

Date: 20160725

Dossier: 566-02-6313

Référence: 2016 CRTEFP 67

*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

MIKE LAWRENCE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Lawrence c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Bryan R. Gray, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Pour le demandeur : Personne

Pour le défendeur: Christine Langille, avocate

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
le 24 mai 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

Introduction

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») travaillait comme agent de libération conditionnelle à l'établissement Frontenac (l'« établissement ») à Kingston, en Ontario, un établissement à sécurité minimale. Au cours de l'enquête et du processus de règlement des griefs, le fonctionnaire a soutenu qu'une dépendance au jeu l'avait amené à subtiliser de l'argent et à exploiter une entreprise avec un détenu (le « détenu X »), lequel cumulait plus de 130 condamnations criminelles au cours de sa vie et avait été plus récemment incarcéré pour avoir fraudé des investisseurs de 4 000 000 \$ dans le cadre d'un stratagème commercial.

[2] La preuve a révélé que le fonctionnaire avait fourni un téléphone cellulaire de contrebande au détenu X. Il a également accédé aux dossiers d'autres détenus, sans autorisation, et il a partagé les renseignements avec le détenu X, son partenaire d'affaires. Le fonctionnaire a de plus fait de fausses déclarations à son directeur afin d'obtenir une mise en liberté anticipée pour son partenaire d'affaires détenu.

[3] Le directeur a eu connaissance des actions du fonctionnaire et, par conséquent, il l'a suspendu et licencié. Le fonctionnaire conteste son licenciement. Je dois déterminer, en fonction de la preuve, si ses actions justifient une mesure disciplinaire et, le cas échéant, si le licenciement était justifié étant donné les circonstances atténuantes et aggravantes.

[4] L'agent négociateur du fonctionnaire a mis un terme à sa représentation avant l'audience. Ni le fonctionnaire ni son représentant n'ont comparu à l'audience.

[5] Le 1^{er} 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 « nouvelle Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») 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* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) avant le 1^{er} 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*.

Faits

[6] Le grief dont je suis saisi a été présenté le 31 mars 2011. Il a été renvoyé à l'arbitrage après avoir été rejeté par le Service correctionnel du Canada (l'« employeur »), dans le cadre de l'audience au dernier palier de la procédure de règlement de griefs, le 20 octobre 2011.

[7] L'agent négociateur du fonctionnaire a mis un terme à sa représentation le 25 avril 2016. Il en a avisé le fonctionnaire et l'a informé qu'il [traduction] « pouvait continuer seul ». La Commission a communiqué avec le fonctionnaire au moyen d'une lettre envoyée par courrier recommandé, en date du 26 avril 2016, pour l'informer de la date d'audience et lui demander de quelle façon il souhaitait poursuivre la procédure.

[8] Le fonctionnaire a ensuite reçu un avis d'audience en date du 28 avril 2016, par lettre recommandée, indiquant la date, l'heure et le lieu de l'audience, soit Kingston. Il en a accusé réception au moyen d'une signature au moment de la livraison par Postes Canada. La lettre l'avisait également de ce qui suit : [traduction] « l'omission de vous présenter à l'audience, ou à toute continuation de cette dernière, peut amener la Commission à trancher la question sur la base de la preuve et des observations faites à l'audience, sans autre avis ».

[9] Une dernière lettre recommandée a été envoyée au fonctionnaire pour l'informer que l'audience commencerait 30 minutes plus tard, à 10 h, à la même date et au même endroit. De nouveau, il a accusé réception au moyen d'une signature au moment de la livraison par Postes Canada.

[10] Comme le fonctionnaire a été avisé de l'heure, de la date et du lieu de l'audience, et comme le défendeur a engagé suffisamment de dépenses pour préparer ses arguments et faire en sorte que son personnel, son avocate et ses témoins soient présents, j'ai attendu le fonctionnaire ou son représentant jusqu'à 10 h 15; comme ni l'un ni l'autre ne s'est présenté, j'ai décidé de poursuivre la procédure. Faire autrement et laisser le temps s'écouler davantage aurait pu nuire à la mémoire des témoins et

aurait porté préjudice aux autres fonctionnaires qui attendent que leur grief soit entendu par la Commission.

