

Date: 20140924

Dossier: 566-02-4848

Référence: 2014 CRTFP 89



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

JASBINDER RANU

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié
Ranu c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Margaret T.A. Shannon, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Corinne Blanchette, Union of Canadian
Correctional Officers - Syndicat des agents
correctionnels du Canada - CSN

Pour le défendeur : Caroline Engmann, avocate

Affaire entendue à Abbotsford (Colombie-Britannique),
du 13 au 15 mai 2014.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Jasbinder Ranu (le « fonctionnaire »), souhaite faire annuler une mesure disciplinaire (une suspension de 30 jours sans rémunération) prise contre lui par le Service correctionnel du Canada (l'employeur) au motif qu'elle était non justifiée, excessive et non fondée selon les faits et le droit.

II. Résumé de la preuve

[2] La question à trancher est celle de savoir si la mesure disciplinaire imposée par l'employeur au fonctionnaire était excessive dans les circonstances. Le fonctionnaire a admis qu'il n'a pas fait deux patrouilles de sécurité comme il devait le faire le 14 mai 2010, mais il a nié avoir falsifié les registres de l'unité ou menti à son gestionnaire correctionnel (le fonctionnaire est un agent correctionnel). Le fonctionnaire a soutenu que, dans les circonstances, une suspension de 30 jours sans rémunération était excessive.

[3] Le fonctionnaire a été affecté à l'unité d'isolement de l'Établissement Matsqui (l'« établissement ») à Abbotsford, en Colombie-Britannique, entre 23 h le 13 mai 2010 et 3 h le 14 mai 2010 et il devait effectuer et consigner des patrouilles de sécurité pour cette période.

[4] Matthew Marshall était le gestionnaire correctionnel en devoir pendant le quart du matin du 13 au 14 mai 2010. Le 14 mai 2010, il a noté une lacune dans le « rapport du lecteur Deister » pour l'unité d'isolement, qui indiquait que des patrouilles n'avaient pas été faites durant la période où le fonctionnaire y a été affecté. Il a conclu que ces patrouilles étaient manquantes lorsqu'il a examiné l'imprimé du système Deister (pièce 18).

[5] Le rapport du lecteur Deister indiquait que le fonctionnaire a effectué des patrouilles à 0 h 32 min 20 s, à 1 h 32 min 19 s et à 2 h 40 min 33 s. Il manquait les patrouilles de 1 h 0 min 0 s et de 2 h 0 min 0 s. Des ordres de poste pour l'unité d'isolement précisent que les patrouilles doivent être faites chaque demi-heure et qu'elles doivent être consignées dans le registre de l'unité à mesure qu'elles sont effectuées.

[6] Vers 5 h le 14 mai 2010, M. Marshall a communiqué avec le fonctionnaire, qui avait alors changé de poste, afin de savoir si les patrouilles avaient été effectuées et si

elles avaient été consignées dans le registre de l'unité. Le fonctionnaire a dit qu'il avait fait les patrouilles et qu'il les avait consignées dans le registre de l'unité comme il se devait. M. Marshall a alors avisé le fonctionnaire que les rapports indiquaient que les patrouilles n'avaient pas été faites, ce à quoi le fonctionnaire a répondu que les patrouilles avaient été faites et que les rapports Deister étaient erronés.

[7] Le remplaçant de M. Marshall, Gary Dosanjh, est arrivé vers 5 h 30 le 14 mai 2010. M. Marshall a avisé M. Dosanjh des patrouilles manquantes et lui a demandé de trouver le registre de l'unité ainsi que les bandes vidéo de la période durant laquelle les patrouilles manquaient apparemment.

[8] La nuit suivante, M. Marshall a reçu un appel téléphonique du fonctionnaire, qui a insisté pour dire qu'il n'avait pas menti lorsqu'il avait affirmé que les patrouilles avaient été faites et qu'elles étaient consignées dans le registre de l'unité.

[9] Après avoir obtenu les bandes vidéo et les registres de l'unité, M. Dosanjh a avisé le sous-directeur qu'on soupçonnait que des patrouilles n'avaient pas été faites dans l'unité d'isolement durant le quart du matin. Il a alors visionné les bandes vidéo et examiné les registres de l'unité et les rapports du lecteur Deister et il a confirmé que deux patrouilles n'avaient pas été faites par le fonctionnaire, même si ce dernier avait inscrit qu'elles avaient été effectuées. Tous ces renseignements ont ensuite été remis au sous-directeur, qui a donné l'ordre à M. Dosanjh de communiquer avec le fonctionnaire et de l'aviser de ne pas se présenter au travail tant qu'une enquête disciplinaire ne serait pas terminée. M. Dosanjh a communiqué avec le fonctionnaire selon les directives et a transmis les renseignements ce même après-midi. Le fonctionnaire a répondu qu'il était [traduction] « presque certain » d'avoir effectué les patrouilles requises. M. Dosanjh ne se rappelait pas que le fonctionnaire lui avait dit qu'il pouvait s'être endormi, simplement qu'il était [traduction] « presque certain » d'avoir fait les patrouilles requises.

