unité DASCO à la fin de la journée avant qu'elle soit verrouillée à 16 h 55;
4. le 19 février 2009, le fonctionnaire a omis de se conformer à la directive interne de l'UCM voulant qu'il doive placer ses dossiers dans l'unité DASCO à la fin de la journée avant qu'elle soit verrouillée à 16 h 55.

[66] Il est allégué que le fonctionnaire a omis de placer ses dossiers dans l'unité DASCO à la fin de la journée avant qu'elle soit verrouillée à 16 h 55, les 18 et 19 février 2009. La preuve au soutien de cette allégation a été fournie par Mme Goneau, laquelle a renvoyé aux courriels déposés en preuve à titre de pièce E-1, à

l'onglet 10. En ce qui a trait au 18 février 2009, Mme Goneau a dû faire ouvrir le classeur du fonctionnaire afin d'y récupérer un dossier. En ce qui a trait au 19 février 2009, le fonctionnaire avait demandé à M. Ogwel de mettre ses dossiers dans le classeur de ce dernier, car l'unité DASCO était déjà verrouillée. Le fonctionnaire a confirmé lors de son témoignage que c'était effectivement ce qui s'était produit, et qu'il avait demandé à M. Ogwel de placer ses dossiers dans son classeur, ce que M. Ogwel a refusé de faire. Le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Ogwel confirmant cela à 17 h 14 le 19 février 2009, ce qui a notamment servi à établir en preuve qu'il était effectivement encore au bureau après 17 h cette journée-là.

[67] Le 19 février 2009, le fonctionnaire et M. Ogwel ont échangé par courriel à propos du fait que l'unité DASCO était verrouillée et que les dossiers du fonctionnaire n'y avaient pas été rangés. Le fonctionnaire a témoigné que lorsqu'il est arrivé à l'unité DASCO pour y placer ses dossiers, elle était déjà verrouillée. Il a affirmé qu'il avait alors communiqué avec M. Ogwel pour lui demander de placer ses dossiers dans le classeur verrouillé de ce dernier au lieu que le fonctionnaire les range dans son propre classeur. M. Ogwel a refusé cette proposition et le fonctionnaire a affirmé qu'il avait alors dû mettre ses dossiers dans son propre classeur verrouillé et avait envoyé un courriel à M. Ogwel daté du 19 février 2009 à 17 h 14.

[68] Le 20 février 2009, le fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Goneau affichant 17 h 31 à l'horodateur. Il s'agit de la seule preuve établissant que le fonctionnaire se trouvait encore au bureau après 17 h cette journée-là.

[69] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait tellement de pression afin de produire conformément aux plans d'action auxquels il était astreint qu'il travaillait jusqu'à l'heure la plus près de l'heure de verrouillage de l'unité DASCO afin de s'assurer de se conformer aux modalités de ses plans d'action.

[70] On ne m'a pas indiqué l'heure précise à laquelle l'unité DASCO avait été verrouillée les journées pour lesquelles le fonctionnaire avait fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir omis de placer ses dossiers dans l'unité DASCO. Mme Goneau n'était pas chargée de verrouiller l'unité DASCO à la fin de la journée. Le fonctionnaire a témoigné qu'il arrivait que l'unité DASCO soit verrouillée avant l'heure établie de 16 h 55.

[71] La personne chargée de verrouiller l'unité DASCO n'a pas témoigné.

[72] On ne m'a pas fourni une copie de la directive interne de l'UCM à laquelle le fonctionnaire aurait prétendument contrevenu en ce qui a trait au remisage des dossiers dans l'unité DASCO.

[73] Dans une lettre datée du 2 mai 2009, le fonctionnaire a été informé des allégations d'inconduite formulées à son égard, à savoir que les 5 et 6 mars 2009, il avait fait défaut de se conformer à son horaire de travail précisé dans la lettre intitulée [traduction] « Attentes de la direction » datée du 13 novembre 2008 et que le 4 mai 2009 il avait omis de communiquer directement avec son superviseur pour l'informer qu'il ne retournerait pas au travail le 11 mai 2009. De plus, il était précisé dans cette lettre qu'une audience disciplinaire aurait lieu afin d'établir si les allégations étaient bien fondées et s'il y avait lieu de prendre des mesures disciplinaires à son égard.

[74] Dans une lettre datée du 27 mai 2009, le fonctionnaire s'est vu infliger une suspension de sept jours relativement à trois actes allégués d'inconduite, à savoir :

1. le 5 mars 2009, le fonctionnaire était encore à son poste de travail après 17 h 15, alors qu'il n'avait pas demandé au préalable l'autorisation de rester au bureau après la fin de son horaire normal de travail;
2. le 6 mars 2009, le fonctionnaire a envoyé à Mme Goneau un courriel en lien avec le travail à 17 h 28, alors qu'il n'avait pas demandé au préalable l'autorisation de rester au bureau après la fin de son horaire normal de travail;
3. le 4 mai 2009, le fonctionnaire a omis de se conformer à la lettre intitulée [traduction] « Attentes de la direction » datée du 13 novembre 2008 en ce qui a trait aux demandes de congé, en ce qu'il a omis de communiquer avec son superviseur, le chef de la Section de la rédaction de l'UCM ou le chef par intérim de cette section, le cas échéant, afin de demander l'autorisation de prendre congé le 11 mai 2009.

[75] Le fonctionnaire a témoigné qu'en vertu de son laissez-passer de sécurité, il était autorisé à rester dans l'immeuble jusqu'à 19 h les jours ouvrables. Aucune preuve n'a été présentée indiquant que cette autorisation aurait été modifiée ou révoquée.

[76] Il n'existe aucune preuve directe établissant que le fonctionnaire était encore au bureau après 17 h le 5 mars 2009. Mme Goneau a affirmé qu'elle avait été informée par M. Ogwel que le fonctionnaire y était après 17 h. Le fonctionnaire ne se souvient pas d'être resté au bureau après 17 h le 5 mars 2009.

[77] Le 6 mars 2009, le fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Goneau à 17 h 28 à partir de son adresse courriel au travail. Lors de son témoignage, le fonctionnaire a admis qu'il était au bureau après 17 h le 6 mars 2009 et admis avoir effectivement envoyé alors ce courriel à Mme Goneau.

[78] De décembre 2008 jusqu'à la fin du mois de janvier 2009, la société des transports de la région d'Ottawa subissait des moyens de pression exercée par ses chauffeurs d'autobus en grève. Il n'y avait pas de service de transport en commun à Ottawa durant la grève. La grève s'est terminée par la conclusion d'un accord de principe le 29 janvier 2009; cependant, le service du transport en commun n'a pas été rétabli au complet dans l'ensemble de la région avant le mois d'avril 2009.

[79] Le fonctionnaire a témoigné que pendant la grève, il faisait du covoiturage avec une amie. Il a affirmé qu'ils avaient adopté comme façon de faire qu'elle l'appellerait en partant de son lieu de travail afin de s'entendre sur l'heure et l'endroit où elle le rencontrerait avec sa voiture. Il a affirmé que la plupart du temps, elle l'appelait avant 17 h, mais il pouvait arriver à l'occasion qu'elle ne l'appelle qu'après 17 h. Le fonctionnaire ne disposait pas à l'époque d'un téléphone cellulaire, d'où la nécessité pour lui d'attendre à son poste de travail jusqu'à ce qu'elle appelle pour savoir quand et à quel endroit il devait aller la rejoindre pour qu'elle le reconduise chez lui.

[80] L'onglet K de la pièce G-1 reconstitue la série de courriels échangés entre le fonctionnaire et son superviseur, M. Ogwel. Le premier courriel de la série a été envoyé par M. Ogwel le jeudi 8 janvier 2009 à 12 h 05, avec Mme Goneau en suivi ainsi qu'une autre personne dont l'identité n'est pas pertinente en l'espèce. Le courriel de M. Ogwel se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

Barry,

Puisque tu étais encore ici hier à 14 h alors qu'on nous avait offert la possibilité de quitter le bureau, on m'a demandé d'obtenir de toi la confirmation que tu as effectivement quitté le bureau au plus tard à 17 h hier. S.V.P., me confirmer cela en répondant par retour de courriel.

[...]

[81] Le fonctionnaire a envoyé la réponse qui suit à M. Ogwel :

[Traduction]

Salut George,

J'ai effectivement quitté le bureau avant 17 h hier. Je devais attendre jusque-là l'arrivée de mon transport du bureau jusque chez moi durant cette période alors que moi-même tout comme les autres employés de l'UCM devons composer avec la grève à OC Transpo. À compter de 14 h hier jusqu'à 17 h, j'effectuais du travail en lien avec la fonction publique.

[...]

[82] On retrouve à l'onglet 10 de la pièce E-1 une copie du compte rendu de la réunion de la Section de la rédaction de l'UCM qui a eu lieu le mardi 6 janvier 2009; le sujet à l'item 7 est intitulé [traduction] « Grève des autobus ». À la rubrique intitulée [traduction] « Décision » sous cet item, on peut lire ce qui suit : [traduction] « Nous devons continuer à composer [avec la situation]. »

[83] On retrouve également à l'onglet 10 de la pièce E-1 une copie d'une note de service signée par Mme Goneau, datée du 16 mars 2009, intitulée [traduction] « Événements entourant la lettre de suspension sans solde. » Dans cette note de service, Mme Goneau mentionne ce qui suit :

[Traduction]

[...]

La réunion a eu lieu le 4 mars 2009; étaient présents : Barry Pugh, Sandra Griffith-Bonaparte (représentante syndicale), Louise Goneau et Marie-Eve Dore (agente de relations de travail).

[...]

- *Heures de travail : En raison de la grève des autobus, il a dû attendre à son poste de travail jusqu'à ce qu'il reçoive l'appel de la personne qui le reconduit. Toutefois, il n'a jamais fait part de cela à son superviseur. C'était la première fois qu'il en faisait mention.*

[...]

[84] Le fonctionnaire a pris un congé autorisé à partir du 4 mai 2009, et devait en principe retourner au travail le 11 mai 2009. La pièce E-1, à l'onglet 11, contient trois pages de notes que le fonctionnaire a identifiées comme étant ses propres notes prises lors d'une série de conversations téléphoniques qu'il a eues du 4 au 8 mai 2009 avec M. Ogwel ainsi qu'avec Nicole Chamberland, une adjointe aux projets spéciaux. Ces appels étaient en lien avec la volonté du fonctionnaire de prolonger son congé d'une journée et revenir au travail le 12 mai 2009.

[85] Le fonctionnaire a témoigné que pendant qu'il était en congé, il avait appris que M. Ogwel avait été nommé à un autre poste, et qu'il allait soit quitter sous peu l'UCM ou devait le faire incessamment; il a précisé que son appel était destiné à Mme Chamberland, car il ne savait pas qui remplacerait M. Ogwel. D'après le fonctionnaire, Mme Chamberland lui aurait confirmé que M. Ogwel était toujours le chef de la Section de la rédaction.

[86] À l'onglet N de la pièce G-1, on retrouve une copie du compte rendu de la réunion de la Section de la rédaction du 7 mai 2009. La question du congé du fonctionnaire devant au départ prendre fin le 11 mai 2009 a été abordée par son superviseur durant cette réunion, et est évoquée au compte rendu à l'item 6 sous la rubrique intitulée [traduction] « Annonces - Linda ».