[11] Le fonctionnaire a commencé sa carrière avec l'employeur en 1991, en tant qu'agent correctionnel CX-01. Par suite de promotions, il a progressé au poste d'agent de libération conditionnelle WP-04 qu'il occupait au moment de son licenciement. La preuve révèle qu'il avait par ailleurs un dossier d'emploi sans tache, et qu'il respectait ou dépassait les attentes en matière de rendement dans le cadre des évaluations annuelles réalisées par son employeur.

[12] Le fonctionnaire a expliqué que, en raison de ce qu'il a décrit comme une dépendance au jeu au moment de son licenciement, il a commencé à prendre une série de mauvaises décisions qui ont finalement mis fin à sa carrière. En 2009, il a envoyé un courriel à son superviseur pour lui manifester son souhait d'entreprendre une relation d'affaires avec le détenu X. Dans son courriel, il a également demandé des directives à savoir s'il aurait le droit de le faire après la sortie de prison du détenu X, tout en déclarant qu'il pourrait s'agir d'une situation de conflit d'intérêts. Aucune preuve en ce qui concerne une réponse n'a été produite à l'audience.

[13] Le fonctionnaire a clandestinement fourni au détenu X un téléphone cellulaire, un chargeur et du tabac, des articles que les détenus n'ont pas le droit de posséder. Le fonctionnaire a également commencé à accéder sans autorisation aux dossiers de détenus qui ne faisaient pas partie de sa charge de travail. Il a plus tard été établi qu'il avait communiqué au détenu X des renseignements confidentiels sur des détenus provenant de ces dossiers.

[14] Le fonctionnaire a inventé une histoire dans le cadre de laquelle de faux documents ont été envoyés à son directeur pour demander une mise en liberté anticipée pour le détenu X. Le fonctionnaire a faussement allégué qu'un service de police avait besoin du détenu X dans la rue pour agir en tant qu'informateur de police dans le cadre d'une enquête sur un complot terroriste.

[15] Le fonctionnaire a demandé de l'argent au détenu X à plusieurs reprises. Le fonctionnaire a qualifié ces fonds de prêts et d'investissements d'affaires. Il a admis à son employeur avoir reçu 17 500 \$ du détenu X. Le fonctionnaire a également admis avoir fait des virements télégraphiques d'argent au détenu X alors que ce dernier était en sortie autorisée de l'établissement pour des raisons médicales. Dans le cadre de son

plaidoyer de culpabilité à une accusation d'abus de confiance criminel déposée en cour, le fonctionnaire a reconnu avoir reçu cette somme de 17 500 \$, alors qu'il était reconnu coupable d'abus de confiance criminel pour avoir accepté ces fonds, ce qui a été confirmé au moyen d'une copie enregistrée de l'attestation de déclaration de culpabilité qui m'a été présentée à l'audience.

[16] Lorsqu'il a décidé de licencier le fonctionnaire, l'employeur s'est appuyé sur la preuve physique du téléphone cellulaire qui avait été confisqué, ainsi qu'aux registres informatiques des recherches effectuées par le fonctionnaire dans la base de données relativement aux dossiers de détenus qui ne lui étaient pas attribués. L'employeur a bénéficié de la collaboration du détenu X; il a communiqué à l'enquêteur des renseignements concernant ses relations d'affaires et ses prêts d'argent au fonctionnaire qui ont pu être corroborés de façon indépendante par d'autres moyens fiables afin de confirmer qu'il possédait les renseignements confidentiels d'autres détenus, dont il n'aurait pu prendre connaissance autrement.

[17] La preuve présentée à l'audience a démontré que le fonctionnaire avait suivi une formation sur le code de conduite et les normes professionnelles de l'employeur, ainsi que sur ses obligations en tant qu'agent de la paix. Des éléments de preuve liant les actions peu judicieuses du fonctionnaire à de nombreuses violations des sections, normes et codes pertinents ont également été déposés devant moi.

Licenciement

[18] Le licenciement du fonctionnaire était-il justifié compte tenu des faits en l'espèce et des circonstances atténuantes et aggravantes?

[19] L'employeur a présenté une preuve claire et convaincante qui ne laisse aucun doute quant à la faute grave du fonctionnaire, dont la plus importante est la condamnation criminelle pour abus de confiance en ce qui concerne ses actions visant un détenu. À ce titre, je conclus qu'il existait des motifs manifestes justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire.

