

Date: 20150302

Dossier: 566-02-7238

Référence: 2015 CRTEFP 21

*Loi sur la Commission des relations  
de travail et de l'emploi dans la  
fonction publique et  
Loi sur les relations de  
travail dans la fonction publique*



Devant une formation  
de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans la  
fonction publique

---

ENTRE

IAN MURDOCH

fonctionnaire s'estimant lésé

et

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Agence des services frontaliers du Canada)

défendeur

Répertorié

*Murdoch c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Dan Fisher, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour le défendeur :** Lesa Brown, avocate

---

Affaire entendue à Toronto (Ontario),  
du 20 au 22 janvier 2015.  
(Traduction de la CRTEFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Ian Murdoch, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a été employé par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) à titre d'agent d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs (AELBI) du groupe des agents des services frontaliers (« FB ») et au niveau 03 du Centre d'exécution de la loi du Grand Toronto (CELGT) à l'unité de surveillance de sécurité (USS). Le 27 juin 2011, le fonctionnaire a été licencié pour inconduite.

[2] Le 6 juillet 2011, le fonctionnaire a déposé un grief relativement à son licenciement et il a demandé ce qui suit :

1. la réintégration dans son poste;
2. la destruction de tous les documents qui se rapportent aux mesures disciplinaires;
3. une indemnisation pour la perte de salaire et d'avantages sociaux;
4. une indemnisation pour préjudice moral;
5. des dommages punitifs;
6. le bénéfice de tout recours jugé approprié.

[3] Le 25 juin 2012, le fonctionnaire a renvoyé son grief à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») aux fins d'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *LRTFP* »).

[4] Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission »), qui remplace la CRTFP et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[5] Au début de l'audience, le fonctionnaire a retiré ses demandes de dommages punitifs et de préjudice moral. Lors des observations finales, le fonctionnaire a retiré sa demande d'indemnisation pour perte de salaire et d'avantages sociaux. En fin de compte, la seule réparation demandée par le fonctionnaire était sa réintégration.

## **II. Résumé de la preuve**

[6] Les faits en l'espèce sont simples et ils ne sont pas, en grande partie, contestés. Le défendeur a appelé trois témoins et le fonctionnaire a témoigné pour son propre compte.

[7] Le fonctionnaire a été embauché par l'ASFC en 2005 pour occuper un poste doté pour une période déterminée au CELGT. À la fin de 2007 ou au début de 2008, il a participé à un concours pour un poste permanent à l'ASFC d'AELBI au CELGT au groupe et au niveau FB-03; poste qu'il a obtenu.

[8] La pièce E-2 constitue la description de travail générique qui s'appliquait au poste d'AELBI du fonctionnaire et décrit les fonctions et les responsabilités générales d'un AELBI. En mai 2010, le fonctionnaire a été muté à l'USS. En plus de la description générique des fonctions, tel que cela est indiqué à la pièce E-2, les AELBI affectés à l'USS sont chargés de fonctions précises liées directement au mandat de l'USS.

[9] Le poste du fonctionnaire comporte une désignation d'agent de la paix.

[10] L'USS est responsable de la surveillance des personnes assujetties à un « certificat de sécurité » (PACS) délivré par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration ou le ministre de la Sécurité publique. Le certificat de sécurité est un outil utilisé à l'égard de personnes qui sont réputées poser une menace à la sécurité nationale du Canada. Si la Cour fédérale décide qu'un certificat de sécurité délivré à l'égard d'une personne est raisonnable, cette personne peut être renvoyée du Canada à son pays d'origine. Les cas concernant une PACS sont habituellement des cas complexes, de haut niveau et très litigieux qui font souvent l'objet d'une attention médiatique.

[11] L'USS offre une surveillance de la conformité des PACS tous les jours 24 heures sur 24 (24/7) au moyen d'un processus continu pendant le quart et sur appel effectué par les AELBI et les gestionnaires.

[12] Dans le cadre de la surveillance de la conformité, on a attribué aux PACS un bracelet électronique à la cheville utilisant la technologie du système mondial de localisation (GPS). Les bracelets électroniques à la cheville envoient continuellement des renseignements à l'USS, lesquels sont surveillés dans un système informatique. Cela est effectué quotidiennement et les soirées par les AELBI à l'USS et les superviseurs pendant les heures hors travail. On attribue à chaque AELBI et superviseur qui travaille à l'USS son propre code de connexion qui permet de les identifier dans le système. Les AELBI sont tenus d'ouvrir une session lorsqu'ils souhaitent surveiller ou visionner les renseignements et ils doivent fermer la session lorsqu'ils ont terminé. Il y a donc un registre qui saisit le nom des personnes qui ont ouvert une session dans le système, la date et l'heure de cette session, ainsi que l'heure à laquelle la session a été fermée.

[13] Les bracelets électroniques à la cheville utilisant la technologie du GPS émettent une alerte si le bracelet est modifié (« alerte de modification »). En plus de l'alerte de modification émise sur un fil informatique en temps réel, elle est également émise par téléphone aux lignes téléphoniques désignées de l'USS. Lorsqu'une alerte de modification est reçue, selon la procédure uniformisée, un AELBI en service doit communiquer avec la PACS pour confirmer l'endroit où elle se trouve et ensuite il doit se présenter avec un AELBI homologue à son lieu de résidence pour assurer que le bracelet n'a pas été compromis et que la PACS le porte toujours.

[14] Des caméras de vidéosurveillance sont également installées dans la résidence de certaines PACS. Dans le cadre de la surveillance, les AELBI surveillent le fil de vidéo en temps réel et ils examinent aussi la vidéo enregistrée.

[15] Les AELBI consignent tous les renseignements pertinents qu'ils constatent soit dans le cadre de la vidéosurveillance ou de la surveillance utilisant la technologie du GPS dans leur carnet de notes, dans les registres quotidiens pour chaque PACS et dans un rapport en format Word qui est tenu à jour dans le « lecteur G » du système informatique de l'USS.

[16] Les AELBI sont également chargés de répondre aux appels provenant des PACS.

[17] Le CELGT est situé dans un grand établissement connu sous le nom de Centre international. Le bureau de l'USS est situé dans le même édifice que le CELGT, mais il s'agit d'un bureau distinct et sécurisé. Le bureau est situé au 2<sup>e</sup> étage du CELGT. Il n'y a que deux portes qui permettent d'accéder à l'USS. L'accès à des ceux portes est dans le même couloir. Les mentions suivantes sont affichées sur les portes « Entrée du personnel n° 1 au BCT » (« BCT 1 ») et « Entrée du personnel n° 3 au BCT » (« BCT 3 »). Le BCT 1 est l'entrée la plus près de l'escalier du premier étage du CELGT.

[18] Afin d'accéder à l'USS au moyen du BCT 1 ou BCT 3, un employé doit avoir une carte d'accès électronique (« carte-clé ») et il doit la glisser dans le lecteur de carte adjacent à la porte pour la déverrouiller. Si elle utilise le BCT 1, la personne qui entre à l'USS doit passer immédiatement par une deuxième porte verrouillée, soit l'« Entrée du personnel n° 2 au BCT », (« BCT 2 »), qui est verrouillée et qui ne peut être ouverte qu'à l'aide d'une carte-clé au moyen du lecteur de carte qui lui est adjacent. L'entrée à l'USS par le BCT 1 et le BCT 2 est communément appelée « l'entrée principale » et l'entrée à l'USS par le BCT 3, qui est situé un peu plus loin dans le corridor, est communément appelée « l'entrée arrière ». Il n'est pas nécessaire d'utiliser une carte-clé pour quitter les bureaux de l'USS.