[87] La prolongation du congé du fonctionnaire a été accordée, et le fonctionnaire a donc pu prendre congé le 11 mai 2009, son retour au travail étant prévu pour le 12 mai 2009.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le défendeur

[88] Le défendeur a soutenu qu'il avait été établi en preuve que le défendeur était justifié de prendre les mesures qu'il avait prises et d'imposer au fonctionnaire les suspensions de cinq puis de sept jours.

[89] Mme Goneau et Mme Cauchy ont témoigné qu'elles s'étaient rendu compte dès 2007 de certaines problématiques ayant trait au fonctionnaire. Les démarches informelles, comme l'accompagnement et les conseils prodigués verbalement, de même que par courriel, n'avaient pas été fructueuses, et elles avaient donc dû l'astreindre à suivre deux plans d'action consécutifs. La mise en place de ces plans d'action était clairement justifiée; il n'y avait pas d'intention cachée, et rien ne permettait de penser qu'il était ciblé. Il y avait des lacunes au niveau de son rendement et il fallait y remédier.

[90] Le fonctionnaire a reçu une réprimande écrite en août 2008, suivie peu après d'une suspension d'une journée, puis de trois jours.

[91] En novembre 2008, Mme Goneau trouvait qu'il y avait encore des lacunes à corriger et qu'il fallait les exposer clairement par écrit au fonctionnaire. Cela a été fait dans la lettre intitulée [traduction] « Attentes de la direction » adressée au fonctionnaire le 13 novembre 2008.

[92] Le fonctionnaire avait besoin d'un suivi serré, sinon son rendement au travail irait en s'empirant. Rien ne permet de croire que les mesures prises visaient de quelque manière à heurter le fonctionnaire. L'historique des mesures prises à compter de l'arrivée de Mme Goneau démontrait que la direction cherchait à aider le fonctionnaire tout en le responsabilisant à l'égard de ses actions.

[93] Le défendeur a soutenu que le témoignage du fonctionnaire selon lequel le courriel qui lui avait été envoyé le 10 décembre 2008 était la première fois qu'on l'avertissait qu'il devait demander une autorisation avant de pouvoir rester au bureau après 17 h était inexact.

[94] Le défendeur lui a expliqué pourquoi il était important, pour des raisons opérationnelles et de sécurité, que tous les dossiers soient placés dans l'unité DASCO

verrouillée tous les jours. Ces raisons lui avaient été clairement exposées, et il n'avait jamais contesté le bien-fondé de cette exigence.

[95] Le défendeur a également indiqué que la grève du transport en commun à Ottawa avait pris fin en janvier 2009. Le fonctionnaire n'était pas obligé de rester au bureau après 17 h. Rien dans la preuve ne permet de conclure que la direction aurait refusé une demande de rester au bureau après 17 h. Rien dans la preuve ne permet non plus de conclure que la direction aurait refusé arbitrairement une demande de sa part de rester au bureau après 17 h. Il a plutôt été établi en preuve que le fonctionnaire était resté au bureau après 17 h après que la grève du transport en commun ait pris fin, et certains jours, après 17 h 30.

[96] En ce qui a trait aux raisons données par le fonctionnaire pour expliquer pourquoi il n'avait pas placé ses documents dans l'unité DASCO, le défendeur a fait valoir que le fonctionnaire avait tenté de faire en sorte que M. Ogwel s'organise pour garder ses dossiers en sécurité et que c'était plutôt le personnel chargé de l'unité DASCO qui était responsable de la situation.

[97] Même après avoir reçu une réprimande écrite puis des suspensions d'une journée, de trois jours, puis de cinq jours, le fonctionnaire a continué à ne pas suivre les consignes. Le fonctionnaire a continué à agir en toute impunité en omettant de demander la permission de rester au bureau après 17 h. Le fonctionnaire n'a pas fourni de motifs justifiant sa présence au bureau après 17 h 15 et même après 17 h 30. Il était évident qu'à compter du 4 mars sinon du 5 mars 2009, alors que le fonctionnaire a été avisé de l'enquête entreprise à son sujet parce qu'il restait au bureau après 17 h, qu'il ne devait pas y rester aussi tardivement. Il a fait fi de façon flagrante des consignes données à cet égard et a continué à rester tard au bureau.

[98] En ce qui a trait à sa demande de congé pour le 11 mai 2009, le fonctionnaire avait omis d'aviser son superviseur de son désir de prendre congé cette journée-là. Le fonctionnaire a parlé à un commis à propos du fait qu'il devait aller chercher quelque chose, et lui a alors fait savoir qu'il ne serait pas au bureau le 11 mai 2009. Le commis lui a suggéré d'en parler à ses gestionnaires. Il a laissé l'affaire entre les mains de M. Ogwel afin que ce dernier fasse le suivi. Le fonctionnaire a décidé de ne pas se conformer à des consignes pourtant simples et limpides.

[99] Les gestionnaires disposent de l'autorité requise pour administrer les méthodes de travail et prendre des décisions à cet égard. Les actions du fonctionnaire étaient clairement de l'insubordination. Les gestionnaires ont pris des mesures disciplinaires graduelles et traduisant, au fil du temps, l'indifférence constamment manifestée par le fonctionnaire à l'égard de consignes et de directives clairement formulées.

[100] Dans le cas des suspensions de cinq et de sept jours, le fonctionnaire a clairement fait fi de la directive qui lui avait été donnée de demander la permission s'il devait rester au bureau après 17 h, et de mettre ses dossiers dans l'unité DASCO avant 17 h. Il ne revenait pas au fonctionnaire de rester au bureau et de travailler comme bon lui semble ni d'aviser n'importe qui qu'il allait prendre un congé.

[101] Le défendeur m'a renvoyé à *Doucette c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2003 CRTFP 66, à l'appui de la proposition voulant que les trois critères suivants soient réunis pour qu'on puisse conclure à l'insubordination :

1. un ordre clair a été donné, et le fonctionnaire s'estimant lésé l'a compris;
2. l'ordre a été donné par une personne en situation d'autorité;
3. le fonctionnaire s'estimant lésé a désobéi à l'ordre.

[102] Le défendeur a soutenu qu'il était clair que ces critères étaient réunis dans le présent cas.

[103] Le défendeur s'est appuyé sur *Mullins c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)*, 2013 CRTFP 21, au soutien de la proposition voulant que les directives données doivent être claires.

[104] Le défendeur m'a renvoyé à *Johnston c. Conseil du Trésor (Développement des ressources humaines Canada)*, [1996] C.R.T.F.P.C. n° 52 (Q.L.), au soutien de sa position sur la gradation des mesures disciplinaires.

[105] Le défendeur m'a renvoyé à *Naidu c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 124, sur la prise en compte des circonstances atténuantes dans l'imposition de mesures disciplinaires. Le défendeur a soutenu que le fonctionnaire n'avait fait valoir aucun motif justifiant le fait qu'il manifestait constamment de

l'indifférence à l'égard des consignes qui lui étaient données, et il n'a fait valoir aucune circonstance atténuante justifiant la réduction des mesures disciplinaires imposées.

[106] Le défendeur s'est en outre appuyé sur *Hogarth c. Conseil du Trésor (Approvisionnement et Services Canada)*, [1987] C.R.T.F.P.C. n° 85 (Q.L.), et *Noel c. Conseil du Trésor (Développement des ressources humaines Canada)*, 2002 CRTFP 26, au soutien de la proposition voulant qu'un arbitre de grief doive réduire une sanction disciplinaire imposée par la direction uniquement si la sanction est manifestement déraisonnable ou injuste. Un arbitre de grief ne doit pas intervenir seulement parce qu'il estime qu'une sanction moins sévère pourrait être suffisante dans les circonstances.

[107] Le défendeur m'a renvoyé à *Byfield c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 119, au soutien de l'adage maintes fois répété qu'il vaut mieux obéir maintenant et déposer un grief plus tard. Aucune consigne donnée au fonctionnaire n'était déraisonnable ou illégale. Il y a eu pourtant des manquements répétés de la part du fonctionnaire quant au respect des consignes et des directives, et donc des motifs plus que suffisants pour justifier le maintien des mesures disciplinaires imposées.

[108] Le défendeur s'est appuyé sur *Chopra et al. c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2011 CRTFP 99, au soutien de la position voulant qu'une mesure disciplinaire puisse être imposée même pendant que l'employé est en congé.

[109] Le défendeur s'est appuyé sur *Caligo v. C.A.W. Canada, Local 1285*, (1998), 73 L.A.C. (4^e) 365, au soutien de la proposition voulant que l'imposition de mesures disciplinaires graduelles convenait dans les situations où l'employé avait commis plusieurs entorses mineures aux consignes qui lui étaient données.

[110] Le défendeur m'a également renvoyé aux décisions *Duske c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2007 CRTFP 94; *Cloutier c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2007 CRTFP 42; *Way c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 39; *Bahniuk c. Agence du revenu du Canada*, 2012 CRTFP 107.

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[111] Le fonctionnaire a soutenu que le défendeur ne pouvait invoquer le fait que la grève du transport en commun avait pris fin le 29 janvier 2009, car aucune preuve n'a été présentée en ce qui a trait à la date du début et de la fin de cette grève.

[112] Le fonctionnaire a fait valoir qu'à partir de la fin du mois d'août 2008 et pendant toute la période durant laquelle ont eu lieu les réunions en lien avec les plans d'action, on ne prenait pas en compte tout le travail qu'il effectuait et que même les comptes rendus de ces réunions ne tenaient pas compte de sa production véritable. La pièce E-2, à l'onglet 4, contient des notes consignées au dossier par Mme Cauchy qui devaient en principe indiquer la véritable production du fonctionnaire au travail et la teneur des réunions tenues afin de discuter du rendement du fonctionnaire.

[113] Le fonctionnaire a soutenu qu'il avait été ciblé et mis sous la loupe par Mme Goneau et Mme Cauchy et que ce procédé avait commencé à partir du moment où il avait refusé de participer au questionnaire de développement de l'esprit de corps lorsque Mme Goneau est entrée en fonction à titre de directrice de l'UCM. Le ciblage du fonctionnaire est évident. Lorsqu'on regarde de près la suite des événements survenus entre le mois de juillet 2008 et le mois de mai 2009, le fonctionnaire a été astreint à se conformer à deux plans d'action, a fait l'objet d'une plainte de harcèlement de son superviseur immédiat, et s'est vu infliger une réprimande écrite en plus de suspensions d'une journée et ensuite de trois, cinq, puis de sept jours.

[114] Le fonctionnaire m'a renvoyé à l'onglet 10 de la pièce E-1, le courriel envoyé par M. Ogwel à Mme Goneau, dans lequel M. Ogwel relate à Mme Goneau une discussion qu'il avait eue avec le fonctionnaire le 8 décembre 2008. M. Ogwel a indiqué dans son courriel qu'il avait signalé au fonctionnaire qu'il (M. Ogwel) pensait que le fonctionnaire quittait le bureau à 17 h. Le fonctionnaire lui avait alors confirmé que c'était l'heure jusqu'à laquelle il était tenu de travailler et a alors informé M. Ogwel qu'il ne travaillait plus après cette heure-là. M. Ogwel a mentionné dans son courriel que le fonctionnaire était alors parti. Le fonctionnaire a affirmé qu'il était facile de voir comment il avait pu mal interpréter ce à quoi voulait en venir M. Ogwel, à la lecture de ce courriel; le fonctionnaire ne se souvenait pas de cette discussion, et M. Ogwel n'a pas témoigné.

[115] Le fonctionnaire a fait valoir que, dans ces circonstances, il y avait lieu de se poser les questions suivantes : est-ce que l'imposition des mesures disciplinaires était

justifiée? Dans l'affirmative, est-ce que les mesures disciplinaires imposées étaient proportionnelles et convenables eu égard aux actions du fonctionnaire?

[116] Le fonctionnaire a soutenu qu'il ressortait clairement que l'argument avancé par le défendeur voulant que le fonctionnaire n'avait qu'à demander la permission de rester plus tard et qu'on lui l'accorderait sans problème, était dénué de fondement. Ainsi, le 6 mars 2009, alors que le fonctionnaire était encore au bureau à 17 h 28 et que ni Mme Goneau ni M. Ogwel n'y étaient, il leur avait envoyé un courriel pour leur laisser savoir qu'il était encore là et que, après avoir eu un entretien avec un collègue au sujet d'une question en lien avec leur travail, il avait reçu l'appel qu'il attendait de la personne qui venait le chercher. Il s'est vu infliger une sanction disciplinaire pour cela.

[117] Le fonctionnaire a souligné que la représentante du défendeur, Mme Goneau, n'avait pas agi de manière diligente en procédant à l'enquête sur sa prétendue inconduite, bien que dans les faits elle-même était le principal sinon le seul témoin, ou encore lorsqu'elle a précisé les faits qu'elle croyait être en lien avec la prétendue inconduite. Le fonctionnaire a donné deux exemples pour illustrer ce point. Tout d'abord, en ce qui a trait au 18 décembre 2008, Mme Goneau a témoigné qu'elle avait remarqué que le fonctionnaire était encore au bureau à 17 h 45 cette journée-là. Or, elle ne l'a pas abordé à ce sujet à ce moment-là, choisissant plutôt d'attendre au lendemain pour en discuter avec M. Ogwel, par courriel. Cette affaire n'a été abordée avec le fonctionnaire que le 30 décembre 2008, et à ce moment précis, il ne pouvait se rappeler pourquoi il était resté au bureau aussi tard. Le deuxième événement concerne le courriel du 6 mars 2009 que le fonctionnaire a envoyé à Mme Goneau. Elle s'était enquis le prochain jour ouvrable auprès de M. Ogwel, soit le 9 mars 2009, afin de savoir si le fonctionnaire avait demandé la permission de rester plus tard au bureau, et M. Ogwel lui avait répondu par la négative, précisant qu'il participait à un cours de français ce jour-là. Mme Cauchy a reçu une copie de la série de courriels à ce sujet le 10 mars 2009, et elle y a répondu en précisant qu'on ne lui avait pas dit que le fonctionnaire restait plus tard au bureau. Malgré le fait que ces informations aient été en sa possession dès le 10 mars 2009, deux jours ouvrables après la prétendue inconduite, le fonctionnaire n'a pas été avisé des allégations d'inconduite et on lui a demandé de s'expliquer à ce sujet seulement le 13 mai 2009.

[118] En ce qui a trait à l'unité DASCOS, le défendeur a soutenu qu'il n'y avait aucun problème avec quelque autre employé au sujet du placement de ses dossiers dans cette

unité à la fin de sa journée de travail, mis à part le fonctionnaire; or, il a clairement été établi en preuve que le fonctionnaire était le seul employé à travailler jusqu'à 17 h.

[119] Le fonctionnaire a également fait valoir qu'il n'était pas du genre à enfreindre sciemment les règles, un fait que Mme Cauchy a reconnu en contre-interrogatoire, en ce que le fonctionnaire était plutôt une personne qui, même s'il pouvait ne pas être d'accord à propos d'un sujet donné, se conformerait néanmoins aux règles établies.

[120] Le fonctionnaire a fait valoir que, comme énoncé par Brown et Beatty dans l'ouvrage *Canadian Labour Arbitration*, au paragraphe 7:3612, afin d'établir un cas d'insubordination d'un employé, il fallait notamment qu'un ordre ait été clairement donné et que la personne donnant l'ordre soit une personne en position d'autorité. De plus, l'employé doit avoir refusé de suivre l'ordre.

[121] Dans *Nowoselsky c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada)*, [1984] C.R.T.F.P.C. n° 120 (Q.L.), l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique a statué qu'il pouvait y avoir des exceptions aux principes généraux établissant les critères essentiels requis afin d'étayer une allégation de désobéissance à un ordre direct. Ces exceptions sont notamment que l'employé avait le droit de refuser l'ordre si le fait de s'y conformer mettait en péril sa santé et sa sécurité, nécessiterait qu'il commette un acte illégal ou, dans le cas d'un représentant syndical, cela résulterait en un préjudice irréparable aux intérêts des autres employés.

[122] Dans *Azeroual c. Conseil du Trésor (Agriculture Canada)*, [1988] C.R.T.F.P.C. n° 319, le fonctionnaire s'estimant lésé a vu la suspension de cinq jours qui lui avait été infligée réduite à une réprimande écrite au motif que l'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire n'avait pas eu l'intention de défier l'autorité de la direction et que, dans les faits, il avait plutôt l'intention de s'y conformer. L'arbitre de grief a examiné la question à savoir si la gravité du geste reproché pouvait réduire la sanction imposée.

[123] Dans *Public Service Employee Relations Commission v. B.C.G.E.U.* (2003), 116 L.A.C. (4^e) 193, le fonctionnaire avait été congédié parce qu'il avait effectué des achats non autorisés et avait présenté des demandes de remboursement de frais de voyage injustifiés. Le fonctionnaire m'a renvoyé à cette décision au soutien de la proposition voulant qu'il puisse parfois arriver que le fait de ne pas se conformer rigoureusement aux dispositions d'une politique puisse ne pas constituer de l'insubordination.

[124] Le fonctionnaire s'est appuyé sur *P&H Foods v. U.F.C.W., Local 175*, 1990 CLB 11415, au soutien de la proposition voulant que bien que la preuve par ouï-dire était certes admissible, elle ne pouvait à elle-seule fonder une conclusion de fait. Les arbitres de grief ont généralement refusé de fonder une conclusion visant un fait essentiel sur une preuve par ouï-dire lorsque ce fait aurait pu être établi en preuve en faisant témoigner un employé pouvant témoigner directement à ce sujet. Le fonctionnaire est d'avis que tous les faits essentiels sur lesquels le défendeur appuie ses prétentions sont du ouï-dire.

[125] Le fonctionnaire m'a également renvoyé à la décision *Ontario (Ministry of the Environment) v. Professional Engineers Government of Ontario*, 2005 CLB 10698, dans laquelle l'arbitre de grief énonce les principes en vertu desquels un employeur peut être justifié de soutenir qu'il y a eu insubordination. À la page 218, la Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne de l'Ontario cite comme suit un extrait de la décision rendue dans *Hunter Rose Co. Ltd. v. Graphic Arts International Union, Loc. 28-B* (1980), 27 L.A.C. (2^e) 338, aux pages 344 et 345 :

[Traduction]

[...]

L'insubordination constitue une action susceptible d'une mesure disciplinaire et que l'on retrouve couramment dans le contexte des relations de travail, et est considérée comme étant une faute grave, car cela constitue une entorse qui va droit à l'encontre d'une prérogative de l'employeur : le droit de gérance. Règle générale, on estime que le droit d'ordonner à ses employés d'accomplir des fonctions sans en débattre ou agir de manière à miner le respect envers l'employeur est un élément essentiel du rôle incombant à la direction. Afin de constituer de l'insubordination au plan du droit, il a été statué que trois critères essentiels doivent être réunis dans la version des faits établie en preuve. Tout d'abord, un ordre clair doit avoir été donné, et l'employé visé doit l'avoir compris [...] Ensuite, l'ordre doit avoir été donné par une personne en autorité par rapport à cet employé [...] Enfin, l'employé visé doit avoir désobéi à cet ordre. [...]

[...]

Le dernier critère à satisfaire afin que l'on puisse conclure à l'insubordination du fonctionnaire est qu'il doit avoir désobéi à un ordre. Le refus direct par un fonctionnaire de se conformer est réputé miner les fonctions de direction de l'employeur et, règle générale, les arbitres ont cherché s'il y

avait une intention de la part du fonctionnaire à miner l'autorité afin de conclure à une telle contravention.

[...]

[126] Le fonctionnaire m'a également renvoyé aux décisions *Sidorski c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2007 CRTFP 107, et *Focker c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 7.

C. Réponse du défendeur

[127] Le défendeur a indiqué que je devais voir la situation de son point de vue. Le fonctionnaire ignorait constamment ses directives et c'est ce qui le préoccupait.

[128] Le défendeur a précisé que les commentaires du fonctionnaire selon lesquels il ne comprenait pas pourquoi il avait reçu une lettre de manquement à la discipline le 11 août 2008 ne sont pas véridiques. Mme Goneau a expliqué pourquoi on avait pris des mesures disciplinaires à son endroit.

[129] Le défendeur a indiqué que si le fonctionnaire avait contesté le grief concernant la précédente inconduite, il n'y avait cependant pas donné suite.

[130] Pour ce qui est de la suspension d'une journée, imposée au fonctionnaire parce qu'il n'avait pas assisté à la réunion du 2 septembre 2008 et pour laquelle il a justifié son absence par une confusion et y a présenté un grief, le défendeur a établi que le comportement du fonctionnaire justifiait une mesure disciplinaire.

[131] En ce qui concerne la suspension de trois jours, elle a été imposée au fonctionnaire parce qu'il n'avait pas respecté les exigences de son employeur, à savoir présenter son rapport à une date précise.

[132] Le fonctionnaire a critiqué la façon dont les lettres de manquement à la discipline lui ont été remises. Le défendeur a indiqué que cette façon de faire assurait la confidentialité des démarches puisque les autres employés n'étaient pas au courant de ce qui se passait.

[133] En ce qui a trait à la suspension de cinq jours, le fonctionnaire n'avait pas demandé l'autorisation de travailler plus tard et il n'avait pas placé ses dossiers dans le système de classement DASCO. Les mesures disciplinaires et le montant de la pénalité sont appropriés.

[134] Pour ce qui est de la suspension de sept jours, le fonctionnaire ne conteste pas être resté dans les locaux du MDN après 17 h les 5 et 6 mars 2009, même s'il aurait dû demander l'autorisation de rester plus tard avant 17 h.

IV. Motifs

[135] Les audiences d'arbitrage relativement aux mesures disciplinaires en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi* constituent des audiences *de novo*, et le fardeau de la preuve incombe au défendeur.

[136] Pour trancher des questions portant sur des mesures disciplinaires, on examine habituellement les trois critères suivants (voir *Wm. Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1977] 1 Can L.R.B.R. 1, mentionné par *Public Service Employee Relations Commission*, aux pages 205 et 211) : Y a-t-il eu une inconduite de la part du fonctionnaire s'estimant lésé? Dans l'affirmative, les mesures disciplinaires imposées par l'employeur sont-elles appropriées? Si elles ne le sont pas, quelles mesures auraient été justes et équitables dans les circonstances?

[137] Comme il est indiqué dans *Mullins*, l'inconduite est un terme assez général qui peut englober l'insubordination (au paragr. 60). Dans la deuxième édition du *Canadian Oxford Dictionary*, on définit l'inconduite comme étant un [traduction] « comportement inapproprié ou non professionnel ».

[138] Le type d'inconduite dont a fait preuve le fonctionnaire selon le défendeur est de l'insubordination. Dans des cas de ce genre, Brown et Beatty affirment que les critères suivants doivent être satisfaits :

1. il faut démontrer qu'un ordre a été donné;
2. il faut démontrer que l'ordre a été clairement communiqué au fonctionnaire s'estimant lésé;
3. l'ordre doit avoir été communiqué par une personne investie de l'autorité nécessaire vis-à-vis du fonctionnaire s'estimant lésé;
4. il faut démontrer que le fonctionnaire s'estimant lésé a refusé de prendre acte de l'ordre ou d'obéir à l'ordre.

[139] Dans *Nowoselsky*, on indique que le principe général cité dans le dernier paragraphe de *Brown et Beatty*, ainsi que la jurisprudence mentionnée par les parties relativement à l'insubordination peut supporter certaines exceptions, c'est-à-dire que l'employé a le droit de refuser d'obéir à un ordre si celui-ci met sa santé et sa sécurité en danger, exige qu'il commette un acte illégal ou, dans le cas d'un représentant syndical, entraîne un préjudice irréparable aux intérêts des autres employés.

[140] Dans *Public Service Employee Relations Commission*, on définit l'insubordination dans les termes suivants : [traduction] « résistance à l'autorité ou mépris de l'autorité, désobéissance ou rébellion »; elle implique la [traduction] « résistance physique ou mentale à l'autorité ».

[141] La décision *Public Service Employee Relations Commission* a décrit un exemple d'insubordination pour illustrer exactement en quoi elle consiste. L'arbitre de différends y donne l'exemple d'un travailleur de la construction qui a omis de porter son casque de protection sur un chantier de construction et qui ce faisant contrevient à la politique de son employeur. Bien que son omission puisse constituer une infraction, un manquement à la politique et de l'inconduite, elle ne constitue pas en soi de l'insubordination. Toutefois, si l'employé qui ne porte pas son casque de protection reçoit l'ordre direct de le porter par son supérieur, mais continue de refuser de le porter, cela constituerait de l'insubordination.

[142] Les raisons de l'inconduite alléguée par le défendeur sont décrites dans les lettres de manquement à la discipline datées du 10 mars 2009 et du 27 mai 2009. On y indique que les mesures disciplinaires ont été prises parce que le fonctionnaire n'a pas suivi les instructions décrites dans la lettre du 13 novembre 2008 où l'on expose les attentes de la direction et, dans le cas de la suspension de cinq jours, n'a pas suivi les directives internes de l'UCM (défaut de placer les dossiers dans l'unité DASCO au plus tard à 16 h 55). On recense sept fautes de conduite alléguées distinctes, dont quatre liées à la présence du fonctionnaire dans les bureaux du MDN après 17 h; deux concernant le défaut de placer des dossiers dans l'unité DASCO et une liée au fait qu'il n'a pas demandé à son superviseur l'autorisation de s'absenter.

A. Gestion du rendement (plans d'action)

[143] Il semble que l'inconduite alléguée qui a entraîné la prise de mesures disciplinaires à l'endroit du fonctionnaire s'explique par son rendement au travail

pendant la période précédant la mise en œuvre du premier plan d'action par Mmes Cauchy et Goneau et coïncidant avec celle-ci à la fin juillet 2008. Selon elles, le rendement de ce dernier était inférieur à celui d'autres rédacteurs de l'UCM.

[144] Il semblerait que les plans d'action étaient justifiés par le fait que Mmes Cauchy et Goneau étaient d'avis que le fonctionnaire ne rédigeait et ne produisait pas assez de correspondance comparativement aux autres rédacteurs. Selon elles, les plans d'action visaient à améliorer le rendement du fonctionnaire. Il m'apparaît évident que même s'il s'agissait de l'objectif avoué des plans d'action, ceux-ci n'entraîneraient que l'échec du fonctionnaire et ultérieurement, la prise de mesures disciplinaires.

[145] Selon Mme Goneau, les rédacteurs produisaient 25 nouveaux dossiers par semaine et c'est pourquoi le fonctionnaire devait en faire autant. Cela dit, les plans d'action n'étaient pas établis de manière à permettre au fonctionnaire d'atteindre cet objectif. Une journée normale de travail correspond à 7,5 heures et une semaine normale de travail, à 37,5 heures. Compte tenu du rendement décrit par Mme Goneau, les rédacteurs devaient produire 25 nouveaux dossiers en 37,5 heures de travail. Ce raisonnement présente plusieurs problèmes.

[146] Premièrement, le fonctionnaire ne disposait pas de 37,5 heures pour faire le même travail que ses collègues. Ses heures de travail avaient été réduites par Mmes Cauchy et Goneau dans les plans d'action. Il travaillait de 9 h à 17 h. Il était le seul rédacteur à travailler jusqu'à 17 h; toutefois, l'unité DASCOS devait être verrouillée tous les jours à 16 h 55. En supposant que l'unité DASCOS était verrouillée tous les jours à cette heure, le fonctionnaire travaillait au moins cinq minutes en moins tous les jours du lundi au jeudi, c'est-à-dire 20 minutes de moins par semaine que ses collègues. De prime abord, 20 minutes semblent représenter peu de temps dans une semaine travail de 37,5 heures; toutefois cela n'est pas le cas pour quelqu'un qui a été identifié comme ayant de la difficulté à accomplir ses tâches dans un délai donné, comme dans le cas du fonctionnaire.

[147] Par ailleurs, le vendredi, le fonctionnaire disposait de 2 heures et quart en moins, car il devait rédiger son rapport de travail hebdomadaire et le remettre à Mme Cauchy ou à Mme Goneau (selon le plan d'action) avant 15 h. Ainsi, il disposait de deux heures de moins pour respecter l'échéance de 15 de travail devait se terminer à 17 h. De surcroît, il devait produire son rapport. Le fonctionnaire a déclaré que la

production du rapport lui prenait une quinzaine de minutes. Il perdait également du temps en début de semaine, car il devait rencontrer Mmes Cauchy et Goneau (ou la personne qui le supervisait à la place de Mme Cauchy) tous les lundis pour discuter de son rapport hebdomadaire. Bien qu'on ne m'ait pas fourni de preuves quant à la durée de ces rencontres, d'après ce que j'ai entendu, elles ne prenaient pas plus d'une demi-heure et duraient probablement un quart d'heure. Le fonctionnaire, qui selon ses superviseuses, avait de la difficulté à s'acquitter de ses tâches, devait, selon ses plans d'action, faire la même quantité de travail que ses collègues (qui n'avaient pas de problème de rendement) en moins de temps. À mon avis, cela ne pouvait mener qu'à l'échec du fonctionnaire.

[148] Selon les preuves de Mmes Cauchy et Goneau, le fonctionnaire ne rédigeait pas autant de correspondance que ses collègues; toutefois, leur solution consistait à réduire le nombre d'heures de travail dont il disposait pour rédiger le même nombre de dossiers que ses collègues. S'il avait vraiment des problèmes de production et de rendement et de la difficulté à atteindre les mêmes objectifs de rédaction que ses collègues, réduire ses heures de travail n'allait pas lui permettre d'atteindre un objectif qu'il n'arrivait déjà pas à satisfaire. J'estime que le raisonnement employé pour élaborer ce plan d'action était pour le moins illogique et qu'il ne pouvait que se solder par l'échec du fonctionnaire à atteindre les objectifs du plan. Le fonctionnaire devait avoir des chances égales, qu'on ne lui a pas données. Si en 37,5 heures de travail il ne pouvait rédiger 25 nouveaux dossiers par semaine, comment pourrait-il le faire en moins de temps?

[149] Rappelons qu'on n'a pas défini ce qu'on entendait par « dossier ». Il est évident que les dossiers n'étaient pas tous les mêmes. Certains pouvaient se résumer à une réponse à une lettre, alors que d'autres pouvaient être complexes. Une lettre pouvait exiger ou non des recherches. Elle pouvait traiter d'un seul sujet ou d'un grand nombre. Toutes les lettres pouvaient exiger des recherches ou certaines pouvaient n'en exiger aucune. Si un rédacteur reçoit 25 nouveaux dossiers consistant en des lettres ne traitant que d'un sujet, n'exigeant aucune recherche et ne nécessitant qu'une réponse, j'imagine qu'il est en mesure de s'acquitter de son travail en moins de 37,5 heures. Si au contraire, les dossiers sont complexes et demandent beaucoup plus de recherche, le travail peut exiger plus de temps. Un dossier complexe peut prendre beaucoup plus de temps qu'un dossier plus simple. L'affirmation selon laquelle le fonctionnaire devait rédiger 25 nouveaux dossiers par semaine est un peu simpliste et n'est corroborée par

aucun renseignement concernant la complexité des dossiers ni des charges de travail comparables à l'UCM. En fonction de la situation, l'exigence de produire 25 dossiers pourrait être déraisonnable et elle nous amène à nous demander si le plan d'action sur le rendement était justifié ou dicté par d'autres facteurs. On n'a présenté aucune preuve pour bien évaluer les questions liées au volume de travail du fonctionnaire. Ce dernier a déclaré qu'il rédigeait souvent des dossiers complexes, ce qui n'a pas été contesté. On ne m'a communiqué aucun détail sur la charge de travail du fonctionnaire par rapport à celle des autres rédacteurs.

[150] C'est ce même raisonnement poursuivi par Mme Goneau qui influence le processus disciplinaire concernant le fonctionnaire. On le voit surtout dans les faits présentés pour appuyer la dernière faute de conduite alléguée décrite dans la lettre du 27 mai 2009 et pour mieux illustrer l'environnement de travail du fonctionnaire. Par conséquent, je vais d'abord examiner l'inconduite alléguée, puis les allégations selon lesquelles le fonctionnaire n'aurait pas mis sous clé ses dossiers dans l'unité DASCO avant 16 h 55 et serait resté au bureau après 17 h.

B. Demande de congé pour le 11 mai 2009

[151] La deuxième raison justifiant l'imposition d'une suspension de sept jours indiquée dans la lettre du 27 mai 2009 est que le fonctionnaire n'a pas demandé à son superviseur l'autorisation de s'absenter le lundi 11 mai 2009.

[152] Le fonctionnaire, qui était directement concerné, a témoigné tout comme Mme Goneau; toutefois, celle-ci n'était pas responsable de la demande de congé. M. Ogel, le superviseur dont relevait le fonctionnaire à l'époque, n'a pas témoigné. Mme Chamberland, qui a joué un rôle dans les événements qui ont mené à cette inconduite alléguée, n'a pas témoigné.

[153] La lettre du 13 novembre 2008, sur laquelle s'appuient les mesures disciplinaires, indique ce qui suit relativement à la prise de congés :

[Traduction]

[...]

[...] *J'aimerais vous rappeler que votre superviseur est le directeur ou le directeur par intérim de l'unité de rédaction du Ministère. Toutes les demandes de congé et d'absence du*

bureau doivent être soumises à son approbation. Si jamais vous ne savez pas à qui adresser votre demande de congé, vous pouvez me l'envoyer et je la transmettrai à la personne concernée.

[...]

[154] La pièce E-2, onglet 11, contient une série de documents, notamment des notes dactylographiées, que le fonctionnaire a identifiées comme se rapportant à sa demande de congé du 11 mai 2009.

[155] En congé autorisé et absent du travail le lundi 4 mai 2009, le fonctionnaire devait reprendre le travail le lundi 11 mai 2009. Il a déclaré avoir échangé une série d'appels et de messages téléphoniques, notamment avec son superviseur, M. Ogwel, entre le 4 et le 7 mai 2009. On voit bien que le fonctionnaire a d'abord téléphoné à Mme Chamberland et qu'il s'en est suivi un échange d'appels entre eux, mais que par la suite, il y a eu un échange d'appels avec M. Ogwel au cours desquels le fonctionnaire a demandé et obtenu l'autorisation de s'absenter le 11 mai 2009.

[156] Au départ, bien que le fonctionnaire ait échangé des appels avec une personne autre que M. Ogwel, il a expliqué qu'à l'époque il était absent du travail et avait appris que M. Ogwel avait été nommé à un autre poste. Par conséquent, il ne savait pas de qui il relevait et s'il avait un nouveau superviseur. Il a déclaré que cela expliquait pourquoi il avait d'abord communiqué avec Mme Chamberland.

[157] Franchement, il s'agit d'une tempête dans un verre d'eau. La seule preuve à ce sujet a été fournie par le fonctionnaire. Il a demandé l'autorisation de s'absenter à son superviseur, qui la lui a accordée. Ni M. Ogwel ni Mme Chamberland n'ont témoigné. Mme Goneau n'était pas présente lors des échanges entre le fonctionnaire et M. Ogwel ni lors de ceux entre le fonctionnaire et Mme Chamberland. Le fonctionnaire a expliqué la série d'échanges téléphoniques avec M. Ogwel et Mme Chamberland, pour laquelle il a produit la chronologie et un résumé par écrit.

[158] La pièce G-1, onglet N, c'est-à-dire le procès-verbal de la réunion des rédacteurs daté du jeudi 7 mai 2009, confirme le retour au travail du fonctionnaire le 12 mai 2009. Ce dernier a affirmé que son congé avait été autorisé. En contre-interrogatoire, lorsqu'on a interrogé Mme Goneau à ce sujet, elle a déclaré au départ que le congé n'avait pas été autorisé; toutefois, lorsqu'on a insisté pour connaître la vérité, elle a fini par admettre qu'il l'avait été.

[159] Mme Goneau semble croire que le fonctionnaire devrait être puni parce qu'il n'a pas d'abord communiqué avec M. Ogwel, malgré le fait que ce dernier l'ait autorisé à s'absenter. Cela ne constitue pas une infraction aux exigences décrites par Mme Goneau dans sa lettre du 13 novembre 2008 ni de l'inconduite. Avant de s'absenter, le fonctionnaire devait en obtenir l'autorisation du superviseur approprié. Ce qu'il a fait.

[160] L'attitude et l'approche de Mme Goneau à l'égard de cette question me rendent perplexe en plus d'être troublantes. Elles illustrent clairement le milieu de travail difficile dans lequel évoluait le fonctionnaire. Lorsqu'on examine l'ensemble de la preuve, on voit qu'il faisait l'objet d'une microgestion où le moindre geste pouvait entraîner des mesures disciplinaires. Il était pris entre l'arbre et l'écorce; la situation était sans issue. Il disposait de moins d'heures par semaine pour s'acquitter des mêmes tâches que ses collègues. Parallèlement, on le menaçait de prendre des mesures disciplinaires à son endroit s'il restait au bureau après 17 h. Il était le seul rédacteur à travailler jusqu'à 17 h et il devait terminer cinq minutes plus tôt pour s'assurer de ranger ses dossiers dans le système sécurisé.

[161] Une autre considération, que je vais examiner plus en détail ultérieurement, est le fait que le fonctionnaire, comme de nombreux autres fonctionnaires fédéraux de la région de la capitale nationale, utilisait les transports en commun et était exposé aux conditions hivernales difficiles pendant la grève d'OC Transpo en 2008-2009. Si sa collègue qui le raccompagnait à la maison n'avait pas téléphoné à 17 h, devait-il quitter le bureau sans moyen apparent de la trouver? Quiconque vit et travaille à Ottawa sait que l'hiver est froid et rigoureux, et il était inconcevable que le fonctionnaire attende dehors devant le vaste complexe du Quartier général de la Défense nationale (QGDN) en espérant voir sa collègue arriver.

[162] Au moment de l'inconduite alléguée, le fonctionnaire comptait 27 ans de service au sein de la fonction publique fédérale. Après l'arrivée de Mmes Cauchy et Goneau, en seulement 10 mois, c'est-à-dire entre la fin juillet 2008 et la fin mai 2009, le fonctionnaire a été soumis à un programme de gestion du rendement pendant 7 mois, fait l'objet d'une plainte de harcèlement de la part de sa superviseuse faisant état de 11 actes de harcèlement présumé et soumis 5 fois à des mesures disciplinaires, représentant un total de 16 jours de suspension, incluant une réprimande écrite.

[163] Dans ses lettres du 10 mars et du 27 mai 2009 visant à aviser le fonctionnaire qu'il était suspendu pendant cinq et sept jours, Mme Goneau déclare ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Votre comportement est inacceptable et il ne peut être toléré ni approuvé. J'espère que vous, à titre de fonctionnaire, respecterez les normes de conduite et le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique qui guident les fonctionnaires dans leur rôle et leurs responsabilités et font partie des conditions d'emploi dans la fonction publique.

[...]

[164] Ces termes exacts sont également utilisés dans les lettres de Mme Goneau datées du 28 octobre et du 25 novembre 2008 qui visent respectivement à informer le fonctionnaire de sa suspension d'une journée et de sa suspension de trois jours. On trouve aussi une version similaire de ce paragraphe dans la réprimande écrite de Mme Goneau du 11 août 2008.

[165] Rien n'indique que le fonctionnaire a enfreint les normes de conduite ou des dispositions du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*. Aucun témoin du défendeur n'a signalé des normes de conduite ni des valeurs ou principes que le fonctionnaire aurait enfreints.

C. L'unité DASCO

[166] Le deuxième motif de sanctions disciplinaires mentionné dans la lettre du 10 mars 2009 est que le fonctionnaire n'a pas suivi les directives internes de l'UCM, les 18 et 19 février 2009, qui exigent que les dossiers soient placés à la fin de chaque journée dans l'unité DASCO avant son verrouillage, à 16 h 55.

[167] Je comprends la raison d'être des exigences selon lesquelles tous les dossiers doivent être mis sous clé dans l'unité sécurisée de stockage central appelée l'unité DASCO.

[168] Le défendeur a soutenu que les autres rédacteurs n'avaient aucune difficulté à placer leurs dossiers dans l'unité DASCO. Cet argument n'a aucune valeur, car le fonctionnaire était le seul rédacteur à travailler jusqu'à 17 h. Ainsi, le verrouillage des

dossiers dans l'unité DASCO ne posait manifestement aucun problème aux autres rédacteurs car aucun ne travaillait jusqu'à 17 h.

[169] On peut donc se demander pourquoi on n'attendait pas que le dernier rédacteur ait fini de travailler avant de verrouiller l'unité DASCO, pour lui donner une marge de manœuvre lui permettant de terminer son travail et de placer les dossiers sous clé. Il aurait été assez simple de prévoir une marge de manœuvre de 10 à 15 minutes pour permettre au fonctionnaire, le dernier rédacteur, de placer ses dossiers dans l'unité DASCO. On aurait peut-être pu charger le fonctionnaire de verrouiller l'unité DASCO ou modifier ses heures de travail ou celles de la personne responsable du verrouillage du système.

[170] Le fonctionnaire a témoigné qu'il arrivait que l'unité DASCO soit verrouillée avant 16 h 55.

[171] Il incombe au défendeur de démontrer par prépondérance des probabilités que le fonctionnaire a fait preuve d'inconduite. Le défendeur a soutenu que le fonctionnaire était insubordonné, car il n'avait pas placé ses dossiers dans l'unité DASCO. Il était tenu d'y mettre ses dossiers, mais il n'y avait pas nécessairement accès. Si l'unité DASCO était verrouillée avant 16 h 55, il était impossible pour lui de respecter cette exigence. Si l'on verrouillait l'unité DASCO avant 16 h 55, le fonctionnaire, pour une raison indépendante de sa volonté, était insubordonné selon Mme Goneau. Ce comportement ne correspond assurément pas à la définition d'insubordination.

[172] Comme on l'indique au début des présents motifs, les audiences d'arbitrage sont des audiences *de novo* et, dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe au défendeur.

[173] Dans les cas d'inconduite, il incombe à l'employeur d'en faire la preuve, non pas au fonctionnaire. Même si dans les cas relatifs au travail le fardeau de la preuve repose sur la prépondérance des probabilités, l'inconduite n'est pas une forme d'infraction de responsabilité absolue ou stricte où le fonctionnaire doit prouver son innocence. En l'espèce, il ne suffit pas que le défendeur dise simplement, en se basant sur du ouï-dire, que le fonctionnaire ait commis une infraction ou qu'une activité constitue la preuve de l'infraction. Comme il est décrit dans *P & H Foods*, même si la preuve par

ouï-dire est admissible, elle ne peut pas constituer le seul fondement d'une conclusion de fait essentielle (à la page 8).

[174] Selon la prépondérance des probabilités, le défendeur n'a pas prouvé l'inconduite du fonctionnaire. La seule chose qu'il a prouvée, c'est que les 18 et 19 février 2009, les dossiers du fonctionnaire n'étaient pas dans l'unité DASCO; toutefois, rien n'indique qu'il a fait preuve d'inconduite, encore moins d'insubordination. La preuve produite ne satisfait pas aux critères définis dans *Wm. Scott & Company Ltd.*

[175] Il est certain que Mme Goneau avait le pouvoir de communiquer des directives au sujet de l'unité DASCO et des dossiers qui devaient y être placés, ainsi que du verrouillage quotidien de l'unité avant une certaine heure. Cependant, rien n'indique que l'unité DASCO était réellement verrouillée à 16 h 55. Mme Goneau n'était pas responsable du verrouillage de l'unité DASCO. En fait, la preuve fournie par le fonctionnaire révèle que Mme Goneau cessait généralement de travailler vers 15 h. La personne chargée de verrouiller l'unité DASCO les jours où le fonctionnaire n'y aurait pas placé ses dossiers n'a pas témoigné. Le fonctionnaire a également déclaré qu'il arrivait que l'unité DASCO soit verrouillée avant 16 h 55.

[176] Comme le défendeur n'a pas prouvé selon la prépondérance des probabilités que le fonctionnaire n'a pas mis sous clé les dossiers dans l'unité DASCO avant 16 h 55, il ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve et par conséquent, aucune mesure disciplinaire n'est justifiée pour ce comportement.

D. Présence au bureau après 17 h

[177] Parmi les sept fautes de conduite alléguées qui ont entraîné des mesures disciplinaires contre le fonctionnaire, quatre ont trait à la même situation, à savoir la présence au bureau du fonctionnaire après 17 h un jour ouvrable sans avoir obtenu l'autorisation de son superviseur. À deux occasions, on a établi que le fonctionnaire était au travail à 17 h 15 et à deux autres occasions, qu'il y était vers 17 h 30, à une ou deux minutes près. Deux des actes allégués ont entraîné l'imposition d'une suspension de cinq jours et les deux autres, une suspension de sept jours.

[178] Le problème lié aux heures de travail du fonctionnaire semble s'appuyer sur la réprimande écrite datée du 11 août 2008 dans laquelle Mme Goneau déclare ce qui suit au troisième paragraphe :

[Traduction]

J'ai relevé des fautes de conduite en ce qui concerne votre présence au travail : manque de ponctualité, absence du bureau sans l'autorisation de votre superviseur et absence du travail sans autorisation. Par ailleurs, vous avez utilisé les installations, l'équipement et le réseau électronique du Ministère à des fins autres que celles officiellement approuvées. La situation est inacceptable et je vous demande d'utiliser l'équipement du Ministère pendant vos heures de travail uniquement pour l'accomplissement de vos tâches officielles. Compte tenu de la situation, je dois vous demander de confirmer vos heures de travail, de pause et de repas [...]

[179] À la suite de ce paragraphe de la lettre du 11 août 2008, on y trouve les trois rubriques suivantes :

[Traduction]

- a. « Absences à n'importe quel moment pour des rendez-vous chez le médecin, chez le dentiste, pour des réunions syndicales ou d'autres rendez-vous/réunions connexes ».
- b. « Congé annuel ».
- c. « Présence et pause ».

[180] La lettre du 11 août 2008 ne donne aucun détail sur les agissements du fonctionnaire qui justifient la réprimande. Dans sa preuve, tout ce que Mme Goneau trouve à dire, c'est [traduction] qu'« il s'est absenté du bureau sans autorisation », [traduction] « il n'était vraisemblablement pas à son bureau pendant les heures de travail, ce qu'on a observé plus d'une fois » et [traduction] « on lui a demandé où il était, mais il n'a pas donné une réponse acceptable ». Elle a déclaré avoir été témoin de ces absences et que certaines lui ont été rapportées.

[181] Malgré l'absence de précisions dans la lettre du 11 août 2008 de Mme Goneau et dans sa preuve, il ressort clairement de celle-ci que Mme Goneau avait conclu que le fonctionnaire était absent pendant ses heures de travail et ne justifiait pas ses

absences, pour toutes sortes de raisons. En bref, le fonctionnaire n'était pas au travail en train de travailler lorsqu'il devait y être.

[182] On reprend ce sujet dans la lettre du 13 novembre 2008 où l'on expose les attentes de la direction. Comme dans la lettre du 11 août 2008, la correspondance du 13 novembre 2008 porte sur des questions générales, mais on y répète clairement que le fonctionnaire doit faire approuver ses congés par le superviseur concerné et lui signaler ses absences, ainsi que respecter son horaire de travail qui correspond à 9 h à 17 h et sa période de repas, qui s'étend de 12 h 30 à 13 h 30, et on y indique que s'il souhaite les modifier, il doit en obtenir l'autorisation de son superviseur.

[183] De toute évidence, le problème mentionné dans la lettre du 11 août 2008 et dans celle du 13 novembre 2008 est que le fonctionnaire ne semblait pas être au travail en train de travailler lorsqu'il devait y être. Ce qu'on souhaite, c'est que le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches lorsqu'il est au travail, non pas qu'il quitte les lieux le plus tôt possible. Nulle part dans la lettre du 13 novembre 2008, qu'on invoque dans les lettres du 10 mars et du 27 mai 2009 pour justifier les mesures disciplinaires imposées au fonctionnaire, il n'est indiqué que ce dernier ne pouvait pas rester au bureau après 17 h ou qu'il devait le quitter peu après cette heure.

[184] On ne m'a pas remis de politiques, de lignes directrices, de directives, de règlements ou de règles précisant que les employés doivent quitter leur lieu de travail immédiatement après leur dernière heure de travail. Le fonctionnaire travaille dans une tour de bureaux du centre-ville. Il ne s'agit pas d'un milieu industriel. Les employés ne pointent pas leur arrivée ni leur départ lorsqu'ils prennent des pauses ou quittent les lieux. Il ne s'agit pas d'un environnement où l'employé doit quitter son poste de travail pour permettre à un autre de le remplacer. Par ailleurs, rien n'indique qu'en restant au bureau après 17 h, le fonctionnaire dérangeait les autres employés ou les empêchait de travailler. Rien ne laisse croire que le fonctionnaire tentait de faire des heures supplémentaires ou de s'en faire payer.

[185] Le défendeur peut exiger que chaque employé travaille 7,5 heures. Il ne fait aucun doute pour moi que si le fonctionnaire arrive au travail en retard pour des raisons indépendantes de sa volonté, il devra quand même travailler 7,5 heures.

[186] Dans la lettre du 13 novembre 2008, on indique clairement que le fonctionnaire doit respecter son horaire de travail, c'est-à-dire être présent entre 9 h et 17 h tous les

jours et prendre sa pause-repas entre 12 h 30 et 13 h 30. On lui demande également d'obtenir l'autorisation de son superviseur s'il souhaite modifier son horaire de travail.

[187] Rien n'indique que le fonctionnaire n'a pas respecté son horaire de travail. Rien n'indique non plus qu'il a modifié ses heures de travail. Rien ne permet de croire qu'il cherchait à se faire payer des heures supplémentaires en restant au bureau après 17 h.

[188] Le défendeur a fait valoir que le fonctionnaire était coupable d'inconduite, car il n'a pas respecté les conditions indiquées dans la lettre exposant les attentes de la direction datée du 13 novembre 2008. Or, à aucun endroit dans cette lettre il n'est indiqué que le fonctionnaire doit quitter le travail immédiatement après 17 h. La lettre, qui est reproduite intégralement au paragraphe 51 de la présente décision, visait clairement à s'assurer que le fonctionnaire arrivait à l'heure au travail et qu'il respectait son contrat d'engagement en travaillant pendant les heures où il devait être au travail et en faisant approuver ses congés. La lettre était clairement destinée à régler un problème pour lequel le fonctionnaire avait été réprimandé par écrit en août 2008, c'est-à-dire s'être absenté du travail ou s'être absenté sans autorisation. Comme cette lettre ne décrit aucun règlement, règle, politique ou directive précisant que les employés doivent quitter leur lieu de travail immédiatement après 7,5 heures de travail, on ne peut pas dire que le fonctionnaire ne respecte pas les conditions qui y sont contenues, à moins évidemment qu'il y ait des preuves qui indiquent qu'il n'était pas au travail ou en train de travailler pendant ses heures de travail.

[189] Étant donné que les deux lettres de manquement à la discipline précisent clairement que le fonctionnaire fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'il n'a pas respecté les directives décrites dans la lettre du 13 novembre 2008 exposant les attentes de la direction et que rien n'indique qu'il n'a pas respecté son horaire de travail et de pause-repas, les mesures disciplinaires ne sont pas justifiées et doivent être rejetées.

[190] Un des documents produits en preuve par le défendeur faisait partie de la pièce E-10, à savoir un courriel de Mme Goneau daté du 30 décembre 2008 adressé au fonctionnaire et à d'autres personnes. Le défendeur n'a pas eu recours à ce courriel en indiquant qu'il correspondait à la directive enfreinte par le fonctionnaire, mais plutôt pour prouver qu'il était au courant des directives communiquées précédemment dans la lettre du 13 novembre 2008.

[191] Le courriel du 30 décembre 2008, même s'il rappelle au fonctionnaire qu'il ne doit pas rester au bureau après 17 h et fait référence à un précédent courriel traitant de la même question, se lit comme suit :

[Traduction]

Je vous ai rappelé que, conformément à la lettre intitulée « Attentes de la direction » que vous avez signée le 13 novembre 2008, vous devez respecter votre horaire de travail et, par conséquent, quitter le bureau peu après 17 h. À cette époque, je vous ai demandé de respecter cet accord pour éviter toute mesure administrative.

[...]

Questions liées à la sécurité. Comme vous le savez, l'unité DASCO est verrouillée à 17 h et tous les dossiers doivent être mis sous clé avant la fin de la journée. Cela dit, la direction de l'UCM doit s'assurer que tous les documents protégés sont rangés de manière appropriée avant que les employés quittent le bureau et le fait que vous restiez quand même au bureau nous empêche de procéder aux vérifications de sécurité dans votre bureau comme nous le faisons dans les autres bureaux de la DSMS. Comme nous vous avons ou vous avez été averti à au moins deux reprises que vous aviez laissé des documents protégés sur votre bureau après avoir quitté le travail, je crains que vous laissiez encore par inadvertance des documents protégés sur votre bureau.

[...]

Au moyen de ce courriel, je vous informe une fois de plus que vous devez respecter votre horaire de travail et quitter le bureau peu après 17 h. Si vous souhaitez rester après 17 h, vous devez en avoir obtenu au préalable l'autorisation de votre superviseur. Si vous ne respectez pas ces directives, nous considérerons que vous faites preuve d'insubordination et prendrons des mesures disciplinaires.

[192] Dans ce courriel, Mme Goneau lie la directive (quitter le travail peu après 17 h) à la lettre du 13 novembre 2008 exposant les attentes de la direction. Rappelons que ce n'est pas ce que la lettre indique ni la preuve d'ailleurs fournie à l'appui de cette lettre traitant de la présence au travail après 17 h. La lettre porte plutôt sur le fait que le fonctionnaire n'est pas au travail pendant les heures de travail. De plus, Mme Goneau semble lier le départ des employés peu après 17 h à la question de la sécurité des documents dans son courriel du 30 décembre 2008. Il s'agit de deux questions séparées qui n'ont rien à voir ensemble. En réalité, le classement des dossiers dans l'unité DASCO vise moins à assurer la sécurité des documents qu'à avoir accès à

ceux-ci en tout temps. Selon la preuve que j'ai devant moi, tous les rédacteurs avaient, avant l'arrivée de Mme Goneau, des classeurs se verrouillant où ils plaçaient leurs documents. Même si l'unité DASCO constitue un entrepôt sécurisé pour placer les dossiers sous clé à la fin de la journée, il n'a pas été mis en place parce que l'UCM ne disposait pas d'installations sécuritaires pour y placer ses documents sensibles. Comme il est indiqué dans la preuve devant moi, lorsque le fonctionnaire ne réussissait pas à mettre ses dossiers dans l'unité DASCO, il les plaçait dans son classeur verrouillé situé dans son bureau. La raison fournie par Mme Goneau en preuve qui explique la mise en place de l'unité DASCO est un gain d'efficacité, car tous les employés peuvent ainsi placer leurs dossiers sous clé dans un même endroit facilement accessible par la direction, elle n'est pas liée à la sécurité.

[193] Dans son courriel du 30 décembre 2008, Mme Goneau laisse entendre que la présence au bureau du fonctionnaire après 17 h a un lien quelconque avec la sécurité des documents ou menace leur sécurité, car elle empêche le surveillant de procéder à une vérification de sécurité dans son bureau. On ne m'a fourni aucune preuve à cet égard. On ne m'a fourni aucune preuve non plus concernant les vérifications de sécurité dans les bureaux, le moment où elles sont effectuées et la personne qui les réalise. La personne qui s'occupe de la sécurité des bureaux ou de l'édifice n'a pas témoigné. La preuve qu'on m'a présentée indique que Mme Goneau travaillait jusqu'à 15 h. Si elle était au courant de la tenue de vérifications de sécurité à un moment précis, elle n'en a fourni aucune preuve. Peu importe, rien n'indique que la présence du fonctionnaire après 17 h nuisait à la réalisation des vérifications de sécurité. La preuve fournie par Mme Goneau à ce sujet n'est pas logique. Si le fonctionnaire était au bureau et avait des documents, ils étaient en sécurité; si les documents étaient verrouillés dans un classeur, ils étaient en sécurité; si les documents étaient verrouillés dans l'unité DASCO, là où ils devaient être à compter de 16 h 55, ils étaient en sécurité. En fait, rien n'empêchait la personne responsable des vérifications de sécurité (si le fonctionnaire ou n'importe qui d'autre d'ailleurs était au bureau) de rappeler aux employés de mettre sous clé les documents qui devaient l'être.

[194] Si j'ai bien compris la structure de l'organisation, M. Ogwel était le superviseur immédiat du fonctionnaire et il supervisait son travail quotidien. Il ne fait aucun doute que Mme Goneau était la superviseuse de M. Ogwel et qu'elle avait la responsabilité générale des activités quotidiennes de l'UCM. Je trouve intéressant le fait que le fonctionnaire devait demander à M. Ogwel d'approuver ses congés; on pourrait croire

que M. Ogwel savait si le fonctionnaire faisait des heures supplémentaires et était payé pour celles-ci. À compter de 17 h, même si le fonctionnaire était « en dehors des heures de travail », il ne travaillait pas. Comme le précise l'arrêt faisant autorité *Millhaven Fibres Ltd. v. Oil, Chemical and Atomic Workers Int'l Union, Local 9-670*, [1967] O.L.A.A. No 4 (QL), l'employeur n'est généralement pas responsable du comportement de l'employé en dehors des heures de travail. Manifestement, le fonctionnaire n'était pas rémunéré après 17 h, et son employeur ne pouvait lui dicter son comportement. Cela dit, il ne fait aucun doute qu'il se trouvait encore sur les lieux de travail, lesquels sont encore contrôlés par l'employeur.

[195] Rappelons qu'on ne m'a fourni aucun règlement, loi, politique, directive, règle ou ligne directrice précisant que les employés doivent quitter leur poste de travail ou lieu de travail dans un délai précis suivant la fin de leur journée de travail. Même si toutes les lettres de manquement à la discipline remises au fonctionnaire renvoient à des normes de conduite et à un code de valeurs et d'éthique, on ne m'a jamais fourni de référence à ceux-ci pour prouver l'existence de dispositions régissant la présence des employés au travail après 17 h. La preuve présentée par le fonctionnaire indique qu'il était autorisé à rester au travail jusqu'à 19 h. Il ne fait aucun doute que les superviseurs peuvent donner des directives à leurs employés que ceux-ci doivent suivre, portant souvent sur les heures de travail, les tâches à accomplir, comment les accomplir et dans quelle chronologie, mais ils n'ont pas des pouvoirs illimités. Selon l'organisme, le pouvoir d'adopter et de faire appliquer des règles s'appliquant aux employés est conféré par une autorité responsable et il est généralement décrit dans un quelconque document. Dans la fonction publique fédérale, l'autorité responsable est souvent l'administrateur général et son délégué, en fonction de l'organisme et des pouvoirs. Ici, l'employeur est le Conseil du Trésor et, à ce titre, il définit les conditions d'emploi, négocie les conventions collectives et établit généralement les règles s'appliquant au milieu de travail. Pour que le fonctionnaire soit reconnu coupable d'inconduite en raison de sa présence au travail après 17 h, il doit exister une règle légitime établie par une personne qui a le pouvoir de le faire. Je ne suis pas convaincu que Mme Goneau avait ce pouvoir. Sans ce pouvoir, elle ne peut dire au fonctionnaire de quitter le travail précisément à 17 h ou 17 h 01, pas plus qu'elle ne peut lui dire quel journal il doit lire pendant la pause-repas. Il y a certes des règles évidentes que tous les employés, quel que soit l'organisme pour lequel ils travaillent, doivent connaître même si elles ne sont pas écrites, comme être ponctuel au travail, réellement

travailler lorsqu'ils sont au travail et ne pas voler leur employeur, mais l'exigence de quitter le bureau immédiatement après avoir terminé sa journée de travail n'en est pas une.

[196] Bien que ces éléments soient suffisants pour rejeter l'allégation d'insubordination du fonctionnaire pour être resté au travail après 17 h, je les examine plus en détail dans la prochaine section traitant de la grève des transports en commun et de ses conséquences, ainsi que dans la section portant sur le témoignage de Mme Goneau. Je me suis également penché sur les questions soulevées par Mme Cauchy dans son témoignage.

E. Grève des transports en commun

[197] En décembre 2008, un conflit de travail a entraîné la grève des transports en commun à Ottawa. Le conflit de travail, qui a duré un peu moins de deux mois, a été réglé à la toute fin du mois de janvier 2009. Même si le conflit était réglé, le service n'a pas immédiatement repris et il n'a pas été complètement rétabli avant de nombreux mois, dans certains cas, pas avant avril 2009.

[198] Le fonctionnaire a déclaré que pendant cette période, il a fait du covoiturage avec une amie. Celle-ci avait une voiture et elle passait le prendre à la fin de la journée. À cette époque, il n'avait pas de téléphone cellulaire et il était convenu que son amie l'appellerait avant de quitter le travail pour savoir à quelle heure et où la rejoindre. En raison de la grève des transports en commun et des températures extrêmes qui, comme tout le monde le sait, règnent à Ottawa l'hiver et du grand secteur couvert par le Quartier général de la Défense nationale, j'estime qu'il s'agissait d'un arrangement raisonnable. Il ne s'agissait peut-être pas du meilleur, mais il permettait au fonctionnaire de se rendre au travail et d'en revenir alors que les températures étaient souvent extrêmement froides et que les embouteillages étaient prévisibles.

[199] Le défendeur m'a exhorté à ne pas tenir compte de cette raison, car la grève des transports en commun s'est terminée le 29 janvier 2009. Le fonctionnaire m'a demandé d'ignorer les arguments du défendeur, car on n'a produit aucune preuve concernant la date de début et de fin de la grève des transports en commun. Largement médiatisée, la grève des transports en commun a perturbé la ville d'Ottawa et ses environs pendant les mois de décembre 2008 et janvier 2009, se terminant officiellement le 29 janvier 2009. C'est d'ailleurs pourquoi j'en tiens compte. C'était

également un fait bien connu que même si la grève s'était officiellement terminée le 29 janvier 2009, le transport en commun dans la ville et ses environs était toujours perturbé et n'a été complètement rétabli qu'en avril 2009. Par conséquent, rien ne me permet de mettre en doute la preuve du fonctionnaire qui a indiqué que les jours où il restait au bureau après 17 h, il attendait l'appel de son amie avec qui il faisait du covoiturage.

[200] Le fonctionnaire a mentionné la grève des transports en commun à son superviseur immédiat dès le 8 janvier 2009 dans un courriel où on lui demandait à quelle heure il avait quitté le travail, car les employés avaient le choix de finir plus tôt. Le fonctionnaire a répondu qu'il était parti à 17 h, car il attendait que son amie passe le prendre. À ce moment-là, il a spécifiquement mentionné qu'il attendait que son amie passe le prendre en raison de la grève des transports en commun.

[201] Le fonctionnaire a déclaré qu'il se sentait ciblé. Je suis convaincu qu'il était ciblé par ses superviseurs. L'échange de courriels du 8 janvier 2009 est très révélateur. M. Ogwel a indiqué qu'on lui avait demandé de confirmer auprès du fonctionnaire qu'il avait quitté le travail avant 17 h.

[202] Je prends également note officielle du fait que l'hiver à Ottawa peut être particulièrement froid et neigeux. Je n'hésite pas à conclure qu'en restant à son bureau à attendre l'appel de son amie lui indiquant où et à quelle heure elle passerait le prendre, en plein hiver et pendant la grève des transports en commun, le fonctionnaire a agi de façon raisonnable et justifiante de désobéir à un ordre direct pour des raisons de santé et de sécurité, si cela avait été le cas.

F. Preuve des témoins du défendeur

1. Preuve de Mme Goneau

[203] Rien n'indique que le fonctionnaire s'est conduit de façon inappropriée alors qu'il se trouvait sur les lieux du travail. Dans la lettre de réprimande datée du 11 août 2008, Mme Goneau laisse entendre qu'il est arrivé que le fonctionnaire utilise les installations, l'équipement et le réseau électronique du Ministère à des fins autres que celles officiellement approuvées. Dans son témoignage, Mme Goneau n'a pu préciser à quoi correspondaient ces allégations. En fait, il n'y a aucune preuve que les

gestes posés par le fonctionnaire alors qu'il se trouvait encore sur les lieux du travail après 17 h étaient inappropriés.

[204] Le 10 décembre 2008, Mme Goneau a envoyé un courriel au fonctionnaire indiquant qu'on lui avait signalé qu'il avait quitté le travail après 17 h. Elle y déclare ce qui suit :

[Traduction]

[...] J'aimerais vous rappeler que conformément à la lettre intitulée « Attentes de la direction » que vous avez signée le 13 novembre 2008 vous devez respecter votre horaire de travail et, par conséquent, quitter le bureau peu après 17 h. Je vous demande de respecter cet accord pour éviter toute mesure administrative.

[205] Je trouve le courriel du 10 décembre 2008 troublant. Le fonctionnaire finit de travailler à 17 h. S'il part plus tôt sans autorisation, il contrevient aux conditions énoncées dans la lettre du 13 novembre 2008, puisque son horaire de travail correspond à la plage de 9 h à 17 h. Par ailleurs, il est très clair que les deux lettres portant sur l'horaire de travail du fonctionnaire produites en preuve (datées du 11 août et du 13 novembre 2008) laissent entendre qu'il n'était pas au travail pendant toute la période de travail; il était absent sans y être autorisé. Rien dans les lettres n'indique qu'il lui était interdit d'être au bureau après 17 h.

[206] Le courriel du 10 décembre 2008 porte également à croire que le fonctionnaire avait conclu un accord le 13 novembre 2008, car il a signé une lettre ce jour-là dans laquelle on précise les modalités de l'accord. Je n'en arrive pas à la conclusion de fait que le fonctionnaire a conclu un quelconque accord. En réalité, sa signature est précédée de la phrase suivante : [traduction] « Veuillez accuser réception de cette lettre en la signant ci-dessous. Votre signature signifie que vous en comprenez son contenu. » Le fonctionnaire a effectivement signé la lettre et ajouté par écrit qu'il l'avait fait sans préjudice. L'affirmation de Mme Goneau selon laquelle le fonctionnaire a conclu un accord est fausse.

[207] Avant de recevoir le courriel du 10 décembre 2008, Mme Goneau a demandé à M. Ogwel s'il se souvenait d'une discussion qu'il avait eue avec le fonctionnaire deux jours plus tôt. Comme M. Ogwel n'a pas témoigné, je ne sais pas si son courriel relate

avec exactitude toute la discussion. Si j'accepte que la conversation décrite par M. Ogwel dans son courriel à Mme Goneau soit tout à fait exacte, tout ce qu'elle reflète, c'est la compréhension mutuelle des deux parties de l'heure à laquelle le fonctionnaire a fini de travailler, c'est-à-dire 17 h. M. Ogwel n'ordonne pas au fonctionnaire de quitter le bureau.

[208] Le fonctionnaire a reçu un autre courriel le 30 décembre 2008 faisant suite à celui du 10 décembre où il est encore question de sa présence au bureau après 17 h un jour ouvrable. Mme Goneau y indique que s'il souhaite rester au bureau après 17 h, il doit en avoir reçu l'autorisation préalable de son superviseur. Je trouve que l'argument du défendeur est malhonnête. Le fonctionnaire ne commence à travailler qu'à 9 h. S'il arrivait 15 à 30 minutes plus tôt, lui aurait-on interdit de se rendre à son poste de travail? Qu'en est-il des autres employés? Devaient-ils quitter les lieux immédiatement après leur journée de travail?

[209] La preuve de Mme Goneau à ce sujet est que pour des raisons de sécurité, elle devait savoir où se trouvaient tous les employés en tout temps en cas d'urgence. Je n'admets pas la preuve de Mme Goneau à cet égard, car le fonctionnaire avait l'autorisation de son employeur de se trouver dans l'édifice jusqu'à 19 h. Il pouvait quitter l'édifice et y rentrer jusqu'à 19 h.

[210] J'ai du mal à admettre la preuve de Mme Goneau à ce sujet en raison de la façon dont la question m'a été décrite. Le défendeur a soutenu qu'il suffisait que le fonctionnaire informe un gestionnaire qu'il resterait après 17 h. Cette affirmation est mensongère et trompeuse. Lorsque le fonctionnaire a informé Mme Goneau qu'il était resté plus tard au bureau pour travailler, on le lui a reproché et c'est d'ailleurs une des raisons qui expliquent en partie la suspension de cinq jours et celle de sept jours.

[211] Dans le cas de la suspension de cinq jours, on a pénalisé le fonctionnaire non pas uniquement parce qu'il n'avait pas placé ses dossiers dans l'unité DASCO, mais aussi parce qu'alors qu'il essayait de régler cette question en discutant avec son superviseur, M. Ogwel, 17 h ont sonné et il était toujours au bureau sans en avoir obtenu l'autorisation. Il est évident dans les circonstances que son superviseur devait lui avoir donné implicitement l'autorisation de rester après 17 h. Cela illustre une fois de plus la situation intenable dans laquelle se trouvait le fonctionnaire.

[212] Dans le cas de la suspension de sept jours, le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Ogwel et à Mmes Goneau et Cauchy où il indique qu'il a placé ses dossiers dans l'unité DASCO à 16 h 55, eu une discussion de nature professionnelle avec un certain Louis-Phillipe, puis reçu l'appel de son amie qui le raccompagnait. Il a informé son superviseur qu'il se trouvait au bureau après 17 h

[213] Pendant le contre-interrogatoire du fonctionnaire, le défendeur a tenté de lui faire admettre que pour avoir l'autorisation de demeurer au bureau après 17 h, il lui suffisait d'en informer son superviseur. Cet argument a d'ailleurs été invoqué par le défendeur. On en parle également dans le procès-verbal d'une réunion tenue le 2 février 2009, pièce E-1, onglet 10, où on peut lire ce qui suit :

[Traduction]

George a rappelé à Barry que s'il a l'intention de rester au bureau après 17 h, il doit en informer son superviseur.

[214] Même si le défendeur a laissé entendre que cette façon de faire était suffisante, en réalité, le fonctionnaire devait demander avant 17 h l'autorisation de rester au bureau après cette heure et l'obtenir, sinon il ne respectait pas les conditions décrites dans la lettre exposant les attentes de la direction, selon Mme Goneau. Comme je l'ai déjà mentionné, c'est exactement ce qui s'est produit le 19 février 2009 et le 6 mars 2009. Dans les deux cas, le fonctionnaire était au bureau après 17 h. Le 19 février 2009, il s'y trouvait parce qu'il n'avait pas verrouillé ses dossiers dans l'unité DASCO et qu'il discutait de cette situation avec son superviseur. Il est bien évident que son superviseur était au courant qu'il était au bureau après 17 h puisqu'ils discutaient du fait qu'il devait verrouiller ses dossiers. Il s'agissait clairement d'un problème lié au travail, quel qu'en soit le responsable, et le fonctionnaire en discutait avec son superviseur. Cette situation démontre clairement que le fonctionnaire était pris à partie et ciblé par Mme Goneau.

[215] Le 6 mars 2009, le fonctionnaire est resté au bureau après 17 h, mais ni M. Ogwel ni Mme Goneau n'étaient présents et c'est pourquoi après avoir eu une discussion professionnelle avec un collègue et reçu l'appel de la personne qui le raccompagnait chez lui, il a informé ses superviseurs par courriel qu'il quittait le bureau. Il a déclaré dans son témoignage avoir agi ainsi, car il ne croyait pas que pour être autorisé à rester au bureau après 17 h, il lui suffisait d'en informer ses

superviseurs. D'ailleurs, lorsqu'il l'a fait, on a de nouveau pris des mesures disciplinaires à son endroit.

[216] Je suis également troublé par le moment choisi pour la tenue de la présumée enquête sur les incidents. L'argument avancé par le défendeur selon lequel il a fallu, pour diverses raisons, attendre un certain temps avant de tenir une réunion, notamment en ce qui concerne les incidents des 5 et 6 mars 2009, ne résiste pas à un examen approfondi. Mme Goneau avait dès le lundi 10 mars 2009 la preuve qui expliquait la présence du fonctionnaire au bureau après 17 h les deux jours en question. La seule personne qui devait être interrogée à ce sujet après le 10 mars 2009 était le fonctionnaire. Les faits allégués étaient connus de Mme Goneau le 6 mars 2009 (date où elle a reçu son courriel) et le 10 mars 2009, date où M. Ogwel l'a informée que le fonctionnaire était resté au bureau jusqu'à 17 h. Néanmoins, elle n'en a pas parlé au fonctionnaire avant le 13 mai 2009, date où elle lui a envoyé la lettre faisant état d'inconduite. Le 25 mai 2009, on a tenu la réunion disciplinaire visant à discuter de ces incidents. Le fonctionnaire a déclaré à cette réunion qu'il ne se souvenait pas de la raison pour laquelle il était resté au bureau après 17 h les deux jours en question, deux mois plus tôt. Cela ne m'étonne pas. Je ne vois pas très bien comment quiconque peut se rappeler précisément ce qu'il faisait à deux moments précis il y a plus de deux mois, alors qu'il n'avait aucune raison de s'en souvenir. À mon avis, il incombait à Mme Goneau de s'entretenir de cette question avec le fonctionnaire dès qu'elle a été mise au courant des faits le 10 mars ou peu de temps après. Elle a communiqué avec M. Ogwel le 6 mars 2009 à 7 h 39 et pourtant elle a attendu plus de deux mois pour en parler avec le fonctionnaire.

2. Preuve de Mme Cauchy

[217] Je me demande pourquoi le défendeur a produit la preuve de Mme Cauchy. Bien que Mme Cauchy soit au départ la superviseuse immédiate du fonctionnaire, la preuve montre clairement qu'elle ne l'était plus dès décembre 2008. D'ailleurs, Mme Goneau ne l'a pas mise en copie conforme dans son courriel du 30 décembre 2008 adressé au fonctionnaire, mais elle y a mis M. Ogwel. Même si l'on ne précise pas la date à laquelle le fonctionnaire a cessé de relever de Mme Cauchy, la dernière fois où celle-ci mentionne le nom du fonctionnaire, c'est dans ses notes relatives au premier plan d'action, le 8 septembre 2008, soit plus de cinq mois avant les incidents soumis à mon examen.

[218] Mme Cauchy n'a pris aucune mesure disciplinaire contre le fonctionnaire.

[219] Elle n'a fourni aucune preuve relativement à l'inconduite présumée qui a entraîné l'imposition des mesures disciplinaires au fonctionnaire.

[220] En fait, une grande partie des preuves de Mme Cauchy semble concerner ses relations tendues avec le fonctionnaire, qui ont mené au dépôt de sa plainte de harcèlement. On m'a remis une copie du rapport d'enquête sur la plainte de harcèlement. Toutes les allégations de harcèlement portées contre le fonctionnaire par Mme Cauchy se sont avérées non fondées, sauf une. Pour l'allégation qui s'est avérée fondée, le fonctionnaire s'est vu imposer une suspension de huit jours à titre de mesure disciplinaire, qu'il a contestée en déposant un grief. Son grief a été accueilli et la suspension, annulée.

[221] Cela m'amène à m'interroger sur le but convoité par toutes ces preuves, car elles semblent uniquement destinées à réprouber le comportement du fonctionnaire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[223] Le grief contre la suspension de cinq jours est accueilli. On dédommagera le fonctionnaire de toutes les pertes subies au titre du traitement et des avantages qui lui auraient été versés s'il n'avait pas fait l'objet de mesures disciplinaires.

[224] J'accorde également des intérêts annuels de 2,5 % sur la rémunération nette perdue à la suite de la suspension de cinq jours, comme le prévoit l'article 127 portant sur le taux d'intérêt antérieur au jugement de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, L.R.O. 1990, ch. C.43, qui seront calculés à compter de la première période de paie qui suit le 24 mars 2009. Les intérêts seront composés annuellement jusqu'au jour du versement du paiement en incluant celui-ci.

[225] Le grief contre la suspension de sept jours est accueilli. On dédommagera le fonctionnaire de toutes les pertes subies au titre du traitement et des avantages qui lui auraient été versés s'il n'avait pas fait l'objet de mesures disciplinaires.

[226] J'accorde également des intérêts annuels de 2,5 % sur la rémunération nette perdue à la suite de la suspension de sept jours, comme le prévoit l'article 127 portant sur le taux d'intérêt antérieur au jugement de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, L.R.O. 1990, ch. C.43, qui seront calculés à compter de la première période de paie qui suit le 5 juin 2009. Les intérêts seront composés annuellement jusqu'au jour du versement du paiement en incluant celui-ci.

[227] Tous les documents relatifs aux suspensions de cinq et de sept jours seront retirés du dossier du fonctionnaire.

Le 2 octobre 2013.

Traduction de la CRTFP

**John G. Jaworski,
arbitre de grief**