[10] Lori McLennan, un membre de l'équipe d'enquête régionale en 2010, a été nommée pour mener une enquête disciplinaire sur les événements du 13 au 14 mai 2010. L'ordre de convocation qu'elle a reçu (pièce 9) l'obligeait à enquêter sur trois éléments : déterminer si le fonctionnaire a rempli ses fonctions dans l'unité d'isolement le 14 mai 2010, conformément aux Directives du commissaire et des ordres de poste et des procédures de l'établissement; déterminer s'il a falsifié une entrée dans le registre de l'unité d'isolement; déterminer s'il a menti au gestionnaire

correctionnel qui lui a posé des questions au sujet des patrouilles manquantes. Son rapport (pièce 11) devait être rendu d'ici le 26 mai 2010.

[11] Mme McLennan a interrogé le fonctionnaire, M. Marshall et M. Dosanjh. Elle a également visionné les bandes vidéo et examiné le registre de l'unité d'isolement pour cette nuit-là. Le 20 mai 2010, elle a rencontré le fonctionnaire et ses deux représentants de l'agent négociateur. Il a expliqué qu'il croyait avoir effectué les patrouilles requises et avoir indiqué dans le registre de l'unité à la fin de son quart dans l'unité d'isolement qu'il les avait faites. Il a admis qu'il n'a pas respecté le processus habituel de déclaration, qui exige que les patrouilles soient indiquées à mesure qu'elles sont effectuées, mais qu'il les a plutôt toutes écrites en tant qu'effectuées dans le registre de l'unité à la fin de son quart. En raison de cela, Mme McLennan a conclu que les patrouilles n'avaient pas été effectuées, que les registres avaient été falsifiés et qu'il avait menti au gestionnaire correctionnel. Même lorsque M. Marshall l'a confronté en lui présentant la preuve selon laquelle les patrouilles n'avaient pas été effectuées tel qu'il était requis, le fonctionnaire a maintenu ses affirmations selon lesquelles elles avaient été effectuées et que le registre de l'unité d'isolement était exact.

[12] Le rapport de Mme McLennan a été présenté au directeur de l'établissement, Mike Boileau, le 26 mai 2010, comme il se doit. M. Boileau a remis au fonctionnaire une copie du rapport disciplinaire et a convoqué une audience disciplinaire pour le 7 juin 2010, moment auquel le fonctionnaire a eu la possibilité de soulever des circonstances atténuantes. Le point de discorde du fonctionnaire à l'audience disciplinaire était la conclusion selon laquelle il avait menti au gestionnaire correctionnel lorsqu'il avait d'abord nié avoir omis d'effectuer des patrouilles dans l'unité d'isolement le 14 mai 2010, comme il devait le faire. Il a admis ne pas avoir effectué les patrouilles et avoir omis de les indiquer dans le registre, comme il le devait, à la fin de chaque patrouille. Il n'a fourni aucune explication, mais il a indiqué qu'il pouvait s'être endormi.

[13] M. Boileau a eu beaucoup de difficultés à accepter son explication. Si le fonctionnaire s'était endormi, il aurait dû aviser le gestionnaire correctionnel et expliquer qu'il n'avait donc pas fait les patrouilles. Le seul moment où le fonctionnaire a soulevé la possibilité qu'il pouvait s'être endormi était à l'audience disciplinaire. Il n'avait toujours pas reconnu avoir commis une faute. Selon le rapport de

Mme McLennan et l'audience disciplinaire, M. Boileau a conclu que la mesure disciplinaire était justifiée et a songé initialement à mettre fin à l'emploi du fonctionnaire, parce qu'il croyait qu'il ne pouvait plus lui faire confiance pour accomplir ses fonctions.