[19] Un parc de stationnement est réservé au personnel de l'ASFC et il est contrôlé au moyen d'une carte-clé. Ce parc de stationnement est directement adjacent à l'entrée du CELGT connue comme « 2C ». L'entrée 2C est l'entrée la plus à proximité du CELGT qui offre un accès au bureau de l'USS.

[20] Toutes les activités liées aux cartes-clés sont consignées dans un registre électronique pour toutes les entrées au CELGT et aux bureaux de l'USS qui exigent une carte-clé. La carte-clé de chaque employé comprend les renseignements particuliers qui permettent d'identifier l'employé. Lorsque la carte-clé est glissée dans le point d'accès, le registre créé indique les renseignements suivants :

1. le numéro de la carte-clé;
2. l'identité de l'employé à qui la carte-clé a été attribuée;
3. l'emplacement où la carte-clé est utilisée;
4. la date et l'heure à laquelle la carte-clé est utilisée.

[21] La plupart des entrées au CELGT font l'objet d'une vidéosurveillance qui comprend une estampille de date/heure. L'entrée au 2C fait l'objet d'une vidéosurveillance.

[22] La pièce E-4 est le « Code de conduite » (le « Code ») de l'ASFC. Le Code indique ce qui suit à la page 7 :

[Traduction]

[...]

### **Responsabilisation**

*Vous avez la responsabilité d'avoir un comportement éthique et de respecter les valeurs et les normes énoncées dans le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, une des conditions d'emploi à la fonction publique du Canada. Le Code de conduite de l'ASFC est un prolongement du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique. Ces codes s'appliquent à tous les fonctionnaires de l'ASFC.*

### **Valeurs de la fonction publique**

[...]

- **Valeurs professionnelles :** Servir avec compétence, excellence, efficacité, objectivité et impartialité.
- **Valeurs liées à l'éthique :** Agir en tout temps de manière à conserver la confiance du public.

[...]

### **Valeurs de l'ASFC**

- **Intégrité :** Nous exerçons notre autorité de façon motivée, ouverte et équitable. Nous assumons la responsabilité de nos actes afin de nous forger une réputation en tant qu'organisation responsable et digne de confiance.

[...]

[23] Sous la rubrique générale de [traduction] « Normes de conduite attendue » à la page 14 figure le sous-titre « Heures de travail » qui énonce ce qui suit :

[Traduction]

### **Heures de travail**

[...]

*Vous devez être ponctuel afin d'être fiable à l'égard des personnes pour lesquelles vous travaillez ou des personnes qui travaillent pour vous. Lorsque vous devez modifier votre horaire de travail régulier, par exemple, demander un congé, demander la permission de quitter le travail plus tôt ou de modifier votre pause ou vos pauses-repas, vous devez le faire conformément aux procédures établies.*

*Si vous vous absentez du travail en raison d'une maladie ou d'une urgence, vous devez expliquer les circonstances à votre superviseur et l'informer à l'avance de la date prévue de votre retour au travail.*

[24] Le passage suivant figure aux pages 16 et 17 du Code, sous la rubrique [traduction] « Divulgence de renseignements sur les actes répréhensibles en milieu de travail » :

[Traduction]

*Lorsque vous avez des motifs raisonnables de croire qu'une autre personne a commis un acte répréhensible en milieu de travail, vous devez d'abord en discuter avec votre gestionnaire.*

[...]

*Selon la politique de l'ASFC, toute allégation ou toute preuve d'inconduite ou d'acte répréhensible de la part d'un employé doit faire l'objet d'une enquête pour s'assurer que la réputation de ses employés et l'intégrité de ses opérations sont protégées.*

[...]

[25] La pièce E-5 est une copie de la feuille de présence aux fins de la formation portant sur le Code de conduite, qui a été tenue le 18 décembre 2007. Le Code a été montré au fonctionnaire dans le cadre de son contre-interrogatoire et il a admis en avoir reçu une copie, qu'il connaissait le Code et qu'il avait assisté à la séance de formation sur le Code le 18 décembre 2007.

[26] Alison Scoburgh était la superviseuse du fonctionnaire. À son tour, Mme Scoburgh relevait de la supervision de Madeleine Kiameh, la chef des opérations de l'USS.

[27] Le 24 septembre 2010, Mme Kiameh a envoyé un courriel (pièce E-1, onglet 1C) à tous les membres de l'USS qui portait sur un certain nombre de questions, dont l'une traitait du travail pendant les pauses-repas. Voici l'extrait pertinent :

[Traduction]

[...]

**Prime de repas et heures supplémentaires**

*Plusieurs employés travaillent pendant leur pause-repas lorsqu'ils ne sont pas au bureau ou lorsqu'ils participent à une activité de surveillance. Nous vous sommes très reconnaissants de votre dévouement à l'exercice de vos fonctions. Toutefois, vous avez le droit de manger et à une pause-repas. Un superviseur ne doit approuver votre travail pendant votre pause-repas que rarement.*

*Veillez vous assurer dorénavant de prendre votre pause-repas à laquelle vous avez droit. Vous devez demander une approbation préalable avant de travailler pendant votre pause-repas.*

[...]

[28] Le dimanche 7 novembre 2010, le fonctionnaire travaillait à l'USS de 16 h à minuit (le « quart de soir »). Deux AELBI sont censés travailler pendant le quart de soir. Toutefois, le fonctionnaire travaillait seul pendant le soir en question. Même si le quart était un quart de huit (8) heures, le fonctionnaire avait droit à une pause-repas d'une demi-heure et, par conséquent, les heures de travail véritables s'élevaient à sept heures et demie (7,5).

[29] À 23 h 10, une alerte de modification a été émise de l'un des bracelets électroniques à la cheville utilisant la technologie du GPS porté par une PACS. L'alerte de modification a été reçue par le fonctionnaire au moyen de son téléphone cellulaire de travail, ainsi que par sa superviseuse, Mme Scoburgh, par courriel. À 23 h 11, Mme Scoburgh a communiqué avec le fonctionnaire pour confirmer qu'il avait reçu l'alerte et pour confirmer qu'il était tenu de se rendre à la résidence de la PACS afin de vérifier le bracelet électronique à la cheville. Le fonctionnaire a informé Mme Scoburgh qu'il était sur le point de communiquer avec la PACS afin de confirmer l'endroit où elle se trouve. Après avoir terminé son appel téléphonique avec la PACS, le fonctionnaire a rappelé Mme Scoburgh et a confirmé qu'il avait parlé à la PACS et qu'elle l'avait



informé qu'elle était à sa résidence et qu'elle avait cogné accidentellement frappé le bracelet électronique à la cheville sur un appareil de salle de bain.

[30] Pendant la deuxième conversation téléphonique entre le fonctionnaire et Mme Scoburgh, cette dernière lui a ordonné d'aller dans son bureau pour obtenir le nom d'un autre AELBI avec qui le fonctionnaire pouvait communiquer et rencontrer afin qu'ils puissent se rendre à la résidence de la PACS pour confirmer qu'elle y était toujours et pour s'assurer que le bracelet électronique à la cheville était encore intact. À ce stade, le fonctionnaire a informé Mme Scoburgh qu'il n'était pas à l'USS, puisqu'il a quitté le travail plus tôt parce qu'il avait travaillé pendant sa pause-repas.