[20] L'employeur a fait valoir que le long dossier d'emploi, par ailleurs bon, du fonctionnaire a été pris en compte. Il a également tenu compte du fait que le fonctionnaire avait collaboré à l'enquête sur ses actes répréhensibles lorsque le détenu X a signalé leurs nombreuses activités aux agents de renseignements et de

sécurité de la prison. Au moment de son audience disciplinaire et de son licenciement, le fonctionnaire a fait valoir qu'il souffrait d'une incapacité médicale ou d'une maladie liée à une dépendance au jeu. Il a soutenu que cela l'avait amené à poser des gestes qu'il n'aurait autrement pas posés.

[21] Lorsqu'il a été interrogé par l'employeur lors de l'enquête sur son incapacité, le fonctionnaire a admis qu'il ne lui en avait jamais parlé et qu'il n'avait pas de note médicale d'un professionnel de la santé pour confirmer cet état. Aucune note médicale ni preuve d'aucune sorte n'a été produite depuis son licenciement, que ce soit par le fonctionnaire ou son agent négociateur.

[22] À titre de facteur aggravant, l'employeur a également tenu compte du niveau élevé de confiance requis de la part du fonctionnaire en sa qualité d'agent de la paix, dont les rapports sur les détenus étaient invoqués au moment de décider de la remise en liberté d'individus potentiellement dangereux. Le fait qu'il était un employé de longue date qui était bien au courant de la norme de conduite attendue de sa part a également été pris en compte. Enfin, l'employeur a fait remarquer que les actes du fonctionnaire se sont déroulés pendant de nombreux mois, qu'ils n'étaient en aucun cas limités et qu'il ne s'agissait pas d'une erreur de jugement unique. L'employeur a également soumis à titre d'éléments de preuve les nombreux articles de journaux sur l'arrestation et la condamnation criminelle du fonctionnaire, qui ont été présentés afin de démontrer le tort considérable causé au rôle important de l'employeur, dans la collectivité et la société, consistant à protéger la sécurité des citoyens contre les délits criminels.

[23] L'employeur a également mentionné qu'au cours de l'enquête et de l'audience disciplinaire, le fonctionnaire n'avait pas assumé la responsabilité de sa faute, mais avait plutôt tenté de la rationaliser en indiquant qu'elle était relativement mineure comparativement à d'autres actes répréhensibles non précisés qui, selon lui, ont lieu dans le système correctionnel.

[24] Compte tenu de tous ces éléments, l'employeur a décidé que le lien confiance avec le fonctionnaire était irrémédiablement rompu et que le licenciement était nécessaire.

Motifs

[25] Étant donné l'acte répréhensible manifeste du fonctionnaire, je conclus que le licenciement était justifié. Sa décision d'entamer une relation complexe d'échange d'argent et de renseignements confidentiels avec un détenu était une affaire très grave qui aurait pu avoir des conséquences dangereuses pour la sécurité des détenus.

[26] La supercherie du fonctionnaire consistant à concocter une note de service frauduleuse à l'intention de son directeur pour justifier la mise en liberté anticipée du détenu X est révélatrice du fait que l'employeur n'a aucune base sur laquelle rétablir la confiance avec le fonctionnaire au moyen d'une mesure disciplinaire progressive.

[27] Enfin, en raison des gestes posés dans le lieu de travail qui ont mené à son arrestation et à sa condamnation criminelle très publiques, le fonctionnaire a discrédité l'employeur et ses nombreux employés dévoués et assidus, dont un grand nombre habitent à Kingston.

[28] Les citoyens canadiens ont parfaitement le droit de s'en remettre aux personnes qui occupent des postes d'agents de la paix et de leur faire confiance. Notre système de justice pénale et le rôle que jouent les prisons dans la société, soit de protéger les citoyens et de tenter de réadapter les délinquants, doivent être tenus en haute estime par la société. Il ne fait aucun doute que les mésaventures du fonctionnaire donnent une piètre image du système correctionnel.

[29] L'employeur, en plus de demander que je rejette le grief sur la base de la preuve dont je suis saisi, a également demandé un autre redressement, soit que j'accueille sa requête d'abandon. Étant donné que la fonctionnaire a reçu l'avis d'audience de la Commission et qu'il a décidé de ne pas comparaître, d'être représenté ou de demander un ajournement, la requête d'abandon est accordée.