[14] Ce n'était pas la première fois que M. Boileau devait traiter avec le fonctionnaire dans le cadre d'une procédure disciplinaire. En décembre 2009, le fonctionnaire avait fait l'objet d'une enquête pour avoir omis de remplir ses fonctions dans l'unité d'isolement à l'établissement, conformément aux Directives du commissaire, aux ordres de poste permanents et aux procédures opérationnelles et pour avoir omis de porter l'équipement approprié de sécurité ou de protection. Tout au long de l'enquête sur l'incident de décembre 2009, le fonctionnaire avait été sincère et il avait admis sa culpabilité aux allégations portées contre lui. En conséquence, il s'est vu imposer une suspension de 10 jours sans rémunération le 5 mars 2010.

[15] Il a déposé un grief contre cette sanction. Une rencontre de règlement du grief s'est tenue environ une semaine avant l'incident du 14 mai 2010, après laquelle M. Boileau a réduit la suspension de 10 jours sans rémunération à une suspension de 3 jours sans rémunération. Le fonctionnaire a appris la décision de la réduction de la suspension par une lettre le 14 mai 2010, le jour même où il a omis de mener des patrouilles conformément à la politique dans l'unité d'isolement. Le quart du matin du 13 au 14 mai 2010 était son premier quart suivant la rencontre de règlement du grief.

[16] Le fonctionnaire a tenté d'appeler M. Boileau le 14 mai 2010. Cependant, M. Boileau ne lui a pas parlé. Le fonctionnaire a appris que M. Boileau ne souhaitait pas lui parler tant que l'enquête disciplinaire n'était pas terminée. M. Boileau a admis qu'il était contrarié par M. Ranu et qu'il considérait que le fonctionnaire l'avait laissé tomber, fonctionnaire dont il pensait qu'il comprenait l'importance de mener des patrouilles de façon appropriée après la réunion de règlement du grief. M. Boileau a indiqué qu'il se sentait découragé plutôt que fâché par l'omission du fonctionnaire.

[17] Tout bien considéré, M. Boileau a conclu que la relation de confiance n'était pas irrémédiablement rompue. Plutôt que de renvoyer le fonctionnaire, il l'a suspendu sans rémunération pendant 30 jours. M. Boileau a imposé des mesures disciplinaires à d'autres agents correctionnels qui avaient omis d'effectuer des patrouilles et il a admis qu'ils n'ont pas tous reçu la même sanction que le fonctionnaire. M. Boileau n'a pas

imposé une sanction pour chacune des trois allégations, mais plutôt une sanction globale.

[18] Le fonctionnaire a indiqué dans son témoignage qu'il a fait ses patrouilles comme d'habitude toutes les demi-heures comme il se doit du 13 au 14 mai 2010 et qu'il les a consignées à la fin de son quart dans le registre de l'unité d'isolement. Il a admis que la politique l'obligeait à noter les patrouilles à mesure qu'elles étaient effectuées dans le registre de l'unité et non à les noter toutes en même temps à la fin de son quart. Malgré la politique, il avait pour pratique de consigner toutes les patrouilles et d'indiquer qu'elles avaient été effectuées selon l'horaire requis, et ce, à la fin de son quart.

[19] Après le dénombrement du matin, vers 5 h 15 min 0 s le 14 mai 2010, le fonctionnaire a reçu un appel de M. Marshall qui l'avisait qu'il n'avait pas fait deux patrouilles de sécurité dans l'unité d'isolement. Le fonctionnaire a répondu que les patrouilles figuraient dans le registre de l'unité et qu'il était certain de les avoir faites.

[20] Le quart du fonctionnaire a pris fin à 7 h. Il a quitté l'établissement avec l'intention de parler à M. Marshall au début de son prochain quart à 18 h 30. Vers 14 h, le fonctionnaire a reçu un appel téléphonique de M. Dosanjh, qui l'a avisé qu'il ne devait pas se présenter au travail ce soir-là, puisqu'il faisait l'objet d'une enquête pour avoir omis de faire des patrouilles. Pendant leur conversation, le fonctionnaire a maintenu catégoriquement qu'il n'avait pas omis de faire des patrouilles. Il a pu s'être endormi, mais il ne se souvenait pas d'avoir omis de faire des patrouilles. M. Dosanjh a conseillé au fonctionnaire de parler au directeur et il a transféré l'appel à M. Boileau. Il n'a pas obtenu de réponse.

[21] Selon le fonctionnaire, il avait l'intention de dire à M. Boileau qu'il croyait véritablement avoir fait les patrouilles, mais que, si l'enregistrement vidéo montrait le contraire, il accepterait le fait qu'il ne les avait pas faites. Il n'a jamais eu l'occasion de dire cela au directeur. Le fonctionnaire a appelé M. Marshall ensuite afin d'expliquer qu'il croyait véritablement avoir fait les patrouilles indiquées dans le registre. Il a présenté ses excuses à M. Marshall qui, selon le fonctionnaire, a répondu qu'il savait qu'il ne lui mentirait pas.

[22] À l'audience disciplinaire, le fonctionnaire a admis qu'il avait commis une erreur lorsqu'il a indiqué dans le registre de l'unité que toutes les patrouilles avaient été

effectuées. Il n'avait pas l'intention de falsifier les registres; il croyait véritablement avoir fait les patrouilles exigées lorsqu'il les a indiquées dans le registre de l'unité.

[23] Le fonctionnaire a indiqué dans son témoignage qu'il était disposé à accepter sa pénalité pour avoir omis de faire les patrouilles. Cependant, il a déclaré qu'il n'avait pas menti ni falsifié de documents et qu'il ne voulait pas accepter de pénalité pour cela. À l'audience disciplinaire, lorsque M. Boileau a demandé au fonctionnaire s'il avait falsifié le registre, il a également demandé si le fait de consigner des renseignements inexacts dans le registre était une falsification. Le fonctionnaire croyait sincèrement que les renseignements étaient vrais au moment où les entrées ont été faites et qu'en conséquence il ne croit pas avoir falsifié les registres. Pour ce qui est d'avoir menti à MM. Marshall et Dosanjh, le fonctionnaire a déclaré qu'il leur avait dit la vérité telle qu'il la croyait.

[24] La seule explication que le fonctionnaire a pu donner à la raison pour laquelle il a omis de faire les patrouilles était qu'il pouvait s'être endormi. Il a déclaré qu'il n'était pas préparé pour le quart de nuit, ayant manqué sa sieste de l'après-midi. Il n'a pas téléphoné pour signaler qu'il était malade pour son quart, puisqu'il ne l'était pas. Il a reconnu sa responsabilité pour se préparer et être prêt pour son quart et il a reconnu que le fait de ne pas être alerte pendant le quart du matin est un problème grave, puisque cela représente un risque pour ses collègues, les détenus et lui-même.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[25] Pour justifier une mesure disciplinaire, un employeur doit établir qu'une infraction s'est produite qui justifie l'imposition d'une mesure disciplinaire, que cette dernière est raisonnable dans les circonstances et que, si elle est excessive, une mesure de rechange appropriée doit être établie (voir *Wm. Scott & Company Ltd.*, [1977] 1 Canadian LRB 1). L'employeur a établi et le fonctionnaire a admis qu'il a omis de faire deux patrouilles de sécurité dans l'unité d'isolement à l'établissement pendant le quart du matin du 13 au 14 mai 2010. Cependant, le fonctionnaire n'a fourni aucune explication à la raison pour laquelle il a omis de faire les patrouilles. Il a soutenu tout au long de la procédure qu'il croyait honnêtement et véritablement avoir fait les patrouilles lorsqu'il les a indiquées dans le registre. Plus tard, lorsqu'il a été confronté à la preuve, il a admis qu'il devait avoir omis de les faire.

[26] Le fonctionnaire n'a fourni aucune explication au fait d'avoir omis d'effectuer les patrouilles. Il a simplement déclaré qu'il n'était pas prêt pour son quart (voir la transcription de l'audience disciplinaire dans la pièce 13). En outre, le fonctionnaire a soutenu tout au long de l'enquête et de la procédure disciplinaire qu'il croyait honnêtement que les patrouilles avaient été faites lorsqu'il a indiqué les avoir faites dans le registre de l'unité d'isolement à la fin de son quart le 14 mai 2010. Son comportement cette journée-là était négligent, à la limite du mépris pour l'obligation qui lui revenait en sa qualité d'agent correctionnel. Le paragraphe 5f) du *Code de discipline* (pièce 6) de l'employeur précise que constitue une infraction le fait pour un employé d'omettre de prendre les mesures voulues ou néglige ses fonctions d'agent de la paix d'autres façons. Le paragraphe 5g) du *Code de discipline* indique que constitue une infraction le fait pour un employé d'omettre de respecter ou d'appliquer une loi, un règlement, une directive du commissaire ou un ordre permanent. Le paragraphe 5j) du *Code de discipline* précise que constitue une infraction le fait pour un employé, volontairement ou par négligence, de signer une fausse déclaration ayant trait à l'exercice de ses fonctions.

[27] Le fondement de l'argument du fonctionnaire selon lequel il n'a pas menti ni fait de fausses déclarations en ce qui concerne ses fonctions est qu'il croyait honnêtement avoir effectué les patrouilles comme il se devait et qu'il avait noté cette croyance honnête dans le registre de l'unité d'isolement. Le critère pour établir l'existence d'une croyance honnête comporte deux volets : il doit y avoir une croyance subjective qu'il a fait les patrouilles et une preuve objective qu'elles ont été faites. Pour croire que le fonctionnaire avait une croyance honnête, il doit expliquer quelques éléments, après quoi la crédibilité de son témoignage doit être évaluée au moyen des facteurs indiqués dans *Faryna v. Chorney*, [1952] 2 D.L.R. 354. Même si le fonctionnaire n'avait pas l'intention de tromper, était-il raisonnable pour lui de conserver cette croyance à la lumière de la preuve objective devant lui?

[28] Il était clairement déraisonnable pour le fonctionnaire de conserver sa croyance selon laquelle il avait effectué les patrouilles consignées, à la lumière des rapports Deister et de la preuve par bande vidéo. Tout comme il était déraisonnable pour lui de maintenir sa position, en appliquant les principes de *Faryna*, une personne raisonnable aurait conclu qu'il ne disait pas la vérité. Lorsqu'il a dit au départ à M. Marshall qu'il avait fait les patrouilles, le fonctionnaire pouvait avoir une croyance honnête qu'il les avait faites. Toutefois, lorsqu'il a continué de maintenir cette position malgré la preuve

objective qui lui était soumise, il ne pouvait plus avoir une croyance honnête. Par conséquent, l'employeur a établi l'existence d'une inconduite qui justifiait une mesure disciplinaire. La question suivante à laquelle il faut répondre est le caractère approprié de la suspension de 30 jours sans rémunération imposée par l'employeur.

[29] Au moment de déterminer le caractère approprié de la sanction imposée, il faut tenir compte du fait qu'une situation semblable s'est produite peu de temps avant l'incident du 13 au 14 mai pour lequel le fonctionnaire s'est vu imposer une suspension de 10 jours sans rémunération (qui a plus tard été réduite à 3 jours; voir la pièce 15, « Avis de mesure disciplinaire »). Selon l'employeur, le geste de réduire la sanction pour l'incident initial d'inconduite dans la réalisation des patrouilles par le fonctionnaire n'a pas envoyé un message suffisamment fort. Dans les heures qui ont suivi la réduction de sa suspension précédente, le fonctionnaire a encore une fois omis de faire ses patrouilles dans l'unité d'isolement tel qu'il était exigé, puis il a commencé à mentir à la direction en affirmant qu'il les avait faites. La suspension de 30 jours sans rémunération vise à faire comprendre le message selon lequel l'employeur s'attend à ce que le fonctionnaire accomplisse ses fonctions conformément aux politiques et aux procédures. Ce n'est pas une situation où l'arbitre de grief devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour modifier la mesure disciplinaire imposée.

[30] La décision *Stead et Weda c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 87, au paragraphe 72, fournit un résumé de décisions liées aux sanctions imposées aux agents correctionnels qui ont manqué à leur obligation d'effectuer des patrouilles prescrites. Au paragraphe 75, l'arbitre de grief indique les circonstances atténuantes à prendre en considération au moment d'évaluer le caractère approprié de la sanction disciplinaire.

[31] Comme pour les faits dans *Buchanan c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 91, la présente affaire porte sur des questions graves qui représentaient une menace pour l'établissement, les détenus et les collègues du fonctionnaire, qui ne sont pas sans conséquence. L'importance de la suspension sans rémunération indique clairement la gravité de la violation par le fonctionnaire des règles et des politiques.

[32] Ce n'est pas une situation où un arbitre de grief devrait modifier la sanction imposée, même s'il peut croire qu'une sanction légèrement moins sévère aurait été suffisante pour envoyer le message selon lequel le comportement du fonctionnaire ne

sera pas toléré (voir *Cooper c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 119, au paragraphe 13). Le message que l'employeur doit envoyer doit viser principalement le fonctionnaire, mais il y a également une conséquence générale à l'envoi d'un message aux agents correctionnels dans leur ensemble à l'établissement. Toute réduction de la sanction n'enverra pas un message et ne fournira pas un montant sur lequel fonder les réparations pour les affaires futures. Le fonctionnaire avait le fardeau de convaincre un arbitre de grief qu'il est juste et raisonnable de substituer une sanction moins sévère (voir *Natrel Inc. v. Milk and Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers and Allied Employees, Local 647* (2005), 136 L.A.C. (4^e) 284, au paragraphe 66). Le fonctionnaire n'a fourni aucun argument qui appuierait une réduction de la sanction autrement qu'en niant qu'il est coupable d'avoir menti et falsifié des documents.

[33] Une abondante jurisprudence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique confirme les longues suspensions sans rémunération dans l'éventualité où un agent correctionnel est déclaré coupable de négligence dans la réalisation de ses fonctions parce qu'il a violé les Directives du commissaire ou la politique de l'employeur. Au soutien de son argument selon lequel la sanction imposée par l'employeur était appropriée dans toutes les circonstances, l'avocate de l'employeur a cité plusieurs cas fondés sur des faits semblables : *Stead et Weda; Buchanan; Pajic c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2012 CRTFP 70; *King c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2010 CRTFP 125; *Pike c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2011 CRTFP 1; *Natrel; Maksteel v. C.A.W., Local 252* (2010), 197 L.A.C. (4^e) 130.

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[34] Le fonctionnaire a admis que sa conduite justifiait une mesure disciplinaire; cependant, les motifs selon lesquels il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire n'ont pas tous été prouvés par une preuve claire et logique. Il a admis qu'il a été négligent dans l'exercice de ses fonctions, dans la mesure où il a omis d'effectuer toutes les patrouilles requises la nuit en question. Contrairement à *Stead et Weda*, il n'y a eu aucune période prolongée au cours de laquelle les détenus dans l'unité d'isolement durant le quart du matin du 13 au 14 mai ont été laissés sans surveillance. Le fonctionnaire a omis de faire deux patrouilles non consécutives.

[35] L'employeur n'a pas prouvé que le fonctionnaire a falsifié le registre de l'unité ou qu'il a menti au gestionnaire correctionnel lorsqu'il a déclaré qu'il avait fait les patrouilles requises. La falsification et les mensonges nécessitent l'intention de tromper et une connaissance que l'information transmise est fausse. Le témoignage du fonctionnaire était conforme aux déclarations faites à MM. Marshall et Dosanjh et à Mme McLennan. Les déclarations et la conduite du fonctionnaire tout au long de l'enquête étaient conformes à celles d'une personne qui croyait honnêtement avoir fait les patrouilles, comme il les a indiquées dans le registre de l'unité à la fin de son quart dans l'unité d'isolement. Rien ne prouve que le fonctionnaire a eu l'intention de tromper les gestionnaires correctionnels ou qu'il savait que l'information qu'il a consignée dans le registre de l'unité était fausse. La crédibilité, la fiabilité et la sincérité du fonctionnaire n'ont jamais été remises en question, comme l'attestent ses examens annuels du rendement (voir la pièce 24).

[36] Lorsque le fonctionnaire a réalisé qu'il pouvait s'être endormi, il a souhaité l'expliquer à M. Boileau qui a refusé de prendre son appel téléphonique. Le fonctionnaire éprouvait des remords et il a reconnu sa faute. Il est prêt à accepter sa sanction pour avoir omis de faire des patrouilles. Dans son témoignage, le fonctionnaire était très émotif lorsqu'il a abordé la question du mensonge et de la falsification des registres parce qu'il n'a rien fait de tout cela. Les agents correctionnels savent qu'ils sont surveillés en tout temps. Pourquoi écrirait-il quelque chose de faux dans le registre alors qu'il savait que cela pouvait être vérifié par le visionnement de la bande vidéo?

[37] Le fonctionnaire est franc et honnête. Son témoignage n'a pas été contredit. Il a admis que le fait de consigner les patrouilles à la fin de son quart constituait une tenue de dossiers médiocre. Il n'y a aucune preuve que cela s'est produit de nouveau.

[38] Une mesure disciplinaire doit être progressive, corrective et objective et ne pas être une réponse émotive du directeur à une situation. Une suspension de 30 jours sans rémunération est une augmentation extrême de la sanction lorsque la seule mesure disciplinaire au dossier du fonctionnaire est une suspension de 3 jours sans rémunération. Une telle augmentation n'est pas compatible avec ce qui est normalement accepté comme une mesure disciplinaire progressive (voir *Natrel*, au paragraphe 63). Le fonctionnaire a fait l'objet d'une mesure disciplinaire auparavant pour des raisons semblables, mais non identiques. Il a reconnu la gravité d'avoir omis

d'effectuer des patrouilles. Si la question concerne véritablement un risque de décès en détention, pourquoi sa sanction précédente a-t-elle été réduite d'une suspension de 10 jours sans rémunération à une suspension de 3 jours sans rémunération?

[39] L'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard du fonctionnaire en imposant une sanction incompatible avec celle reçue par d'autres qui avaient fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir omis de faire des patrouilles. Selon Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition, à 7 :4414, des cas semblables doivent obtenir un traitement semblable, ce qui est [traduction] « [...] un principe universel d'équité et de justice qui a toujours été reconnu dans le droit de l'arbitrage ». L'employeur a violé ce principe en imposant une sanction plus sévère au fonctionnaire qu'à d'autres (voir *Labadie c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 53, et *Stead et Weda*).

[40] Le fonctionnaire n'a pas falsifié les registres. Le fait qu'il a tout écrit à la fin de son quart dans l'unité d'isolement est un problème de choix du moment, et non un problème de falsification. L'employeur avait le fardeau de prouver, compte tenu de la prépondérance des probabilités, en fonction d'une preuve claire, logique et convaincante, que le fonctionnaire a menti et a falsifié les registres de l'unité. Il ne s'est pas acquitté de ce fardeau. Un mensonge nécessite une déclaration intentionnellement fausse. L'employeur n'a pas déposé de preuve indiquant que le fonctionnaire a fait une fausse déclaration intentionnellement. Au contraire, le fonctionnaire a admis qu'il avait omis de faire les patrouilles lorsqu'on lui en a montré la preuve; avant cela, il croyait honnêtement qu'il avait fait toutes ses patrouilles de la nuit en question, comme il se devait.

IV. Motifs

[41] Le caractère raisonnable d'une suspension de 30 jours imposée au fonctionnaire pour avoir négligé de réaliser ses fonctions, falsifié des documents et menti à son employeur est en litige en l'espèce. Le fonctionnaire a admis qu'il avait fait preuve de négligence dans la réalisation de certaines de ses fonctions, mais il a nié avoir falsifié des documents et avoir menti à son employeur.

[42] Comme la représentante du fonctionnaire l'a fait remarquer, le mensonge et la falsification de documents nécessitent l'intention de tromper. Afin de déterminer si le fonctionnaire avait une telle intention, je dois évaluer sa crédibilité. Une simple

négation ne suffit pas à mon avis pour appuyer une conclusion selon laquelle le fonctionnaire n'a pas menti et n'a pas falsifié des documents. La décision *Faryna* établit le fondement pour l'évaluation de la crédibilité d'un témoin. En particulier, le principe noté à la page 357 de cette décision précise ce qui suit :

[Traduction]

[...] En résumé, pour déterminer si la version d'un témoin est conforme à la vérité dans un cas de cette nature, il faut déterminer si le témoignage est compatible avec celui qu'une personne sensée et informée, selon la prépondérance des probabilités, reconnaîtrait d'emblée comme un témoignage raisonnable, compte tenu des conditions et de l'endroit. [...]

[43] Je n'ai aucun doute sur le fait que le fonctionnaire s'est endormi sans le vouloir la nuit en question et qu'il a omis de faire les patrouilles requises cette nuit-là. Cependant, je ne peux accepter le fait qu'il n'a aucun souvenir de s'être endormi et qu'en conséquence il n'a pas fait les patrouilles. Il se souvient certainement de s'être réveillé à son poste. Je ne peux m'empêcher de remarquer que, s'il avait indiqué les patrouilles comme il le devait en fonction des ordres de poste permanents et non à la fin de son quart, et que, s'il avait indiqué l'heure à laquelle il s'est réveillé de sa sieste, il aurait remarqué qu'une patrouille n'avait pas été faite. Il aurait alors pu signaler avoir omis la patrouille et corriger son comportement, évitant ainsi de dormir pendant une deuxième patrouille.

[44] Comme je l'ai indiqué ci-dessus, je peux accepter le fait que le fonctionnaire s'est endormi par inadvertance cette nuit-là, mais je ne peux accepter le fait qu'il n'était pas conscient de ce fait. Même si des personnes qui s'endorment sans le vouloir ne s'en rendent pas compte, elles s'en rendent compte habituellement lorsqu'elles se réveillent, peu importe la durée pendant laquelle elles ont dormi. Le témoignage du fonctionnaire n'a jamais abordé cette question et je ne peux conclure, compte tenu de la prépondérance des probabilités, qu'il n'était pas conscient qu'il a dormi. À mon avis, l'unique but qu'il avait de consigner les patrouilles à la fin de son quart, sachant qu'il s'était endormi, était d'éviter une mesure disciplinaire qui aurait découlé de sa négligence. Je conclus qu'il a réellement eu l'intention de convaincre l'employeur qu'il avait fait les patrouilles comme il le devait, afin d'éviter une mesure disciplinaire. À mon avis, une personne raisonnable conclurait qu'il s'agissait d'une tentative de tromper pour éviter les conséquences de ses actions. Cependant, cette tromperie a été

de courte durée, puisque, dès qu'il a été confronté à la preuve vidéo, le fonctionnaire a admis qu'il avait omis de faire les patrouilles.

[45] Comme je l'ai noté au paragraphe 13 de *Cooper*, un arbitre de grief ne devrait mitiger une sanction disciplinaire que lorsque celle-ci est manifestement déraisonnable ou erronée. Dans ces circonstances, le fonctionnaire était coupable de négligence dans la réalisation de ses fonctions et d'avoir agi de façon trompeuse pour couvrir sa négligence. Cela a été atténué par sa reconnaissance ultérieure et les remords au sujet de sa faute. L'employeur a conclu qu'une suspension de 30 jours sans rémunération était justifiée en fonction de la totalité des fautes et de la nécessité d'envoyer un message clair au fonctionnaire et aux autres selon lequel la négligence et la tromperie dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'agents correctionnels ne seront pas tolérées.

[46] Je peux avoir de l'empathie pour le fonctionnaire parce qu'il ne souhaite pas être identifié comme l'agent correctionnel qui s'est vu imposer une suspension de 30 jours sans rémunération, mais ce n'est pas un fondement pour réduire la sanction. En outre, M. Boileau a indiqué dans son témoignage qu'il n'avait pas imposé de sanction individuelle pour chaque allégation, mais plutôt une sanction globale pour l'ensemble des allégations de faute, avec l'intention de transmettre un message au fonctionnaire et à ses collègues. Selon M. Boileau, il était évident que le fonctionnaire n'avait pas retenu la leçon de sa suspension précédente liée à la négligence dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il effectuait des patrouilles.

[47] Je souscris aux commentaires de l'arbitre dans *Natrel* au paragraphe 66. Le fonctionnaire avait le fardeau de me convaincre qu'il est juste et raisonnable pour moi de substituer une sanction moins sévère. La négligence du fonctionnaire en l'espèce touche au cœur même du mandat de l'employeur. L'employeur avait une entreprise légitime et un intérêt public dans l'imposition d'une sanction suffisante pour envoyer un message clair selon lequel le fonctionnaire doit se conduire conformément aux règles et aux règlements du Service correctionnel du Canada et de l'établissement afin d'assurer la sécurité de l'établissement et des détenus qui sont à sa charge.

[48] Le fondement de l'argument du fonctionnaire en faveur de la réduction de la sanction disciplinaire imposée reposait sur le fait qu'elle était déraisonnable quant à l'infraction d'avoir omis de faire des patrouilles et qu'il faisait l'objet de discrimination parce que d'autres agents correctionnels qui avaient omis de faire des patrouilles

n'avaient pas obtenu une sanction aussi sévère. Selon Brown et Beatty à 7:4414, le principe du traitement égal s'applique à deux employés qui ont commis la même infraction et qui sont semblables dans tous les aspects pertinents. Le fonctionnaire ne m'a fourni aucun élément de preuve au sujet d'un autre employé dans la même situation que la sienne qui avait reçu une sanction moins sévère. Une allégation de discrimination doit être écartée s'il est conclu que la sanction imposée à une personne est fondée sur des faits sensiblement différents de ceux d'un autre cas.

[49] Étant donné que l'employeur a prouvé que le fonctionnaire est coupable des infractions pour lesquelles il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire et compte tenu des circonstances atténuantes qu'il a indiquées, une sanction moins sévère aurait pu être suffisante pour faire comprendre le message. Cependant, comme on l'a déclaré dans *Cooper*, un arbitre de grief ne devrait pas intervenir simplement parce qu'il croit qu'une sanction légèrement moins sévère aurait pu suffire. Dans ces circonstances et compte tenu de la préoccupation légitime de l'employeur selon laquelle un message fort doit être envoyé afin de protéger l'établissement et les détenus à sa charge, je ne crois pas que la sanction imposée était déraisonnable.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[51] Le grief est rejeté.

Le 24 septembre 2014.

Traduction de la CRTFP

**Margaret T.A. Shannon,
arbitre de grief**