[31] Selon le témoignage de Mme Scoburgh, étant donné qu'il n'y avait aucun AELBI au bureau, elle a décidé qu'une visite de la résidence de la PACS ne pouvait être effectuée avant le début du quart de jour à 8 h le lendemain matin. Elle a indiqué qu'elle a surveillé le bracelet électronique à la cheville utilisant la technologie du GPS de la PACS sur son portable pendant le reste de la nuit.

[32] Les 8 et 9 novembre 2010 étaient des jours de congé pour le fonctionnaire.

[33] Mme Scoburgh a affirmé qu'après le 7 novembre 2010, on a attribué au fonctionnaire des fonctions limitées. Il n'était pas autorisé à travailler seul et il ne travaillait que lorsqu'un superviseur était présent à l'USS. Il n'était pas autorisé non plus à exercer des fonctions liées à l'escorte.

[34] Le 10 novembre 2010, Mme Scoburgh a demandé au fonctionnaire de rédiger un rapport sur les événements du 7 novembre 2010, lequel figure à la pièce E-1, onglet 1A. Le rapport ne mentionne aucunement son départ précoce de l'USS avant la fin de son quart.

[35] Le 26 novembre 2010, le fonctionnaire a participé à une réunion de collecte de faits avec Mme Scoburgh relativement aux événements du 7 novembre 2010. Pendant cette réunion, des questions sur ses heures de travail et sa présence le 7 novembre 2010 ont été posées au fonctionnaire. Il a confirmé que, ce jour-là, ses heures de travail étaient de 16 h à minuit (le quart de soir) et qu'il avait quitté le travail un peu avant 23 h. Le fonctionnaire a confirmé qu'il n'avait pas demandé l'autorisation de sa superviseuse pour partir plus tôt et qu'il avait fait ainsi parce qu'il avait travaillé pendant sa pause-repas. On a également demandé au fonctionnaire s'il avait quitté le

travail plus tôt à d'autres occasions et il a répondu par la négative. À la fin de l'entrevue, on a demandé au fonctionnaire si, autant qu'il sache, les renseignements qu'il avait fournis étaient véridiques et exacts et il a répondu par l'affirmative.

[36] Le 2 décembre 2010, le fonctionnaire a participé à une deuxième réunion de collecte de faits relativement aux événements du 7 novembre 2010, cette fois-ci avec Mme Scoburgh et Mme Kiameh. Un représentant de l'agent négociateur, Richard Ivory, y était également présent. Pendant cette réunion, le fonctionnaire a indiqué encore une fois qu'il avait quitté le travail plus tôt parce qu'il avait travaillé pendant sa pause-repas. Mme Kiameh a demandé au fonctionnaire s'il se souvenait d'avoir reçu un courriel le 24 septembre 2010 portant sur l'exigence d'obtenir une approbation préalable avant de travailler pendant sa pause-repas. Le fonctionnaire a répondu en indiquant qu'il y avait plusieurs politiques portant sur le repas et, par conséquent, il ne savait pas qu'elle était suivie. On a également demandé au fonctionnaire s'il avait quitté le lieu de travail plus tôt à d'autres occasions et il a répondu, « Non. ».

[37] Le 7 janvier 2011, le fonctionnaire a participé à une troisième réunion de collecte de faits relativement aux événements du 7 novembre 2010. Mme Scoburgh et Mme Kiameh étaient toutes les deux présentes, ainsi que John Panteleit, un représentant de l'agent négociateur. Lors de cette réunion, on a demandé au fonctionnaire d'indiquer l'heure à laquelle il est arrivé au travail, l'entrée qu'il a utilisée et ses premières tâches dès son arrivée. On lui a encore une fois demandé d'indiquer l'heure à laquelle il a quitté le travail et il a répondu : [traduction] « Il était vers 23 h ». On a également demandé au fonctionnaire s'il restait à l'USS pendant tout son quart et la sortie qu'il utilisée pour quitter l'édifice du CELGT. Le fonctionnaire a répondu qu'il avait travaillé à l'USS pendant tout son quart et qu'il supposait qu'il était sorti par l'entrée 2C.

[38] Au cours de la réunion du 7 janvier 2011, on lui a également demandé d'indiquer la raison pour laquelle il n'avait pas demandé l'autorisation de quitter le travail plus tôt et il a répondu qu'il s'agissait d'un manque de jugement de sa part. On lui a demandé encore une fois s'il avait quitté le travail plus tôt à d'autres occasions et il a répété « Non ». Toutefois, il a ensuite indiqué qu'il se peut qu'il soit parfois parti entre 10 minutes et 15 minutes plus tôt de temps en temps.

[39] Le 21 janvier 2011, le fonctionnaire a participé à une quatrième réunion de collecte de faits relativement aux événements du 7 novembre 2010. En plus du fonctionnaire, Mme Scoburgh, Mme Kiameh et M. Panteleit y étaient présents. Lors de cette réunion, Mme Kiameh a informé le fonctionnaire qu'ils avaient découvert une preuve selon laquelle le fonctionnaire n'avait pas été au travail jusqu'à 23 h ou à peu près 23 h le 7 novembre 2010, tel qu'il leur avait indiqué antérieurement. Le fonctionnaire a indiqué que, même s'il n'était pas à son bureau, il avait été dehors dans le parc de stationnement et qu'il n'était pas parti avant près de 23 h. Il a déclaré qu'il avait été dans le parc de stationnement et qu'il avait le téléphone avec lui et que puisqu'il s'agissait de son dernier quart de soir, il se peut qu'il se soit assis dans sa voiture pour fumer et écouter la musique.

[40] Le 8 février 2011, le fonctionnaire a participé à une cinquième réunion de collecte de faits relativement aux événements du 7 novembre 2010. En plus du fonctionnaire, Mme Scoburgh, Mme Kiameh et M. Ivory y étaient tous présents. Lors de cette réunion, le fonctionnaire a été informé que l'enquête en cours avait révélé son départ précoce du travail à quatre autres occasions, soit les 19 et 26 août 2010 et les 2 et 5 novembre 2010. Un tableau indiquant les détails des départs précoces a été présenté au fonctionnaire.

[41] Le 7 mars 2011, le fonctionnaire a participé à une sixième réunion de collecte des faits relativement non seulement aux événements du 7 novembre 2010, mais également aux présumés départs précoces des 19 et 26 août 2010 et des 2 et 5 novembre 2010. En plus du fonctionnaire, Mme Scoburgh, Mme Kiameh et M. Ivory y étaient tous présents. Lors de cette réunion, Mme Scoburgh a informé le fonctionnaire de la preuve qui avait été découverte dans le cadre de l'enquête.

[42] Un rapport d'enquête (le « rapport ») a été rédigé par Mme Kiameh avec l'aide de Mme Scoburgh. Le rapport figure à la pièce E-1, onglet 1 et comprend les annexes A à P. Le rapport a été déposé en preuve, figurant à la pièce E-1, onglet 1, au cours de l'audience, de même que les annexes A à M. Les annexes N, O et P n'ont pas été identifiées. De plus, aucun élément de preuve n'a été déposé à leur égard et, par conséquent, elles ont été retirées de la pièce E-1 et remises à l'avocate.

[43] Le rapport indiquait que le fonctionnaire avait quitté le lieu de travail à l'USS à cinq occasions distinctes avant la fin de son quart de soir, et ce, sans autorisation. Le

rapport indique, pour chacune de ces occasions, les renseignements particuliers relatifs à la vidéosurveillance qui saisit le fonctionnaire pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS et les renseignements particuliers relatifs à l'accès par le fonctionnaire aux bureaux de l'USS à l'aide de sa carte-clé à ces mêmes dates.

[44] Les pièces E-6, E-7 et E-8 sont des DVD qui comprennent la vidéosurveillance indiquant le départ du fonctionnaire de l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS. La vidéosurveillance comprend une estampille de date/heure et le tout a été identifié par Mme Scoburgh. Mme Scoburgh a identifié le fonctionnaire comme étant la personne dans la vidéo qui quitte l'édifice aux dates et aux heures indiquées sur les vidéos et ces heures sont indiquées dans le rapport.

[45] Les onglets 3, 4, 5, 6 et 7 de la pièce E-1 sont des copies des registres d'accès au CELGT aux secteurs de l'USS dont l'accès est contrôlé par une carte-clé les 19 et 26 août 2010 et les 2 et 5 novembre 2010, ainsi que le 7 novembre 2010 de 15 h à minuit. L'onglet 8 de la pièce E-1 est une copie uniquement de l'accès par le fonctionnaire à l'aide de sa carte-clé pendant les quarts de soir du 18 août 2010 au 22 août 2010. L'onglet 9 de la pièce E-1 est une copie uniquement de l'accès par le fonctionnaire à l'aide de sa carte-clé pendant les quarts de soir des 26 et 27 août 2010. L'onglet 10 de la pièce E-1 est une copie uniquement de l'accès par le fonctionnaire à l'aide de sa carte-clé pendant les quarts de soir des 1, 2, 4 et 5 novembre 2010. L'onglet 11 de la pièce E-1 est une copie uniquement de l'accès par le fonctionnaire à l'aide de sa carte-clé pendant le quart de soir du 7 novembre 2010.

[46] Le 19 août 2010, le dernier accès par le fonctionnaire à l'USS à l'aide de sa carte-clé a été enregistré à 18 h 29 et une vidéosurveillance montre le fonctionnaire pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS à 20 h 01.

[47] Le 26 août 2010, le dernier accès par le fonctionnaire à l'USS à l'aide de sa carte-clé a été enregistré à 21 h 01 et une vidéosurveillance montre le fonctionnaire pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS à 21 h 47.

[48] Le 2 novembre 2010, le dernier accès par le fonctionnaire à l'USS à l'aide de sa carte-clé a été enregistré à 21 h 36 et une vidéosurveillance montre le fonctionnaire

pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS à 21 h 39.

[49] Le 5 novembre 2010, le dernier accès par le fonctionnaire à l'USS à l'aide de sa carte-clé a été enregistré à 20 h 46 et une vidéosurveillance montre le fonctionnaire pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS à 21 h 30.

[50] Le 7 novembre 2010, le dernier accès par le fonctionnaire à l'USS à l'aide de sa carte-clé a été enregistré à 18 h 23 et une vidéosurveillance montre le fonctionnaire pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT après avoir quitté les bureaux de l'USS à 18 h 26.

[51] Mme Scoburgh a indiqué dans son témoignage qu'elle avait visionné toute la vidéosurveillance enregistrée pour tous les cinq quarts de soir pertinents et qu'elle n'a pas vu le fonctionnaire entrer de nouveau dans l'édifice par aucune des entrées qui sont visées par la vidéosurveillance. Aucun des registres de carte-clé n'indique que la carte-clé du fonctionnaire a été utilisée pour entrer de nouveau dans l'USS à l'une des dates pertinentes après l'heure indiquée par la vidéosurveillance qui montre le fonctionnaire pendant qu'il quitte l'édifice du CELGT.

[52] L'onglet 1J de la pièce E-1 comprend les registres d'ouverture de session dans le système de surveillance de la technologie du GPS des 19 et 26 août et des 2, 5 et 7 novembre 2010. Ils n'indiquent aucune ouverture de session par le fonctionnaire pour examiner les activités liées au bracelet à la cheville utilisant la technologie du GPS à aucune de ces dates.

[53] Chaque AELBI doit également tenir un carnet de notes dans lequel il doit inscrire tous les événements importants survenus dans le cadre de son travail, et ce, de la manière la plus contemporaine que possible. De plus, chaque AELBI est tenu de transcrire ses notes dans un document Word et de le sauvegarder dans le lecteur G du système informatique de l'USS. Des copies des entrées dans le carnet de notes du fonctionnaire et des documents sauvegardés dans le lecteur G les 19 et 26 août 2010, ainsi que ceux du 2, 5 et 7 novembre 2010 figurent à l'onglet 1I de la pièce E-1.

[54] Mme Scoburgh a examiné les entrées dans le carnet de notes du fonctionnaire dans le cadre de l'enquête. Le fonctionnaire a admis, dans le cadre de l'enquête, qu'il

inscrivait parfois ses notes directement dans lecteur G sans les inscrire dans son carnet de notes. Un examen des entrées dans le carnet de notes du fonctionnaire et des documents sauvegardés dans le lecteur G indique qu'il n'existe aucune entrée après les heures que Mme Scoburgh a déterminé que le fonctionnaire avait quitté l'USS chacun des jours pertinents.

[55] L'onglet 1L de la pièce E-1 comprend des copies des feuilles de temps du fonctionnaire pour les semaines qui comprennent les 19 et 26 août 2010 et les 2, 5 et 7 novembre 2010. Le fonctionnaire a indiqué dans son témoignage qu'il remplit la feuille de temps dans un document électronique et qu'il l'imprime, le signe et le donne à sa superviseure. En ce qui concerne chacune des entrées pour chacun des jours que le fonctionnaire est parti plus tôt, soit les 19 et 26 août 2010 et les 2, 5 et 7 novembre 2010, le fonctionnaire a rempli sa feuille de temps de manière à indiquer qu'il avait travaillé le quart complet de sept heures et demie (7,5) ces jours.

[56] Selon la convention collective, toute personne qui travaille le quart de soir ou la fin de semaine a droit à une prime pour chaque heure travaillée. Le fonctionnaire, en plus d'avoir indiqué qu'il avait travaillé le quart de soir complet, a également indiqué la prime pour le quart de soir complet pour chacune des dates, soit les 19 et 26 août 2010 et les 2, 5 et 7 novembre 2010. De plus, en ce qui concerne le 7 novembre 2010, le fonctionnaire a également indiqué une prime pour le quart de la fin de semaine puisqu'il s'agissait d'un dimanche.

[57] Dans le cadre de l'enquête, on a demandé au fonctionnaire, lors des réunions du 2 décembre 2010 et du 7 janvier 2011, s'il était au courant d'autres employés de l'USS qui quittaient le travail plus tôt. Il a nié toute connaissance de telles activités. Cette question lui a été posée pendant l'audience et il m'a confirmé qu'il avait menti à ce sujet. Il a affirmé lors de son témoignage qu'il y avait une « culture » à l'USS selon laquelle les AELBI prenaient des libertés lorsqu'ils travaillaient pendant le quart de soir. Il a indiqué que lorsqu'il a été interrogé à ce sujet dans le cadre de l'enquête, il n'était pas disposé à exposer ses collègues à une enquête en raison de ses actes. Il a affirmé qu'il était prêt à accepter les sanctions en vue d'éviter une enquête.

[58] Le 26 mai 2011, le fonctionnaire, ainsi que son représentant de l'agent négociateur, M. Panteleit, ont assisté à une réunion avec Mme Kiameh et la superviseure de l'Exécution de l'ASFC, Anne Raposo. Lors de cette réunion, on a

demandé au fonctionnaire de fournir tout renseignement d'atténuation avant la détermination de la mesure disciplinaire. Le fonctionnaire a informé Mme Kiameh et Mme Raposo qu'il regrettait ses erreurs de jugement et il s'est excusé de ses mauvaises décisions. Il les a informées qu'outre ces actes, il avait été un bon employé pendant cinq ans et demi et qu'il avait fait l'objet d'excellentes évaluations du rendement. Le fonctionnaire a indiqué qu'il s'était porté volontaire à faire des tâches supplémentaires et qu'il avait travaillé pendant le congé de Noël. De plus, il venait d'acheter une maison avec son épouse et ils attendaient un bébé.

[59] À la réunion du 26 mai 2011, ainsi que dans le cadre de son témoignage devant moi, le fonctionnaire a indiqué que la transition à l'USS avait été difficile pour lui puisqu'il avait travaillé avant à une unité très active où il voyageait pour faire des enquêtes et le rythme à l'USS était beaucoup plus lent.

[60] Goran Vragovic est le directeur général régional des activités de l'ASFC dans la région du Grand Toronto (RGT). Le CELGT et l'USS relèvent de sa responsabilité. Le pouvoir délégué avait été accordé à M. Vragovic et il a décidé de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire.

[61] M. Vragovic a indiqué qu'il a été informé des incidents concernant le fonctionnaire vers avril 2011. Il a confirmé en outre qu'il a reçu et examiné le rapport à un moment donné en juin 2011.

[62] M. Vragovic a témoigné au sujet de la raison pour laquelle il avait décidé de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire. Il se préoccupait non seulement du fait que le fonctionnaire s'était absenté sans autorisation du lieu de travail à ces cinq occasions, mais également du fait que le fonctionnaire avait fait preuve de réticence délibérée relativement aux renseignements et qu'il avait fourni des renseignements erronés dans le cadre de l'enquête. Les actes du fonctionnaire remettent en question son intégrité. Il avait fait preuve d'une tromperie délibérée et il avait falsifié des documents à plusieurs reprises. En outre, le fonctionnaire n'était pas en mesure d'expliquer la raison pour laquelle il s'était comporté ainsi.

[63] M. Vragovic a déclaré que le fonctionnaire avait contrevenu à un certain nombre d'articles du Code et il a invoqué particulièrement les articles portant sur les heures de travail, la responsabilisation et les valeurs de l'ASFC en général. Selon le témoignage de M. Vragovic, même si tous les employés doivent répondre à des normes élevées et ils

doivent être honnêtes et fiables, ceux à qui le titre d'agent de la paix est attribué doivent répondre à une norme plus élevée en raison du fait qu'ils travailleront probablement seuls ou avec une autre personne et qu'ils pourraient être responsables de la sécurité et du bien-être d'autrui. Les AELBI doivent se comporter de manière irréprochable.

[64] Le fonctionnaire a témoigné au sujet du processus d'enquête. Il a indiqué qu'il avait été tout décontenancé lors de la première réunion du 26 novembre 2010. Il a déclaré qu'il croyait que la question avait été réglée puisqu'un certain temps s'était écoulé et aucune question n'était survenue.

[65] Le fonctionnaire a affirmé lors de son témoignage que sa participation au processus d'enquête était réservée et défensive. Il a admis qu'il aurait été plus direct s'il avait constaté la gravité de sa situation. Il a affirmé que, s'il pouvait revenir en arrière, il aurait donné des réponses différentes aux questions.

[66] Le fonctionnaire a indiqué qu'il avait commis une erreur de jugement lorsqu'il avait falsifié ses feuilles de temps. Il a indiqué que la justification était qu'il avait répondu à l'incident et, par conséquent, son acte était acceptable. En rétrospective, il constate qu'il ne l'était pas puisqu'il n'était pas au bureau ou n'exécutait pas ses fonctions.

[67] Pendant son interrogatoire principal, les parties du procès-verbal de la réunion portant sur le fait qu'on lui avait demandé s'il avait quitté le travail plus tôt à d'autres occasions et sur le fait qu'il avait nié ces autres situations ont été portées à l'attention du fonctionnaire. Il a été interrogé au sujet de ses dénégations. Il a affirmé qu'il avait eu peur et avait répondu sans réfléchir.

[68] Le fonctionnaire s'est également fait demander par son représentant d'indiquer la raison pour laquelle il est parti plus tôt ces jours-là. Il a répondu qu'il avait commis une faute lorsqu'il est parti plus tôt et qu'une culture existait au sein de l'unité. Les employés pouvaient le faire; cependant, ce n'était pas approprié et il s'agissait d'un comportement malséant.

[69] Le fonctionnaire a affirmé qu'il existait une culture au sein de l'unité selon laquelle, s'ils demandaient de partir plus tôt, ils étaient autorisés de partir, pourvu que l'un des AELBI ait le téléphone. Mme Scoburgh a indiqué que, selon la situation, les



AELBI pourraient être autorisés par leur superviseur de parfois quitter le travail plus tôt. Mme Scoburgh a témoigné au sujet d'une occasion, soit le 6 novembre 2010, où le fonctionnaire lui a demandé de partir plus tôt et elle a autorisé ce départ précoce.

[70] En contre-interrogatoire, Mme Kiameh s'est fait montrer la pièce G-1, soit un courriel en date du 7 janvier 2011 qu'elle a envoyé à Reg Williams, le directeur de l'Exécution de la RGT. Dans ce courriel, Mme Kiameh renvoie à l'incident du 7 novembre 2010, ainsi qu'à l'incident concernant le départ précoce du 2 novembre 2010. Elle recommande à M. Williams d'imposer une suspension de 10 jours au fonctionnaire pour ce comportement. Elle a confirmé que cela était sa recommandation à ce moment-là; cependant, elle a reconnu qu'il ne lui incombait pas de prendre les décisions relatives aux mesures disciplinaires.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le défendeur**

[71] Dans les cas concernant un licenciement, la première question à trancher est celle de savoir si l'employé a fait preuve d'une inconduite. Si la réponse à cette question est affirmative, la deuxième question à trancher est celle de savoir si la mesure disciplinaire, soit le licenciement, est justifiée.

[72] Le défendeur a invoqué deux motifs pour licencier le fonctionnaire, soit son absence de son poste à l'USS sans autorisation et sa présentation de faux rapports d'activités pour ce qui est des dates de ses absences.

[73] Le fonctionnaire a reconnu, dans le cadre de son témoignage, qu'il avait abandonné son poste les 19 et 26 août 2010 et les 2, 5 et 7 novembre 2010. Il a également reconnu qu'il avait quitté le travail ces jours-là aux heures indiquées dans le rapport (pièce E-1, onglet 1).

[74] Le fonctionnaire a également admis, dans le cadre de son témoignage, qu'il avait présenté cinq faux rapports d'activités (pièce E-1, onglet 1L). Dans ces rapports d'activités, le fonctionnaire a indiqué son droit à un salaire intégral, ainsi qu'aux primes comme s'il avait travaillé pendant toute la durée du quart de travail tel qu'il avait été prévu pour les jours pertinents.

[75] Le défendeur a déclaré que la conduite du fonctionnaire pendant l'enquête constituait un facteur aggravant dans le cadre de la détermination de la mesure disciplinaire. Les procès-verbaux des réunions tenues avec le fonctionnaire indiquent un type de comportement, décrit par le fonctionnaire lui-même comme évasif, défensif et malhonnête. Lorsque le fonctionnaire a rencontré les deux enquêteurs le 26 novembre 2010, le 2 décembre 2010 et le 7 janvier 2011, il a soutenu que, le 7 novembre 2010, il a quitté le travail vers 23 h. Ce n'est qu'à la quatrième réunion avec les enquêteurs tenue le 21 janvier 2011, lorsqu'il a été confronté à la preuve par vidéo, que le fonctionnaire a admis qu'il avait quitté le bureau le 7 novembre 2010 beaucoup plus tôt et qu'il a indiqué être dehors dans le parc de stationnement pour écouter la musique et fumer.

[76] Lorsque les enquêteurs l'ont interrogé, le fonctionnaire a nié avoir quitté le travail plus tôt à d'autres occasions. Cette dénégation a été maintenue à la première et à la deuxième réunion et il a admis à la troisième réunion qu'il se peut qu'il soit parti entre 10 minutes et 15 minutes plus tôt à d'autres occasions. Lors de la cinquième réunion avec les enquêteurs, lorsqu'on lui a été montré le tableau indiquant les autres départs précoces du travail, le fonctionnaire a déclaré n'avoir aucun souvenir d'avoir quitté le travail plus tôt.

[77] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait indiqué aux enquêteurs qu'il avait fait ce qu'il a fait sans réfléchir. Ses réponses étaient défensives et réservées. Il ne souhaitait pas « bavasser » sur ses collègues.

[78] Selon M. Vragovic, les absences non autorisées du fonctionnaire auraient pu compromettre le mandat de l'USS. Le travail de l'USS est de nature très délicate et très publique. Les postes d'AELBI comportent un niveau élevé de confiance, de responsabilité et d'autonomie inhérentes. Les actes du fonctionnaire violaient non seulement le Code, mais ils ont également rompu irrévocablement la relation de confiance entre le défendeur et le fonctionnaire; le défendeur ne fait plus confiance au fonctionnaire.

[79] Le défendeur m'a renvoyé à *Thomson c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-02-27846 (19980402), dans laquelle les faits étaient semblables à ceux du fonctionnaire. Dans *Thomson*, le fonctionnaire était un inspecteur des douanes et un agent de la paix, il s'était absenté sans autorisation à

une occasion et avait tenté de tromper l'employeur dans le cadre de l'enquête subséquente. L'avocate m'a renvoyé aux paragraphes 207 et 208 où l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP) a conclu que l'employeur avait un motif valable pour licencier le fonctionnaire s'estimant lésé et que sa décision n'était pas excessive.

[80] Le défendeur a également invoqué *Ayangma c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2006 CRTFP 64, qui concernait des demandes frauduleuses de remboursement de frais de déplacement. Le paragraphe 256 indique que les actes de M. Ayangma ne constituent pas une erreur de bonne foi, ni une demande de remboursement de dépenses gonflées (ce qui aurait déjà constitué une inconduite assez grave); le fonctionnaire s'estimant lésé avait plutôt réclamé le remboursement de frais de voyage qui n'avaient jamais eu lieu. Il s'agit exactement de la conduite dont a fait preuve le fonctionnaire.

[81] *Juneau c. Conseil du Trésor (Revenu Canada, Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-02-13118 (19820922), et *Pinto c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-02-16802 (19880411), sont toutes les deux des décisions qui traitent de demandes frauduleuses de remboursement de frais de voyage présentés par des inspecteurs des douanes. Aux pages 8 et 9 de *Juneau*, l'ancienne CRTFP a conclu que lorsqu'il a présenté des demandes frauduleuses de remboursement de frais de voyage, le fonctionnaire s'estimant lésé tentait de frauder le trésor public, ce qui constitue une question extrêmement grave et le licenciement n'est pas injuste ni déraisonnable. L'ancienne CRTFP parvient à une conclusion semblable à la page 17 de *Pinto*.

[82] *King c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-25956 (19950125), constitue une autre décision qui traite de demandes frauduleuses de remboursement de frais de voyage. À la page 36 de la décision, l'ancienne CRTFP a conclu que M. King avait commis une fraude lorsqu'il a falsifié ses demandes de remboursement de frais de voyage et lorsqu'il a demandé l'indemnité de repas, auxquels il avait été informé ne pas avoir droit. À la page 39, la CRTFP a conclu ce qui suit : « [...] la jurisprudence arbitrale reconnaît que le congédiement est une sanction acceptable dans les cas où un employé fraude son employeur. [...] le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste de confiance exigeant un haut degré d'honnêteté et d'intégrité. »

[83] En ce qui concerne la possibilité de réadaptation du fonctionnaire, ce n'est que dans le cadre de la présente audience que le fonctionnaire a admis pour la première fois les constatations du rapport; toutefois, il affirme qu'on peut maintenant lui faire confiance car il n'est pas la même personne qu'il était à l'époque et qu'il assume maintenant la responsabilité de ses actes. Toutefois, c'est trop peu et trop tard. L'acte de contrition du fonctionnaire est effectué par souci de commodité dans le cadre de l'audience. Il aurait dû en assumer la responsabilité pendant le processus d'enquête dans le cadre duquel il a admis être défensif et malhonnête.

[84] L'avocate m'a également renvoyé à *Newman c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 88, où le fonctionnaire s'estimant lésé a été congédié de son poste d'agent des services frontaliers pour avoir menti lors d'une enquête des Affaires internes. Au paragraphe 842, la CRTFP a indiqué ce qui suit :

*Je souligne le fait qu'un manque d'honnêteté au cours d'une enquête constitue une faute professionnelle grave. Le manque d'honnêteté dans cette affaire porte sur un aspect fondamental de la relation d'emploi. L'Agence doit placer une grande confiance dans ses agents des services frontaliers pour qu'ils facilitent l'arrivée des personnes et des marchandises au Canada. Les agents des services frontaliers sont appelés à travailler seuls. Des plaintes peuvent être déposées contre leur conduite, et l'Agence s'attend à ce que ses agents des services frontaliers fassent un compte rendu exhaustif et honnête de leurs actes pour l'exécution de la loi. La malhonnêteté n'a pas sa place dans un processus d'enquête. De plus, les agents des services frontaliers et les autres types d'agents occupant des fonctions semblables sont soumis à une norme plus élevée en raison de leur position de confiance; [...]*

[85] Le défendeur m'a également renvoyé au paragr.190 de *Brazeau c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 62, où la CRTFP a conclu que le manque de franchise du fonctionnaire s'estimant lésé au cours de l'enquête constitue un facteur déterminant de son potentiel de réadaptation et de la possibilité de rétablir la relation de confiance nécessaire.

[86] Le défendeur avait droit à un récit complet et honnête de la part du fonctionnaire dans le cadre du processus d'enquête, ce que le fonctionnaire reconnaît maintenant ne pas avoir fait. La relation de confiance nécessaire avec le fonctionnaire a été rompue par ses actes, ce qui a entraîné son licenciement et la manière dont il s'est

comporté dans le cadre de l'enquête démontrent que la relation de confiance ne peut pas être rétablie.

### **B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[87] Le cas en l'espèce concerne le quantum. Le fonctionnaire demande que j'examine les éléments de preuve en tenant compte des considérations atténuantes. Ce qu'il a fait est inacceptable et il mérite qu'une mesure disciplinaire sévère lui soit imposée.

[88] Le fonctionnaire a admis qu'au moment de l'inconduite, il était une personne immature et différente par rapport à la personne qu'il est aujourd'hui. Le fonctionnaire a fait preuve d'un remords sincère et crédible. Il a assumé la responsabilité de son méfait, ce qui prouve son potentiel de réadaptation.

[89] Au moment de l'enquête, le fonctionnaire avait peur et il ne s'est pas aidé; son épouse et lui attendaient leur premier enfant et ils venaient d'acheter une nouvelle maison.

[90] En ce qui concerne la feuille de temps qui a été remplie par le fonctionnaire pour le jour de travail du 7 novembre 2010, elle a été signée par la direction et elle a été payée nonobstant le fait qu'au moment de son approbation, sa superviseuse savait qu'il avait quitté le travail plus tôt. Même si le défendeur affirme qu'il ne peut plus faire confiance au fonctionnaire, il en a fait ainsi en lui permettant de garder son poste et en approuvant sa feuille de temps. Même si le défendeur adopte aujourd'hui une position relative aux actes du fonctionnaire, cette position était différente en novembre 2010.

[91] Le fonctionnaire a eu la possibilité d'expliquer les événements du 7 novembre 2010 et il a indiqué qu'il est parti plus tôt; au cours des dernières réunions dans le cadre de l'enquête, il a admis où il était et il a clarifié son état d'esprit au moment des réunions tenues dans le cadre de l'enquête.

[92] Une question est également survenue dans le cadre de l'audience selon laquelle les employés étaient autorisés de partir plus tôt, avant la fin de leur quart, ce qui n'était pas conforme à la politique du défendeur. Mme Kiameh a indiqué qu'il y avait deux écoles de pensée relativement à cette pratique qui permet aux employés de quitter le travail plus tôt. Il est clair que le défendeur n'exigeait pas que les autres

employés répondent à la même norme que celle applicable au fonctionnaire. Depuis les événements qui ont entraîné le licenciement du fonctionnaire, des changements ont été apportés et ils ont représenté une expérience d'apprentissage pour le défendeur.

[93] Le fonctionnaire a renvoyé à *Dickins c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2000 CRTFP 67. Dans *Dickins*, la fonctionnaire s'estimant lésée s'était comportée de manière inappropriée et avait été licenciée; toutefois, l'arbitre de grief a examiné l'ensemble de l'affaire. Le fonctionnaire soutient que son affaire devrait être examinée de cette même manière; les pratiques qui étaient permises à l'USS.

### **C. Réponse du défendeur**

[94] La décision *Dickins* est fondée sur un ensemble unique de circonstances et n'a pas d'incidence en l'espèce. Les paragraphes 146 et 147 se lisent comme suit :

*[146] Je crois que les circonstances de la situation dont je suis saisi sont à ce point particulières et inhabituelles qu'elles justifient une modification de la peine imposée.*

*[147] Le contexte était, pour énoncer une évidence, anormal. Ce n'est pas tous les jours que survient une grève, et tout le monde était tendu et épuisé.*

[95] En ce qui concerne la suggestion du fonctionnaire selon laquelle le défendeur a excusé son comportement parce que sa feuille de temps, qui englobait le jour de travail du 7 novembre 2010, a été approuvée et payée, elle ne devrait pas être prise en considération, puisqu'elle a été approuvée le 16 novembre 2010, peu de temps après le jour de travail du 7 novembre 2010 et juste après que le fonctionnaire ait présenté son premier rapport sur les événements. Le défendeur avait très peu de renseignements à ce moment-là au sujet de ce que fonctionnaire avait effectué réellement.

[96] En ce qui concerne l'observation relative au fait que les employés étaient autorisés à quitter le travail plus tôt, avant la fin de leur quart, il y a une différence entre le fait d'être autorisé à quitter le travail et le fait d'être absent sans permission.

[97] L'observation selon laquelle le comportement du fonctionnaire découlait du fait que lui et son épouse attendaient un bébé et qu'ils venaient tout juste d'acheter une nouvelle maison ne démontre pas son potentiel de réadaptation. Ces événements

surviennent tous les jours et sont contraires à la suggestion relative au potentiel de réadaptation.

#### **IV. Motifs**

[98] Les audiences d'arbitrage relativement aux mesures disciplinaires aux termes de l'alinéa 209(1)*b* de la *LRTFP* sont des audiences *de novo* et le fardeau de la preuve incombe au défendeur.

[99] 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) : Y a-t-il eu une inconduite de la part du fonctionnaire s'estimant lésé? Dans l'affirmative, la mesure disciplinaire imposée par l'employeur est-elle appropriée dans les circonstances? Si elle ne l'est pas, quelle autre mesure aurait été juste et équitable dans les circonstances?

[100] Le fonctionnaire a été licencié de son poste d'AELBI le 27 juin 2011. Le motif de licenciement était qu'il avait fait preuve de négligence grave dans le cadre de l'exercice de ses fonctions puisqu'il s'était absenté du lieu de travail sans autorisation à cinq occasions distinctes et qu'en ce qui concerne ces absences, il avait rempli ses feuilles de temps comme s'il avait travaillé pendant toutes les heures de travail prévues en demandant à la fois son salaire normal et les primes. De plus, dans le cadre de l'enquête sur ses absences, le fonctionnaire a, à plusieurs reprises, induit en erreur les enquêteurs et il a fait preuve de réticence délibérée relativement aux renseignements.

[101] Tel que cela a été indiqué au début de la présente décision, les faits en l'espèce sont simples et ils ne sont pas contestés. Le fonctionnaire a admis avoir quitté le travail plus tôt pendant les cinq occasions, mais qu'en ce qui concerne l'incident du 7 novembre 2010, il indique que, même s'il avait quitté l'USS à 18 h 26, il est demeuré dans le parc de stationnement, dans son auto, du moment qu'il a quitté le bureau jusqu'à un peu avant 23 h, lorsqu'il est parti pour se rendre chez lui. Le fonctionnaire a également admis qu'en ce qui concerne les cinq occasions, il a rempli ses feuilles de temps de manière frauduleuse en réclamant un travail qu'il n'a pas effectué tant au taux régulier qu'au taux de prime de soir et, dans le cas du 7 novembre 2010, au taux de prime de la fin de semaine. Le fonctionnaire a également admis qu'en ce qui concerne l'enquête, il a induit en erreur ses superviseurs relativement aux véritables

faits en niant qu'il avait quitté le lieu de travail avant 23 h le 7 novembre 2010 et en niant qu'il avait déjà quitté le lieu de travail plus tôt à d'autres occasions. Étant donné ces faits, il n'y a aucun doute que l'inconduite est établie.

[102] La seule question que je dois trancher est celle de savoir si la mesure disciplinaire imposée en l'espèce, soit la cessation d'emploi, était appropriée, ou si une sanction moins sévère devrait la remplacer. Je décide qu'elle ne devrait pas l'être.

[103] Tel que cela est indiqué à la page 18 de *Pinto* :

[...]

*J'adopte le raisonnement de mon collègue, M<sup>e</sup> J.M. Cantin, vice-président, dans sa décision Bristow (supra) où il a décidé que :*

*La fraude, on le sait, est une faute professionnelle grave. Elle doit être assimilée au vol, qui est, selon Brown et Beatty "l'une des fautes les plus graves, sinon la plus grave, dont on puisse être accusé dans la relation d'emploi" (voir Canadian Labour Arbitration, éd. n<sup>o</sup> 1, n<sup>o</sup> 7:3310, page 387). En tant que telle, la fraude entraîne habituellement le congédiement, à moins de circonstances atténuantes. (pages 39 et 40)*

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[104] Le raisonnement dans *Pinto* est répété, d'une façon ou d'une autre, dans *Juneau*, *Ayangma* et *King*. Les actes du fonctionnaire touchent à l'essentiel même de toute relation de travail, ce qui consiste en l'échange de main-d'œuvre pour une rémunération.

[105] Le 7 novembre 2010, le fonctionnaire s'est fait prendre lorsqu'une alerte de modification a été émise et il a été obligé d'avouer à sa superviseure qu'il n'était pas véritablement au lieu de travail, mais qu'il était ailleurs. Cet événement a donné lieu à une enquête qui a ensuite entraîné la révélation que les actes du fonctionnaire le 7 novembre 2010 ne constituaient pas un incident isolé et qu'il était parti plus tôt à quatre autres occasions.

[106] Ce qui est également troublant est le fait que le fonctionnaire a non seulement quitté le travail plus tôt et réclamé son salaire et les primes, mais il a également menti



à maintes reprises au sujet de son comportement. La tromperie du fonctionnaire a commencé presque immédiatement après qu'il a été pris en faute. L'alerte de modification a été enregistrée à 23 h 10. Selon le témoignage du fonctionnaire, il était parti plus tôt et il était [traduction] « presque chez lui ». Son motif pour être parti plus tôt était qu'il avait travaillé pendant sa pause-repas. La durée de la pause-repas du fonctionnaire était d'une demi-heure. S'il avait légitimement travaillé pendant sa pause-repas et que cela était son motif de partir, il serait parti à 23 h 30 et non avant 23 h.

[107] La tromperie du fonctionnaire ne s'arrête pas là. Il a soutenu, dans le cadre de trois réunions de collecte de faits que le 7 novembre 2010, il avait quitté le travail vers 23 h. En fait, lors de la troisième réunion de collecte de faits (dont le procès-verbal figure à la pièce E1, onglet 1E), après avoir confirmé de nouveau qu'il était parti vers 23 h, Mme Scoburgh pose la question suivante au fonctionnaire : [traduction] « Avez-vous travaillé à l'USS pendant toute la durée de votre quart? » Le fonctionnaire a répondu [traduction] « Oui ». Ce n'est que lorsqu'il a été confronté, au cours de la quatrième réunion de collecte de faits, à la preuve de son départ à 18 h 29, que le fonctionnaire a admis qu'il était parti bien avant cette heure. Ce n'est que lorsqu'il a été pris en faute qu'il a changé son histoire et qu'il a déclaré qu'il était dans le parc de stationnement, en train de fumer et d'écouter la musique.

[108] Le fonctionnaire a également menti à maintes reprises au sujet de la question de savoir s'il avait quitté le travail plus tôt à d'autres occasions et si l'un ou plusieurs de ses collègues avaient déjà participé à ce type d'activité.

[109] Dans le cadre de son témoignage, le fonctionnaire s'est fait demander par son représentant de m'expliquer la raison pour laquelle il a fait ce qu'il a fait. Dans sa réponse, le fonctionnaire a indiqué avoir commis une erreur de jugement et que ce qu'il avait mal agi. Ce qu'il a fait est qu'il n'a pas répondu à la question. Même si je ne peux que spéculer sur la raison pour laquelle il a agi ainsi, je suppose que c'était parce qu'il croyait pouvoir ne pas travailler et quand même recevoir une rémunération en toute impunité.

[110] Dans le cadre de son témoignage, le fonctionnaire s'est fait demander par son représentant de m'expliquer la raison pour laquelle il avait menti dans le cadre de l'enquête et il a répondu qu'il était défensif et réservé. Encore une fois, il n'a pas

répondu à cette question. Même si je ne peux que spéculer sur la raison pour laquelle il a menti, je suppose que c'était parce qu'il ne s'attendait pas à se faire prendre.

[111] Le fait que le fonctionnaire n'a pas répondu à ces questions se rapporte directement à son caractère et à sa crédibilité. Il n'était pas en mesure de répondre honnêtement à son employeur lorsqu'il s'est fait prendre il y a environ quatre ans et pourtant, lorsqu'il comparait devant ce tribunal pour demander sa réintégration, il n'explique pas son comportement lorsqu'on lui demande de le faire, même après avoir eu plus de quatre à y songer.

[112] Les actes du fonctionnaire lorsqu'il a quitté le travail sans autorisation constitue un type de comportement qui était intentionnel et qui correspondait à une fraude. Lorsqu'il s'est fait prendre, plutôt que de dire la vérité, ce qui aurait démontré son potentiel de réadaptation, il a choisi d'induire en erreur ses supérieurs à maintes reprises quant à la réalité.

[113] Je souscris au raisonnement dans *Brazeau* selon lequel le moment de dire la vérité était lorsqu'il s'est fait prendre en novembre 2010 et lorsqu'on lui a demandé s'il avait fait preuve d'une inconduite semblable à d'autres occasions. Le fait d'admettre ses erreurs, comme l'a fait le fonctionnaire, uniquement après avoir induit en erreur et obscurci dans le cadre du processus de collecte de faits, est très peu et trop tard.

[114] Je ne souscris pas aux observations du fonctionnaire selon lesquelles les faits que son épouse et lui attendaient leur premier enfant et qu'ils venaient d'acheter une nouvelle maison constituaient des facteurs atténuants qui justifiaient sa tromperie dans le cadre de l'enquête. Le cas échéant, ces facteurs auraient incité le fonctionnaire à dire la vérité et à avouer ce qu'il avait fait dès le début plutôt que de continuer d'être malhonnête.

[115] Le fonctionnaire a invoqué *Dickins*, en soutenant que je devrais examiner l'affaire dans son ensemble. Dans *Dickins*, l'inconduite qui a entraîné la cessation d'emploi était très différente que celle du fonctionnaire. Je ne crois pas que les circonstances du fonctionnaire présentent une situation qui est si unique et inhabituelle qui justifieraient la modification de la sanction imposée.

[116] L'inconduite du fonctionnaire justifie la sanction imposée et je ne vois aucune raison pour intervenir relativement à la décision du défendeur.

[117] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[118] Le grief est rejeté.

Le 2 mars 2015.

Traduction de la CRTEFP

**John G. Jaworski,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans  
la fonction publique**