[30] J'accorde également l'ordonnance de mise sous scellés demandée par l'employeur en ce qui concerne plusieurs pièces en raison de leur nature hautement confidentielle, puisqu'elles contiennent de nombreuses références aux noms d'informateurs de police, de détenus qui ont collaboré avec les agents de renseignements de sécurité de l'employeur et des détails de services de police qui collaborent à des opérations d'infiltration. La divulgation de ces éléments pourrait grandement porter atteinte aux efforts d'application de la loi et exposerait les informateurs de police coopérateurs à un grave risque de préjudice. Ces risques surpassent considérablement le droit du public à un système judiciaire ouvert en ce

qui concerne l'audience du présent grief.

[31] Plus précisément, les documents suivants produits en preuve à l'audience sont scellés sur ordonnance :

E-2, à l'onglet 26-1 : Rapport de renseignements de sécurité de janvier 2011, contenant des renseignements d'identification au sujet d'un informateur de police détenu.

E-15, à l'onglet 26 : Rapport de recherche de faits 2011-001.

E-40, à l'onglet 26-11 : Trousse de l'audience disciplinaire accompagnée de notes d'audience, du rapport d'enquête et de la preuve, y compris les courriels de l'enquêteur et les dossiers des ressources humaines.

E-9, à l'onglet 18 : Déclaration de l'agent du 16 décembre 2010, en ce qui concerne la proposition frauduleuse sur l'informateur de police détenu.

E-13 : Note d'information à l'intention du sous-commissaire adjoint intérimaire des Opérations institutionnelles, 24 décembre 2010, portant sur les détails des aspects des activités criminelles du fonctionnaire à la prison concernant un informateur de police et des allégations contre d'autres détenus et des employés désignés.

E-12 : Déclaration de l'agent du 4 janvier 2011 en ce qui concerne le fonctionnaire et un informateur de police détenu.

E-11 : Déclaration de l'agent du 23 décembre 2010 en ce qui concerne le fonctionnaire et un informateur de police détenu.

E-35 : Notes d'enquête de recherche de faits du 25 mars 2011, contenant des renseignements sur l'informateur de police détenu et des références à d'autres

employés.

E-41, à l'onglet 26-22 : Échange de plusieurs courriels concernant une organisation policière et des détails d'une opération secrète de renseignements et mention du nom d'un informateur de police.

E-42, à l'onglet 26-25 : Mandat de perquisition contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-3 : Preuve d'une facture contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-4 : Courriel du 22 avril 2010, identifiant un membre d'un service de police ayant participé à des activités d'infiltration d'application de la loi.

E-10 : Note de service frauduleuse contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-43, à l'onglet 26-19 : Déclaration de l'agent du 23 décembre 2010, contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-44, à l'onglet 26-20 : Déclaration de l'agent du 23 décembre 2010, contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-9, à l'onglet 26-18 : Déclaration de l'agent du 16 décembre 2010, contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-45, à l'onglet 26-16 : Note de service frauduleuse contenant des renseignements d'identification sur un informateur de police détenu.

E-46, à l'onglet 26-15 : Courriel du 21 décembre 2009

contenant des renseignements au sujet d'une enquête policière et d'un informateur de police.

E-47 : Correspondance du 10 septembre 2009, contenant des renseignements d'identification au sujet d'une enquête policière et d'un informateur de police.

E-48 : Dossiers de détenus, y compris celui d'un informateur de police.

E-49, à l'onglet 26-12 : Dossiers et casier d'un informateur de police détenu.

E-39 : Dossier de la cour identifiant un informateur de police détenu.

E-49, à l'onglet 19 : Documents de la cour visés par une interdiction de publication.

J'ai examiné tous les documents susmentionnés à la lumière du critère *Dagenais/Mentuck* et j'ai conclu qu'ils représentaient un risque de préjudice grave pour la sécurité personnelle des personnes et les activités d'application de la loi du service de police et de la prison. Ces intérêts surpassent celui du public à des procédures judiciaires ouvertes. Le fonctionnaire ne subit aucun préjudice par suite de cette ordonnance.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[33] Le grief est rejeté.

[34] J'ordonne la mise sous scellés de la preuve en l'espèce, dont les détails sont indiqués au paragraphe 31 de ma décision dans le présent dossier de grief.

Le 25 juillet 2016.

Traduction de la CRTEFP

**Bryan R. Gray,
un membre de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique**