

Date: 20170421

Dossiers: 566-32-10537 et 10538

Référence: 2017 CRTEFP 40

*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
de la Commission des relations et de
l'emploi dans la fonction publique

ENTRE

KEVEN KNOX

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Agence canadienne d'inspection des aliments)**

défendeur

Répertorié

Knox c. Conseil du Trésor (Agence canadienne d'inspection des aliments)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés 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 fonctionnaire s'estimant lésé : Michael Fisher, avocat

Pour le défendeur : Pierre-Marc Champagne, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 28 septembre au 2 octobre, et les 22 et 23 octobre 2015.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Résumé

[1] Keven Knox, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a joui de 27 ans années de service pour le compte du gouvernement fédéral, où il a occupé un poste d'expédition et de réception. Cependant, sa carrière a pris fin lorsque son employeur, l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'« ACIA » ou l'« employeur »), l'a jugé coupable de la contamination d'un refroidisseur à eau potable d'un bureau à l'eau de Javel. Peu de temps après la découverte de la contamination, le fonctionnaire a été suspendu avec traitement et, une semaine plus tard, la suspension a été prolongée, sans traitement. Il a donc été licencié pour motif après une enquête d'environ neuf mois. La contamination a entraîné le dépôt d'une accusation pour infraction criminelle pour laquelle il a été acquitté lors du procès en première instance.

[2] Le fonctionnaire a déposé deux griefs, le premier à propos de sa suspension, qui a été présenté en novembre 2011, et le deuxième, à propos de son licenciement subséquent, qui a été présenté en juillet 2012. L'employeur a rejeté les deux griefs et le fonctionnaire les a renvoyés à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») aux fins d'arbitrage le 22 décembre 2014, aux termes de l'al. 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). Cette disposition permet le renvoi de griefs à l'arbitrage lorsqu'une mesure disciplinaire a été prise et qu'elle a entraîné le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire.

[3] L'employeur conteste la compétence de la Commission pour entendre le grief de suspension, soutenant que la suspension n'était pas une mesure disciplinaire au sens de la *Loi* pour que la Commission ait compétence. Il n'y a eu aucune opposition à ma compétence pour entendre le grief de licenciement.

[4] Comme je l'explique dans la décision suivante, d'après la preuve qui comprenait un témoignage sur plusieurs jours, une séquence vidéo d'une caméra de sécurité du lieu de travail du fonctionnaire ainsi que les propres admissions du fonctionnaire, je conclus qu'il existe une preuve claire et convaincante qu'il a entraîné la contamination.

[5] Après avoir déterminé que le fonctionnaire était responsable de la contamination, je me penche ensuite sur la question préliminaire quant à savoir si la Commission a compétence pour trancher sa suspension. Par la suite, je détermine que la suspension n'était pas une suspension de nature disciplinaire et je rejette le

premier grief. En tranchant le licenciement, je conclus qu'il était raisonnable dans les circonstances de prendre une mesure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire et que le licenciement n'était pas excessif, compte tenu de ma conclusion selon laquelle ses actes ont causé un préjudice irréparable à la relation entre l'employeur et le fonctionnaire. Par conséquent, je rejette le deuxième grief également.

II. Faits pertinents

A. Antécédents professionnels du fonctionnaire s'estimant lésé

[6] Le fonctionnaire s'est joint à la fonction publique fédérale en 1984 à titre d'ouvrier agricole à Agriculture Canada, travaillant à la ferme Woodroffe, à Ottawa. Dans le cadre d'une réorganisation ministérielle, il a été en mesure d'être transféré au laboratoire Carling en 1997 après la fermeture de la ferme Woodroffe. Il a travaillé au bureau d'expédition et de réception au laboratoire Carling continuellement depuis qu'il a commencé à y travailler.

[7] Le fonctionnaire a déclaré qu'il aimait son travail, car il interagissait avec les personnes qu'il rencontrait chaque jour qui livraient et récupéraient des paquets, et parce qu'il y était actif. Il a également affirmé qu'il était fier de savoir qu'il avait un bon emploi qui lui permettait de soutenir sa famille pendant sa carrière professionnelle et après cela avec une bonne pension.

[8] Habituellement, le fonctionnaire arrivait au travail aux environs de 6 h 30 et terminait sa journée de travail à 14 h 45, une fois que les derniers paquets de messagerie avaient été expédiés. Il a travaillé aux côtés de Daniel Simard et a été supervisé pendant de nombreuses années par lui dans la salle de chargement de l'expédition et de la réception, où Daniel Simard a commencé à y travailler en 1991.

B. Le bureau

[9] Le quai de chargement de l'expédition et de la réception est une grande salle du sous-sol de l'immeuble du laboratoire Carling. Par l'intermédiaire d'une porte située immédiatement à côté de la salle du quai de chargement, il est possible d'accéder à une autre grande salle pour l'entreposage de produits chimiques. On atteint le quai de chargement extérieur par de grandes portes s'ouvrant sur la salle de réception et d'expédition. Une grande benne à déchets est située sur le bord de l'aire de chargement externe, qui est également accessible au moyen d'une porte s'ouvrant sur la salle de

stockage de produits chimiques.

[10] Le jour des événements en question, le 12 septembre 2011, le fonctionnaire a témoigné en disant qu'il était en train de déménager son bureau d'un petit bureau unique situé de l'autre côté du corridor du quai de chargement à un bureau situé derrière une porte s'ouvrant sur le quai de chargement directement à l'opposé de l'entrée de la salle de stockage de produits chimiques. Son bureau était composé de plusieurs articles typiques d'un bureau d'affaires, c'est-à-dire : un bureau et une chaise, un téléphone, un ordinateur de bureau et une imprimante, quelques classeurs, un petit réfrigérateur et un refroidisseur dispensant de l'eau purifiée à partir de grandes cruches.

[11] À l'extérieur de la porte, à la droite du nouveau bureau du fonctionnaire et surplombant la salle principale d'expédition et de réception, il y a une caméra vidéo de sécurité stationnaire. L'enregistrement est déclenché lorsque des mouvements sont détectés dans la salle d'expédition et de réception. La caméra pointe en direction opposée de la porte du nouveau bureau du fonctionnaire, mais sa vue montre clairement les personnes entrant et sortant de ce bureau.

[12] Le fonctionnaire et M. Simard ont témoigné en disant qu'ils travaillaient bien ensemble et qu'ils n'éprouvaient aucun problème ou aucune hostilité. Aucun autre membre du personnel ne travaillait à l'expédition et à la réception avec eux; cependant, ils travaillaient en étroite proximité avec Guillaume Gagnon et Sol Desprès. Ils travaillent tous deux à proximité de l'aire d'expédition et de réception et sont des techniciens de traitement des échantillons. Ils sont les membres du personnel à l'intérieur des installations qui traitent d'abord les expéditions et les préparent aux fins d'analyse dans les laboratoires alimentaires, situés à l'étage. Le laboratoire Carling reçoit des aliments et d'autres échantillons connexes des quatre coins du pays pour assurer la santé et la salubrité de l'approvisionnement alimentaire du Canada.

C. Surveillance vidéo liée aux événements en question

[13] Une part importante du témoignage pertinent présenté par les témoins à l'audience a été facilitée à différents degrés par le visionnement de la vidéo de la caméra stationnaire. Avant l'audience, on a donné accès aux fichiers vidéo à l'avocat du fonctionnaire. Aucune opposition n'a été formulée à l'égard de l'utilisation de la vidéo à l'audience de la manière dont je l'ai notée.

[14] Des copies des fichiers vidéo n'étaient pas disponibles au moment de l'audience pour être présentées en preuve, mais l'employeur les a fournies subséquemment au fonctionnaire et au greffe de la Commission. Les fichiers comprennent environ 45 jours de séquence vidéo menant à l'incident en question.

[15] Les parties ont passé en revue les autres éléments de preuve documentaires pour veiller à l'exactitude des heures et des dates indiquées dans les fichiers vidéo. D'après les registres informatiques concernant l'accès et la sortie de la salle du quai de chargement, ayant fait l'objet d'une référence croisée avec les dates et les heures indiquées dans les fichiers vidéo, il est devenu manifeste qu'il y avait un écart d'environ quatre minutes dans l'affichage de l'heure de la journée dans les vidéos. Après une discussion, aucune opposition n'a été formulée à l'égard de la date et de l'heure dans les fichiers, compte tenu de l'écart de quatre minutes.

[16] Le jour en question, les fichiers vidéo montrent que les événements suivants se produisent, aux heures indiquées :

- 8 h 04 min 20 sec : Le fonctionnaire sort de son bureau avec une cruche d'eau du refroidisseur vide.
- 8 h 04 min 34 sec : Il entre dans la salle de stockage des produits chimiques.
- 8 h 04 min 59 sec : Il quitte la salle de stockage des produits chimiques et retourne à son bureau avec une cruche d'eau de Javel en main.
- 8 h 05 min 01 sec : Il place sa main sur le bouchon de la cruche d'eau de Javel alors qu'il entre dans son bureau.
- 8 h 05 sec 12 min : Il sort de son bureau avec la cruche d'eau de Javel en main.
- 8 h 12 05 sec : Il retourne à son bureau avec une cruche d'eau pleine pour le refroidisseur.

D. Découverte de l'eau de Javel dans l'eau potable du refroidisseur

[17] Plus tard ce matin-là, entre 10 h et midi, M. Gagnon a rempli sa bouteille d'eau

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

au refroidisseur dans le bureau du fonctionnaire et, au moment d'en boire, il a trouvé qu'elle avait ce qu'il a décrit comme [traduction] « une forte odeur de chlore ». Il a ensuite décrit l'eau comme ayant [traduction] « un goût très prononcé ». En contre-interrogatoire, M. Gagnon a déclaré que le chlore dans sa bouteille d'eau ne semblait pas plus fort que celui de l'eau de piscine.

[18] Immédiatement après cela, M. Gagnon s'est adressé à sa superviseure, Louise Lavoie, pour l'informer qu'il avait découvert du chlore dans son eau. Son témoignage et son affirmation, dans le « rapport d'enquête administrative » (le « rapport »), que l'employeur allait préparer ultérieurement, indiquent tous deux qu'elle a confirmé qu'une odeur de chlore provenait de la bouteille d'eau, mais elle n'a rien fait d'autre à ce moment. La preuve montre qu'elle avait en main ces renseignements pendant au moins deux heures et elle n'a pris aucune mesure.

[19] Sebastian Legault, un enquêteur aidant à mener l'enquête administrative de l'employeur sur cette question, a témoigné en disant que M. Despres avait entendu parler de l'incident de l'eau contaminée et qu'il avait exprimé sa préoccupation selon laquelle Mme Lavoie pourrait ne pas y donner suite. Il a également affirmé que M. Despres a approché Mme Lavoie pour lui poser des questions sur l'incident.

[20] Dans sa déclaration aux enquêteurs, documentée dans le rapport, on signale que Mme Lavoie a affirmé que c'était en après-midi qu'elle avait parlé à M. Despres à propos de l'eau et qu'elle lui avait demandé s'il l'avait goûté. Elle a déclaré qu'il avait répondu [traduction] « non », elle lui a donc dit de prendre la bouteille sur le bureau de M. Gagnon et d'y goûter. Elle a ensuite déclaré [traduction] « [...] [qu'il] a automatiquement pris la bouteille d'eau et il l'a amené à Stephen Norman (le directeur intérimaire) ». Dans sa déclaration, elle a ajouté [traduction] : « Je sais qu'il existe un conflit entre Keven et Sol [Despres], et c'est tout ce que je sais. »

[21] Le directeur intérimaire, Stephen Norman, a déclaré aux enquêteurs ayant rédigé le rapport que M. Despres lui avait apporté une bouteille d'eau potable de 500 ml qui avait contenu initialement de l'eau d'un magasin, mais qui avait été réutilisée et il lui a dit qu'elle contenait de l'eau qui provenait de M. Gagnon, qui avait rempli sa bouteille environ deux heures plus tôt à même le refroidisseur d'eau dans le bureau du fonctionnaire. M. Despres a indiqué à M. Norman que l'eau était contaminée au chlore et qu'il croyait que le chlore lui était destiné et c'était dans le but [traduction]

« d'envoyer un message ». M. Norman a déclaré qu'il avait senti l'eau dans la bouteille, qu'il avait constaté une [traduction] « odeur de chlore prononcée » et il croyait avoir senti de [traduction] « l'eau de Javel Javex ».

[22] M. Norman a expliqué qu'après avoir entendu les allégations de M. Despres, il s'est immédiatement rendu au bureau du fonctionnaire et lui a demandé s'il avait versé du chlore dans le refroidisseur d'eau potable ou s'il l'avait nettoyé avec du chlore. Le fonctionnaire a répondu [traduction] « Non ». M. Norman a ensuite déclaré que le fonctionnaire et lui avaient goûté un échantillon d'eau du refroidisseur d'eau et qu'il avait constaté qu'elle avait un [traduction] « très léger » goût de chlore.

[23] M. Norman a également déclaré que, plus tard ce jour-là, il s'était senti [traduction] « un peu mal à l'aise » et il a supposé que le chlore dans l'eau en était la cause. Il a amené la bouteille d'eau avec lui après le travail et, à un certain moment ce soir-là, il a eu l'idée de tester la concentration de chlore en utilisant une bandelette de test de piscine résidentielle qu'il avait pour sa piscine dans sa cour. Les bandelettes de test changent de couleur lorsqu'elles sont en contact avec du chlore; plus les concentrations sont élevées, plus elles deviennent foncées. M. Norman a indiqué que sa bandelette de test de piscine a affiché une couleur très foncée, ce qui indiquait à son avis un niveau de chlore de 10 ppm ou plus, ce qui correspondait au niveau le plus élevé qui peut être indiqué par la bandelette d'après l'échelle sur son emballage.

[24] M. Norman a déclaré qu'il avait mené un autre test le matin suivant, le 13 septembre 2011, au moyen de ses bandelettes de test de piscine et a obtenu le même résultat. Il a témoigné en disant qu'il était allé prendre un autre échantillon de refroidisseur d'eau dans le bureau du fonctionnaire, qui ne montrait aucune indication de chlore.

[25] Les enquêteurs ont également interviewé M. Simard. D'après le rapport, il leur a dit que, le 13 septembre 2011, il a été informé par d'autres employés à propos de la présence de chlore dans l'eau. Il est allé au refroidisseur d'eau et a constaté qu'il ne restait que 3 ou 4 pouces d'eau dans la bouteille. Il a ensuite drainé l'eau, il a essuyé le refroidisseur au moyen d'une serviette de papier propre, puis il a remplacé la bouteille par une nouvelle. Il a fait couler de l'eau par le bec verseur pour le rincer.

[26] Malgré le fait que le fonctionnaire a nié, de manière répétée et sans hésitation, avoir sorti de l'eau de son bureau, la preuve de M. Simard, qui était absent le jour de

l'incident, montrait manifestement qu'à son retour au bureau le matin suivant, il a constaté qu'il restait de trois à quatre pouces d'eau tout au plus dans la cruche d'eau dans le refroidisseur dans le bureau du fonctionnaire. Il a déclaré qu'il fallait normalement d'une à deux semaines pour vider une nouvelle cruche et que personne n'utilisait l'eau du refroidisseur pour nettoyer.

[27] On a de nouveau posé des questions à M. Simard à propos de la quantité d'eau dans le refroidisseur pendant le contre-interrogatoire et, une fois encore, il a répété sans hésitation qu'il restait de trois à quatre pouces tout au plus dans le fond de la cruche le matin après l'incident. Il a déclaré qu'on achetait les cruches auprès d'une société d'embouteillage d'eau local et que, dans le passé, il n'y avait eu aucun problème ou aucun goût de chlore dans l'eau.

[28] M. Norman, dans son témoignage, a étayé sa préoccupation à l'égard de la sécurité du personnel dans son immeuble et a déclaré que c'était le fait de s'assurer que la contamination de l'eau ne se reproduise plus qui motivait son intérêt à trouver la source du chlore dans l'eau, qui pouvait selon lui provenir de différentes variables. Même s'il a déclaré qu'il ne croyait pas que le niveau exact de concentration était important, il demeurait curieux et, à la fin du 13 septembre ou le 14 septembre, il a décidé d'exécuter un test de dilution dans l'eau contaminée au moyen d'une autre bandelette de test de piscine, qui a donné une lecture de 50 ppm. M. Norman a témoigné en contre-interrogatoire en disant que, malgré le fait que tous ces événements se sont déroulés dans un laboratoire national de tests scientifiques sur la contamination alimentaire, il ne souhaitait pas utiliser les ressources limitées de son ministère pour mener des tests scientifiques à l'égard de l'eau.

[29] D'après le rapport, le matin du 14 septembre 2011, M. Norman a visionné les enregistrements de la caméra de sécurité et a observé les mouvements du fonctionnaire décrits précédemment. M. Desprès a ensuite parlé à M. Norman et lui a indiqué qu'il était convaincu que le chlore lui était destiné. M. Desprès a expliqué qu'il utilisait habituellement cette eau pour se faire du café chaque matin, mais, le 12 septembre, il avait apporté du café de son domicile. M. Desprès a également signalé que M. Simard avait dû changer la bouteille le jour suivant, car elle était presque vide. Il se demandait comment il se faisait que le fonctionnaire ait pu remplacer la bouteille le jour précédent. M. Desprès a soupçonné que le fonctionnaire avait drainé le refroidisseur après la découverte du chlore pour éliminer le chlore.

[30] Après sa réunion avec M. Desprès, M. Norman a informé le bureau de la sécurité ministérielle de l'ACIA de l'incident qui, à son tour, a informé le service de police d'Ottawa. La police a indiqué qu'elle allait mener une enquête, mais a recommandé que le fonctionnaire soit renvoyé à la maison et qu'on ne lui permette pas de retourner au travail en attendant le résultat de l'enquête de police. En réponse à l'égard de ce point, l'employeur a signalé que le rapport (à l'onglet 10) contient un rapport intitulé [traduction] « RESCR 2011-06 Chlore dans le refroidisseur d'eau B15A », [traduction] « Séquence des événements menant à l'accident ». À la page 4, il est indiqué que le comité de santé et de sécurité du laboratoire d'Ottawa (Carling) a tenu une réunion ponctuelle le 16 septembre 2011.

[31] M. Norman a témoigné en disant qu'il avait coprésidé ce comité en raison de sa préoccupation pour le mieux-être de tous les employés dans le lieu de travail. Les notes sur la réunion du comité précisent que les mesures correctives et préventives prévues découlant de l'incident concernant l'eau de Javel comprenaient une demande de sécurité supplémentaire de la Direction générale de la sécurité ministérielle de l'employeur et une demande d'évaluation de la sécurité de l'immeuble.

[32] M. Norman a déclaré que, pendant les deux jours qui ont suivi la découverte de l'eau potable contaminée, il croyait qu'un certain nombre de variables pouvait avoir produit le chlore dans l'eau et il a affirmé qu'il était très préoccupé par la sécurité des employés. Il a expliqué qu'après avoir vu la vidéo de surveillance, il ne pouvait pas imaginer pour quelle raison le fonctionnaire aurait amené de l'eau de Javel dans son bureau. Il a déclaré que, lorsqu'il a demandé au fonctionnaire s'il avait nettoyé avec de l'eau de Javel, le fonctionnaire a répondu [traduction] « Non ».

[33] M. Norman a également témoigné en disant que le bureau des services ministériels lui avait indiqué d'appeler la police s'il était préoccupé pour la sécurité des autres dans le bureau. Il a témoigné en disant qu'il avait lancé une enquête administrative visant à effectuer une recherche sur toutes les activités pertinentes liées à tout moyen éventuel par lequel l'eau potable aurait pu être contaminée par de l'eau de Javel. Enfin, avec les négations répétées du fonctionnaire à l'égard de toute connaissance relativement à la contamination de l'eau, il a déclaré qu'il a décidé qu'il était dans l'intérêt supérieur de la sécurité du personnel du bureau de tenir le fonctionnaire à l'écart du bureau, comme le recommandait la police.

[34] Le matin du 15 septembre 2011, M. Norman a rencontré le fonctionnaire et l'a informé que, d'après les résultats de l'enquête de situation dangereuse menée par le comité de santé et de sécurité au travail, on était arrivé à la conclusion qu'il avait intentionnellement ajouté du chlore au refroidisseur d'eau. Le fonctionnaire a nié l'avoir fait, en ajoutant que lui et de nombreux autres boivent l'eau de cette machine. Il a expliqué qu'il utilise effectivement à l'occasion du chlore dans le milieu de travail pour réduire l'odeur émanant de la benne à déchets située sur le quai de chargement, y compris le 12 septembre.

[35] M. Norman a ensuite informé le fonctionnaire que, compte tenu de la question liée à la santé et à la sécurité et du conseil de la police, il devrait quitter le travail jusqu'à ce que l'enquête soit achevée intégralement. M. Norman l'a accompagné jusqu'à son bureau, où il a récupéré certains effets personnels, puis on l'a escorté à l'extérieur de l'immeuble. On a conservé les clés de son bureau et sa carte d'accès. Il a été informé de son droit de contester la décision et de la disponibilité du Programme d'aide aux employés. Le fonctionnaire a déclaré qu'il comprenait la décision et a collaboré.

E. Rapport d'enquête administrative et licenciement

[36] Le 20 septembre 2011, M. Norman et l'agent de sécurité de l'Agence ont autorisé la conduite d'une enquête administrative interne sur la question. Plusieurs personnes ont été interviewées pour l'enquête, y compris le fonctionnaire. Le rapport d'enquête final a été délivré le 7 mars 2012. Sa conclusion était que, selon la prépondérance des probabilités, il y avait une présence de chlore dans le refroidisseur d'eau et que le fonctionnaire était la seule personne ayant eu l'occasion de verser du chlore dans la machine.

[37] Le 24 avril 2012, une copie du rapport a été acheminée au fonctionnaire et on lui a demandé de se présenter à une audience disciplinaire devant avoir lieu le 9 mai 2012, où il aurait eu la possibilité d'aborder toute préoccupation ou de présenter toutes les circonstances atténuantes qui, selon lui, pourraient ne pas avoir été abordées. Il a été informé qu'il avait le droit d'être accompagné par un représentant syndical conformément à la convention collective. Subsidiairement, on lui a dit qu'il pourrait présenter sa rétroaction par écrit.

[38] Le fonctionnaire ne s'est pas présenté à l'audience disciplinaire et il n'a présenté aucune rétroaction écrite. Par conséquent, le 25 juin 2012, l'employeur a informé le

fonctionnaire par écrit qu'il était mis fin à son emploi à compter de cette date. Il a été informé de son droit de contester cette décision.

III. Analyse

Question 1 – Le fonctionnaire s'estimant lésé a-t-il causé la contamination?

1. La réponse du fonctionnaire s'estimant lésé à l'allégation de participation à la contamination

[39] À la fois dans ses réponses au moment de l'incident ainsi que dans son témoignage à l'audience, le fonctionnaire a nié avoir causé la contamination du refroidisseur d'eau.

[40] Dans sa première déclaration signée à l'intention des enquêteurs ministériels le 11 octobre 2011, à propos de l'incident du 12 septembre, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait commencé sa journée de travail en vérifiant des messages et des courriels. Aux environs de 8 h, il s'est rendu à son bureau existant (salle B22) pour démonter des étagères afin de les préparer au déménagement dans son nouveau bureau (B15A). Puis, aux environs de 9 h, les livraisons des services de messagerie ont commencé à arriver. Il a ensuite récupéré une bouteille d'eau de Javel et un seau d'eau dans la salle de broyage pour nettoyer un côté du réfrigérateur, sur lequel s'était développée de la moisissure. Il a remis l'eau de Javel dans la salle de stockage de produits chimiques. Il a nettoyé les côtés du réfrigérateur et du micro-ondes, puis il a vidé le seau dans l'évier de la salle de broyage. Il a pris une pause à 10 h 30 pendant 15 minutes, puis il a mangé une pomme dans la salle B22. Il a constaté que la cruche dans le refroidisseur d'eau était vide et que son couvercle se trouvait sur le classeur. Il a pris la cruche vide du refroidisseur, puis il s'est rendu à la cafétéria du troisième étage pour prendre une nouvelle bouteille. Il est revenu, l'a placée sur le refroidisseur et a remis le couvercle.

[41] Entre 10 h 30 et midi, le fonctionnaire a fait l'aller-retour entre les salles B15A et B22, mais s'est trouvé essentiellement dans la salle B22, car il démontait les étagères. Il a également déclaré qu'après avoir été questionné cet après-midi-là par M. Norman à propos de l'incident, il a indiqué à M. Norman qu'il [traduction] « avait changé la bouteille ce matin ».

[42] En plus de sa première déclaration, le fonctionnaire a accepté une deuxième entrevue en octobre, qui a été enregistrée et pour laquelle une transcription a été tapée. Il n'est jamais retourné au bureau pour signer la transcription, mais il a

adopté le document, qui se trouve à la pièce E-1, comme authentique pendant son témoignage devant moi. Dans la déclaration de la deuxième entrevue, il affirme qu'il a pris un seau dans l'aire de réception pour avoir de l'eau de la salle de broyage pour l'utiliser pour nettoyer le réfrigérateur. Il a déclaré à trois reprises que tout cela s'est déroulé avant sa pause du matin, à 10 h 30.

[43] En ce qui concerne son utilisation de l'eau de Javel, le fonctionnaire a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

J'ai placé une livraison dans le corridor, puis j'ai pris une petite pause, puis j'ai pris la bouteille de Javex dans la salle de stockage de produits chimiques et un seau d'eau de la salle de broyage, pas un seau complet, seulement suffisamment pour nettoyer. J'ai ramené cela dans la salle B15 où le réfrigérateur se trouve dans le bureau. Puis, j'ai ramené la bouteille de Javex dans la salle de stockage de produits chimiques. J'ai nettoyé les côtés du réfrigérateur et du micro-ondes. Après avoir terminé, aux environs de 10 h 30, j'ai pris une pomme et je l'ai mangée dans la salle B22. Après la pause, j'ai vidé le seau dans la salle de broyage.

[44] Lorsqu'on lui a demandé s'il avait quoi que ce soit à ajouter à sa déclaration, le fonctionnaire a déclaré ce qui suit : [traduction] « La seule autre chose, je n'ai rien mis dans l'eau. Je bois cette eau moi-même. »

[45] Dans son témoignage à l'audience, le fonctionnaire a déclaré qu'aux environs de 8 h 04, il a remarqué que la bouteille du refroidisseur d'eau était vide, il l'a donc retirée et il s'est rendu à la salle de stockage de produits chimiques pour récupérer une nouvelle bouteille d'eau. Après n'en avoir trouvé aucune à cet endroit, il a affirmé qu'il avait décidé de [traduction] « économiser quelques pas » et, au lieu de cela, il a ramené une bouteille d'eau de Javel à son bureau, où il en a versé deux gobelets, en ses termes, [traduction] « pour les utiliser plus tard dans la journée au moment de nettoyer ». Il a montré les photos 3 et 4 de son bureau dans la pièce E-1 et il a indiqué une tache sur le rebord d'une bibliothèque très près du refroidisseur d'eau où il a rempli les gobelets d'eau de Javel. Il a expliqué qu'il avait l'intention d'utiliser l'eau de Javel pour le verser dans la benne à déchets afin de neutraliser son odeur et pour l'utiliser en vue de nettoyer les étagères que l'on déménageait. Il a affirmé qu'il avait utilisé un seau pour avoir de l'eau de l'évier dans la salle de broyage tout juste de l'autre côté de l'aire

d'expédition et de réception de son nouveau bureau.

[46] Le fonctionnaire a expliqué que, moins d'une minute plus tard, il a quitté son bureau avec l'eau de Javel et a donné l'emplacement exact dans la salle de produits chimiques où il l'a retournée, en fournissant des détails sur l'étagère exacte où il l'a placée, car il s'agissait d'une cruche vide.

[47] Le fonctionnaire a déclaré qu'environ cinq minutes plus tard, il a ensuite pris l'un des gobelets d'eau de Javel de son bureau à la salle B20, où il allait l'utiliser ultérieurement dans un seau d'eau pour nettoyer les étagères. Il a expliqué que, malgré que d'autres produits de nettoyage soient disponibles pour son usage, comme du Pledge et du Windex, il a préféré utiliser de l'eau de Javel pour nettoyer une accumulation de poussière sur les étagères dans la salle de stockages, car il trouvait que cela ne laissait aucun résidu. Ensuite, environ deux minutes plus tard dans la vidéo, le fonctionnaire revient. Il a indiqué qu'il transportait une bouteille d'eau pleine qu'il avait prise de la cafétéria à l'étage. Il a déclaré qu'il était ensuite allé dans son bureau, en prenant des outils dans la salle de stockage pour les utiliser dans le déménagement et qu'à environ 8 h 51, il a pris l'autre gobelet d'eau de Javel de son bureau pour la jeter dans la benne à déchets.

[48] Le fonctionnaire a expliqué qu'il a utilisé un gobelet d'eau de Javel dans la benne à déchets plutôt que la cruche, car son pantalon avait déjà été aspergé et cela l'avait abîmé, il a donc commencé à utiliser un gobelet pour éviter que cela se reproduise. Il a expliqué qu'on verse de l'eau de Javel dans la benne à déchets lorsqu'il fait chaud pour la nettoyer, puisque de fortes mauvaises odeurs émanent de celle-ci au fil du temps et après qu'on la vide, car certains aliments et autres déchets des analyses de laboratoire s'y accumulent.

[49] Aux environs de 12 h 55, le fonctionnaire est entré dans son bureau en portant un seau qui, selon son affirmation, contenait de l'eau qu'il utilisait pour [traduction] « essuyer des choses ». Il a expliqué que le seau contenait de l'eau chaude qu'il avait prise à l'évier dans la salle de broyage. Il a indiqué qu'il ne savait pas combien de seaux d'eau il a utilisés ce jour-là, mais il a indiqué que, si l'eau devenait sale par suite du nettoyage, il la remplaçait et ajoutait de l'eau de Javel. Il a indiqué qu'il a utilisé l'eau et l'eau de Javel pour nettoyer sa tour d'ordinateur, pour nettoyer le four à micro-ondes et pour nettoyer la moisissure à l'extérieur de son réfrigérateur.

[50] Aux alentours de 14 h et jusqu'à approximativement 14 h 25, on voit le fonctionnaire entrer et sortir de son bureau avec une serviette de papier, puis avec un gobelet de liquide et un grand seau. Il a expliqué qu'il avait utilisé la serviette de papier pour essuyer quelque chose et il avait un gobelet contenant ce qui semblait être de l'eau potable et un seau contenant de l'eau pour le nettoyage. Lorsque son avocat lui a demandé pour quelle raison il avait apporté un seau dans son bureau une deuxième fois, il avait répondu qu'il n'avait probablement pas terminé de nettoyer. Lorsqu'on lui a demandé s'il prenait de l'eau du bureau dans le seau, le fonctionnaire a répondu [traduction] « Non, il n'y a aucun robinet à cet endroit ». À une question de suivi de son avocat, le fonctionnaire a répondu par la négative lorsqu'on lui a demandé s'il prenait de l'eau du refroidisseur d'eau dans le bureau pour remplir le seau.

[51] L'avocat du fonctionnaire a ensuite commencé à lui demander si ses déclarations étaient conformes à ce qu'il avait déclaré lors de son procès criminel à propos du fait d'avoir pris de l'eau de la salle de broyage pour nettoyer son bureau. Une copie du jugement de son procès au criminel a été acceptée à titre de pièce. Sur opposition de l'employeur, j'ai refusé d'accepter le jugement au motif qu'il n'est pas pertinent. L'avocat du fonctionnaire a décrit qu'il souhaitait le présenter en raison des questions qu'il s'attendait à ce que l'avocat de l'employeur pose au fonctionnaire en contre-interrogatoire. J'ai tranché en disant que cela n'était pas acceptable, car l'avocat du fonctionnaire devrait présenter le jugement à titre de pièce s'il souhaitait questionner le fonctionnaire relativement à une déclaration incohérente précédente ou relativement à toute question découlant d'une telle déclaration.

[52] Lorsque son avocat lui a posé des questions sur les déclarations qu'il avait formulées lors de l'enquête administrative, le fonctionnaire a déclaré qu'un mois s'était écoulé depuis l'incident, mais qu'il avait fait de son mieux pour consigner par écrit ce qui s'était produit. Lorsqu'on lui a demandé quel était son niveau de confiance en ce qui a trait aux heures des événements qu'il a décrits aux enquêteurs, le fonctionnaire a déclaré que les enquêteurs lui avaient dit que cela n'avait pas vraiment d'importance et de faire de son mieux. En ce qui concerne la déclaration de la deuxième entrevue, le fonctionnaire a indiqué lors de l'audience : [traduction] « Je ne faisais qu'improviser; je leur ai dit que je n'étais pas sûr de certaines des heures. »

[53] L'avocat du fonctionnaire lui a également demandé s'il était possible qu'il ait accidentellement renversé de l'eau de Javel dans le refroidisseur d'eau. Le

fonctionnaire a répondu [traduction] « Non » et il a ajouté qu'il n'avait rien mis dans l'eau.

[54] Le fonctionnaire a contesté plusieurs des constatations de l'enquête dans le rapport et a soutenu que les éléments suivants étaient injustes et préjudiciables :

- L'observation dans le rapport (à la page 7) selon laquelle M. Despres a formulé une préoccupation selon laquelle l'eau de Javel dans l'eau potable lui était destinée et qu'il s'était déjà plaint que le fonctionnaire avait saboté sa motocyclette pendant qu'elle était stationnée au bureau, dans le but de le blesser.

- On rapporte (à la page 8) que le superviseur du fonctionnaire, M. Simard, a déclaré que le fonctionnaire a présenté un formulaire de demande de congé et qu'il a quitté le travail pour se rendre à son domicile aux environs de midi (prétendument le 14 septembre 2011). Il souligne également que M. Simard ne se sentait pas en sécurité et il se demandait ce qui pourrait se produire par la suite. D'après le rapport, il a également affirmé qu'il se demandait ce qu'il se serait produit si le fonctionnaire avait mis de l'acide ou une bactérie dans l'eau plutôt que de l'eau de Javel.

- Il déclare (à la page 8) qu'une seule bouteille d'eau de Javel se trouvait dans la salle de stockage de produits chimiques, qu'on l'avait pesée et qu'on a déterminé qu'il y manquait environ 1 150 ml.

- Le rapport conclut (à la page 13) que l'enregistrement vidéo de surveillance ne corrobore pas l'affirmation du fonctionnaire selon laquelle il a utilisé de l'eau de Javel le matin du 12 septembre 2011 pour éliminer une odeur dans la benne à déchets. Cette affirmation est répétée à la fin de la section « Conclusion », où il est indiqué que le fonctionnaire a présenté différentes versions de son utilisation de l'eau de Javel le matin du 12 septembre 2011 et que l'enregistrement vidéo [traduction] « ne corrobor[ait] pas les affirmations de M. Knox ». Cependant, en contre-interrogatoire, M. Legault a admis que la surveillance vidéo provenant d'une caméra surplombant la rampe de chargement extérieure montre effectivement ce qui semble être le fonctionnaire vidant un

gobelet dans la benne à déchets aux environs de 8 h 51, le matin même où l'on a découvert le problème avec l'eau. Dans son interrogatoire principal, le fonctionnaire a témoigné en disant qu'il avait versé de l'eau de Javel dans la benne à déchets pour en contrôler l'odeur.

- Le rapport contient des commentaires (à l'onglet 3 - Q.6) de M. Gagnon selon lesquels [traduction] « [...] les gens dans le sous-sol ne s'aiment pas vraiment », selon la rétroaction d'autres dans le sous-sol.

- Il contient des commentaires (à l'onglet 7) de M. Simard formulés à M. Norman selon lesquels le fonctionnaire a quitté le travail le 14 septembre et que [traduction] « Keven a abattu le chien de son voisin à l'aide d'une carabine ». M. Simard a ensuite dit à M. Norman qu'il était [traduction] « [...] préoccupé par ce qui pourrait être la prochaine chose ». Le rapport n'indique pas à quel moment M. Simard croyait que le chien avait été abattu, mais l'indique dans son récit des événements du 14 septembre 2011.

- La déclaration de M. Norman lors de l'enquête (à la page quatre de quatre) indique qu'après avoir escorté le fonctionnaire à l'extérieur de l'immeuble et l'avoir mis en congé, il a cherché le bureau du fonctionnaire plus tard ce matin-là et il a trouvé deux grandes douilles de carabine vides et il estime qu'elles aient pu être de calibre .50. Il a également indiqué que M. Simard avait dit qu'elles s'y trouvaient depuis des années.

- Le « rapport d'incident de sécurité » rempli le 14 septembre 2011, qui a déclenché le rapport, souligne ces préoccupations mentionnées précédemment et ajoute que M. Simard a informé le directeur intérimaire qu'il se sentait non seulement menacé, mais que d'autres ressentiaient la même chose et que (non précisé) [traduction] « des incidents précédents présentent le même modèle », mais que [traduction] « [...] la preuve n'a jamais été suffisamment forte afin de le prouver ».

[55] En plus de ces passages tirés du rapport, le fonctionnaire a signalé le témoignage de M. Norman pour faire valoir le fait que l'employeur était passé à une conclusion hâtive et partielle selon laquelle le fonctionnaire avait intentionnellement causé la contamination de l'eau potable. En contre-interrogatoire, M. Norman a déclaré

qu'avant de suspendre le fonctionnaire, il lui a demandé s'il avait versé du chlore dans l'eau. Le fonctionnaire a répondu qu'il [traduction] « ne parven[ait] pas à comprendre pourquoi quiconque penserait cela ». Lorsqu'on lui a demandé si, après avoir vu la vidéo de surveillance et après avoir entendu cette réponse du fonctionnaire, il croyait que le fonctionnaire avait contaminé l'eau volontairement, M. Norman a répondu qu'il croyait effectivement que le fonctionnaire avait agi intentionnellement.

[56] Le fonctionnaire a signalé les nombreuses allégations non fondées relevées plus tôt ayant lancé des calomnies à l'égard de son caractère ainsi que la constatation erronée selon laquelle il n'a pas utilisé l'eau de Javel pour éliminer l'odeur dans la benne à déchets le jour en question. Il a également souligné le fait qu'une troisième personne, une Mme Bosley, est entrée dans son bureau immédiatement après qu'il est sorti avec l'eau de Javel, cependant le rapport ne comprend aucune déclaration de sa part. Dans son témoignage sur ce point, M. Legault, l'enquêteur ayant contribué au dossier, a déclaré qu'elle avait effectivement été interviewée à propos de l'incident, mais qu'elle n'avait rien à signaler.

[57] Le fonctionnaire a fait valoir que la preuve soulignée plus tôt relativement à de telles allégations incendiaires a sans l'ombre d'un doute influencé M. Norman et a contribué à ce que le fonctionnaire a soutenu être une décision hâtive et partielle, formulée dans les deux jours ayant suivi l'incident, selon laquelle la contamination était délibérée.

[58] En fait, il a indiqué que ce n'est qu'au procès criminel qu'il a entendu pour la première fois les allégations de M. Despres selon lesquelles l'eau de Javel a été ajoutée intentionnellement dans le but de le blesser.

[59] Pour appuyer sa preuve, le fonctionnaire a proposé le Dr Arthur Kraut, PhD, en qualité de témoin expert dans le domaine de la toxicologie afin de présenter des opinions sur les effets du chlore sur le corps humain et la fiabilité scientifique de la méthode de test de M. Norman. Le Dr Kraut a eu une longue carrière dans la présentation de rapports toxicologiques dans le cadre de procès au criminel dans des affaires liées aux drogues et à l'alcool. Les parties ont donné leur consentement et j'ai autorisé le Dr Kraut à participer par téléphone à partir de son bureau à Winnipeg, au Manitoba.

[60] Après avoir reçu les arguments de l'avocat, j'ai qualifié le Dr Kraut en qualité

d'expert dans le domaine général de la biochimie. Le fonctionnaire a présenté le rapport écrit du Dr Kraut, que j'ai accepté (pièce BA-4). L'employeur s'est opposé à son acceptation au motif qu'il n'était pas suffisamment fiable ou pertinent, car il était fondé uniquement sur de la spéculation ou de la théorie.

[61] Le Dr Kraut n'a pas été en mesure d'offrir des opinions éclairées sur les faits avant l'audience, car il n'avait aucune preuve physique à examiner relativement au grief. Au lieu de cela, il a répondu à des questions théoriques à propos du chlore et était d'avis que, de par leur nature, les bandelettes de test de piscine confirmeraient la présence de chlore, mais ne fournirait pas des renseignements scientifiques fiables pour vérifier sa concentration. Son rapport précise qu'une odeur prononcée dans l'eau suffisait à indiquer la présence d'eau de Javel. Il souligne également que la fiabilité des bandelettes de test de piscine peut être affectée par leurs conditions de stockage et leurs dates de péremption. En contre-interrogatoire, le Dr Kraut a convenu qu'une bandelette de test de piscine confirmerait habituellement la présence de chlore.

[62] En l'apparence, le fonctionnaire a cherché à se fonder sur la preuve du Dr Kraut pour remettre en question l'une des observations dans le rapport - qu'une seule bouteille d'eau de Javel a été trouvée dans la salle de stockage de produits chimiques et qu'il y manquait 1 150 ml de liquide. Le rapport du Dr Kraut laisse entendre que, si les résultats de test de 50 ppm étaient exacts, c'est-à-dire que 0,65 once liquide ou 28 ml d'eau de Javel (avec une concentration de chlore de 6 %) auraient été ajoutés à l'eau, en supposant que la cruche en contenait 18,9 litres. Cependant, je n'accepte pas cela comme un scénario probable, fondé sur les faits dont je suis saisi, car la contamination aurait été presque certainement introduite dans le réservoir d'eau contenant la cruche. Aucune preuve n'a été présentée ou communiquée au Dr Kraut pour indiquer la taille du réservoir ou la quantité d'eau qui aurait été vidée d'une nouvelle cruche et versée dans le réservoir, diluant ainsi l'eau de Javel. En outre, le simple fait qu'il manquait 1 150 ml dans la bouteille dans la salle de stockage ne signifie pas pour dire que la totalité de la quantité manquante a été utilisée par le fonctionnaire. Il est possible que le volume de liquide dans la bouteille ait déjà été réduit avant que le fonctionnaire la prenne.

[63] Même si je comprends les efforts du fonctionnaire en vue de présenter un témoignage d'expert sur cet aspect important de l'audience, je n'accorde aucun poids à la preuve du Dr Kraut, car ses opinions se limitaient ultimement à des généralités.

2. La réponse de l'employeur à l'égard de la position du plaignant

[64] L'employeur a signalé plusieurs contradictions et incongruités dans la preuve afin de démontrer que les faits ne correspondent pas à ce que le fonctionnaire laisse maintenant entendre.

[65] Comme il a été mentionné précédemment, M. Norman, agissant conformément au conseil de la police, qui avait lancé une enquête policière, a informé le fonctionnaire qu'il avait été placé immédiatement en congé et qu'il devait recueillir ses effets personnels, rendre son identification et ses clés, et rentrer chez lui. M. Norman l'a informé de l'enquête, lui a laissé entendre qu'il était possible qu'il ait versé du chlore dans l'eau et lui a demandé une fois de plus s'il l'avait fait. Le fonctionnaire l'a nié.

[66] En deux autres occasions, l'employeur a rencontré le fonctionnaire pour prendre ses dépositions. Il a témoigné en disant que son avocat criminaliste lui avait conseillé de ne rien dire d'autre à son employeur à propos de l'incident. Avant d'être informé de son licenciement, le fonctionnaire a été invité à une dernière réunion afin d'expliquer sa version des événements. Son agent négociateur et lui ont refusé l'invitation. L'avocat du fonctionnaire a fait valoir à l'audience que je ne devrais pas tirer une conclusion négative de son acceptation du conseil de son avocat et de son refus de l'invitation afin d'expliquer sa version des faits des événements.

[67] M. Norman a aussi témoigné en disant qu'après avoir visionné la vidéo de sécurité au deuxième jour après l'incident et après avoir vu le fonctionnaire, dans la vidéo, entrer dans son bureau avec une cruche d'eau de Javel, il ne pouvait pas s'imaginer pour quelle raison le fonctionnaire avait amené l'eau de Javel dans son bureau, car le fonctionnaire lui a indiqué qu'il n'en avait pas utilisé pour nettoyer et qu'il n'avait aucune idée comment elle s'était retrouvée dans le refroidisseur d'eau.

[68] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré que, lorsque M. Norman lui a posé des questions à propos de l'eau contaminée, il n'a pas expliqué le fait qu'il avait versé de l'eau de Javel dans des gobelets à proximité du refroidisseur ouvert, car, en ses mots, [traduction] « je n'y ai jamais pensé » et [traduction] « il ne me l'a jamais demandé ».

[69] Lorsque son avocat lui a demandé d'expliquer pour quelle raison M. Norman avait témoigné en disant que le fonctionnaire avait dit à M. Norman qu'il avait changé

l'eau à midi, le fonctionnaire a répondu : [traduction] « J'étais occupé ce jour-là; j'imagine que je me suis trompé en ce qui concerne l'heure. »

[70] Le fonctionnaire a également confirmé qu'il transportait une bouteille de Windex dans son bureau pour nettoyer une fenêtre et le moniteur de son ordinateur.

[71] L'employeur a soulevé des questions relativement à plusieurs autres contradictions ou incongruités, dont il est question ci-dessous.

a. La benne à déchets

[72] L'employeur a laissé entendre qu'il était étrange que le fonctionnaire amène de l'eau de Javel dans son bureau afin de l'utiliser à d'autres endroits, notamment compte tenu du fait que ces endroits étaient plus près de l'endroit où l'eau de Javel était stockée. L'employeur a également remis en question la déclaration du fonctionnaire selon laquelle il s'était rendu à la salle de stockage de produits chimiques pour récupérer une cruche d'eau, mais, comme il n'en avait trouvé aucune, il avait décidé [traduction] « d'économiser quelques pas » et il avait plutôt ramené l'eau de Javel à son bureau.

[73] Il a expliqué qu'il conservait des verres de papier dans son bureau et, par conséquent, il a amené l'eau de Javel à cet endroit pour la verser. Le fonctionnaire a tout de même admis que les gobelets d'eau de Javel devaient être utilisés dans la benne à déchets, qui était accessible directement par une porte s'ouvrant sur la salle des produits chimiques, où l'on conservait l'eau de Javel. L'autre finalité énoncée liée au fait de verser de l'eau de Javel dans des gobelets était de nettoyer des étagères dans la salle de stockage. L'eau de Javel devait être ajoutée à de l'eau chaude, que le fonctionnaire avait prise dans la salle de broyage.

[74] En interrogatoire principal, le fonctionnaire a affirmé qu'il avait utilisé des gobelets pour rincer la benne à déchets avec de l'eau de Javel pour contrôler l'odeur plutôt que d'en verser directement à même la cruche parce que, à une occasion, son pantalon avait été éclaboussé et abîmé. En contre-interrogatoire, on lui a montré la vidéo de l'aire du quai de chargement extérieur et de la benne à déchets, et il a admis qu'il avait utilisé une cruche d'eau de Javel sans gobelet pour rincer la benne à déchets le 27 juillet et, une fois de plus, le 9 août 2011. Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi il a utilisé la cruche d'eau de Javel en ces occasions, le fonctionnaire a

indiqué qu'il n'y avait probablement pas de gobelet à portée de main.

b. La proximité entre le moment où il a versé l'eau de Javel et les tâches de nettoyage

[75] Le fonctionnaire a déclaré dans son interrogatoire principal que la tâche qu'il avait l'intention d'accomplir cette journée-là comprenait le nettoyage du petit réfrigérateur de bureau situé dans son nouveau bureau, où il a versé de l'eau de Javel, ainsi que les étagères poussiéreuses dans la salle de stockage du sous-sol du bureau.

[76] Dans la séquence chronologique de ses explications, le fonctionnaire a d'abord négligé de communiquer les détails liés à son utilisation de l'eau de Javel dans son bureau aux fins de nettoyage lorsque M. Norman lui a posé des questions à ce propos à environ trois reprises avant de le suspendre. Dans sa première déclaration aux enquêteurs, le 11 octobre, environ un mois après l'incident, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait utilisé l'eau de Javel et un seau d'eau provenant de la salle de broyage pour nettoyer le réfrigérateur et le micro-ondes du bureau avant sa pause du matin, à 10 h 30.

[77] Il a répété cette séquence et l'heure des événements après avoir fait sa deuxième déclaration le 14 octobre, confirmant à deux reprises dans celle-ci qu'il avait recueilli de l'eau de Javel et de l'eau, et qu'il avait nettoyé son réfrigérateur avant sa pause de 10 h 30. Dans son interrogatoire principal, le fonctionnaire a déclaré qu'il faisait du nettoyage ailleurs dans le bâtiment peu de temps après 8 h et qu'il n'avait pas nettoyé son réfrigérateur jusqu'aux environs de 13 h, au moment où il a commencé à faire des aller-retour à partir de son bureau avec le seau. En contre-interrogatoire, il a admis qu'à aucun moment ce jour-là il n'avait amené un seau dans son bureau avant 13 h.

[78] Le fonctionnaire a déclaré dans son interrogatoire principal qu'au moment de visionner la vidéo, à 8 h 10, il a quitté son bureau en transportant un gobelet qu'il a dit contenir de l'eau de Javel pour la mélanger à de l'eau dans la salle de broyage dans un seau pour nettoyer des étagères dans la salle de stockage. Compte tenu du fait qu'il a également déclaré dans son interrogatoire principal qu'il avait utilisé l'autre gobelet d'eau Javel pour rincer la benne à déchets à 8 h 51, son affirmation selon laquelle il avait nettoyé son réfrigérateur au moyen d'un seau d'eau et d'eau de Javel avant sa pause du matin doit être erronée.

[79] Ce fait appuie également l'affirmation de l'employeur selon laquelle le fait que le fonctionnaire a amené de l'eau de Javel dans son bureau pour l'utiliser ailleurs ne fait pas de sens. En outre, cela n'explique pas pourquoi plus tard, aux alentours de 13 h, il a utilisé l'eau de Javel pour nettoyer son réfrigérateur alors que, de sa propre admission, il ne restait plus d'eau de Javel dans les deux gobelets qu'il avait versés à cette fin.

[80] Le fonctionnaire a témoigné dans son interrogatoire principal en disant qu'il avait utilisé plusieurs seaux d'eau ce jour-là, car au fur et à mesure que chaque seau d'eau se salissait, il allait chercher de l'eau fraîche dans la salle de broyage et il y ajoutait de l'eau de Javel. Il a également déclaré dans son interrogatoire principal que, lorsqu'il a sorti le gobelet d'eau de javel de son bureau à 8 h 10 pour la mélanger dans un seau et nettoyer la salle de stockage, il n'aurait pas utilisé le gobelet d'eau de Javel au complet et qu'il l'aurait placé sur les étagères dans la salle de stockage.

[81] En contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé s'il avait besoin d'obtenir plus d'eau de Javel pendant la journée pour son nettoyage après avoir versé les deux gobelets dans son bureau, le fonctionnaire a répondu : [traduction] « Non, pas pour mon propre usage », ce qui laisse une fois de plus entendre que le fait de verser deux gobelets d'eau de Javel dans son bureau le matin était très étrange et ne correspondait pas à la séquence de ce qu'il a fait plus tard ce jour-là pour son nettoyage. De sa propre admission, il a versé des gobelets à un endroit, puis a fait un va-et-vient entre les différentes salles dans lesquelles il travaillait, ce qui n'était pas sensé, alors qu'il aurait tout simplement pu laisser l'eau de Javel dans la salle de broyage à l'évier, où il devait remplir son seau de nettoyage.

[82] Différentes versions de l'histoire du fonctionnaire ont émergé quant au moment où il a effectivement nettoyé son réfrigérateur, ce qui, une fois de plus était inhabituel, en ceci qu'il allait verser un gobelet d'eau de Javel dans son bureau peu après 8 h pour l'utiliser dans son nettoyage plusieurs heures plus tard et pour rincer la benne à déchets extérieure à 8 h 51.

c. Époussetage et nettoyage avec de l'eau de Javel

[83] Le fonctionnaire a affirmé dans son interrogatoire principal qu'il utilise de l'eau de Javel, car cela [traduction] « ne laisse pas de résidu ». Il a expliqué qu'il n'avait pas accès à du savon et que, même s'il avait accès à du Pledge et à du Windex pour

nettoyer les fenêtres, il n'utilisait pas ces produits pour nettoyer les étagères. Il a ajouté en contre-interrogatoire qu'il n'utilisait pas du Windex pour nettoyer, car cela [traduction] « laissait parfois un résidu ». Malgré le fait que M. Simard a témoigné en disant que les étagères n'avaient pas besoin d'être nettoyées, le fonctionnaire a témoigné en disant qu'il croyait qu'elles pouvaient être réutilisées et qu'elles devaient être nettoyées, il a donc décidé de les nettoyer.

[84] Le fonctionnaire a expliqué en contre-interrogatoire que, lorsqu'il démontait les étagères, ses mains se salissaient tellement qu'elles devenaient noires et qu'il ne voulait pas avoir à les nettoyer toutes les deux minutes, prenant ainsi la décision de nettoyer les étagères avec de l'eau de Javel. Il a expliqué son choix d'utiliser de l'eau de Javel pour le nettoyage, car il y avait beaucoup de saleté sur les étagères. Lorsqu'on lui a montré une vidéo de lui-même le vendredi de la semaine précédente transportant une bouteille de Windex, il a expliqué qu'il nettoyait des fenêtres et que les étagères étaient beaucoup plus sales et qu'elles avaient besoin d'eau de Javel.

d. Les gobelets

[85] Dans son interrogatoire principal, le fonctionnaire a expressément affirmé qu'il utilisait des gobelets de styromousse blancs dans lesquels il versait de l'eau de Javel pour l'utiliser ultérieurement dans la benne à déchets et pour nettoyer ailleurs dans le bureau. Il a maintenu catégoriquement son témoignage sur ce point longtemps après être contredit par la vidéo, qui le montrait, à 8 h 51, transportant un gobelet brun et jetant rapidement son contenu dans la benne à déchets. On lui a demandé s'il avait pu s'agir de café ou de chocolat chaud, car il avait affirmé plus tôt qu'il utilisait des gobelets blancs pour l'eau de Javel. Il a également mentionné lors de son témoignage qu'il apporte souvent du chocolat chaud d'un café Tim Horton au travail.

[86] Le fonctionnaire a déclaré que, si le liquide en cause était un vieux café, il l'aurait simplement jeté, et c'est ce que la vidéo le montre en train de faire, jeter le liquide dans la benne à déchets, ce qu'il a admis. Cela était contraire à deux autres occasions dans la vidéo, pour lesquelles il a observé qu'il avait pris deux ou trois secondes pour verser un gobelet d'eau de Javel dans la benne à déchets. Il a répété son affirmation selon laquelle il a versé l'eau de Javel dans la benne à déchets à 8 h 51, puis, à 8 h 52 dans la vidéo, il quitte son bureau avec un autre gobelet. En contre-interrogatoire, il a déclaré que le troisième gobelet contenait également de l'eau

de Javel, contredisant ses déclarations antérieures selon lesquelles il a versé deux gobelets d'eau de Javel dans son bureau.

[87] Lorsqu'il a été confronté en contre-interrogatoire au fait que cela aurait été un troisième gobelet d'eau de Javel, le fonctionnaire a répondu [traduction] : « C'était peut-être seulement de l'eau alors. » Il a répété que le gobelet qu'il a sorti de son bureau à 8 h 10 contenait de l'eau de Javel pour nettoyer la salle de stockage du sous-sol.

e. Va-et-vient des seaux dans le bureau au cours de l'après-midi

[88] L'employeur a examiné attentivement la vidéo montrant le fonctionnaire entrer et sortir de son bureau avec un seau dans l'après-midi du jour où la contamination a été découverte. Pendant son interrogatoire principal sur ce point, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait amené un seau d'eau dans son bureau pour [traduction] « essuyer » sa tour d'ordinateur, son réfrigérateur et le four à micro-ondes à 12 h 55 dans la vidéo. Il quitte ensuite son bureau avec le seau environ 2 minutes et 30 secondes plus tard. La vidéo le montre en train de transporter un grand seau dans son bureau une fois de plus, à 14 h 14. Il sort avec le seau environ 10 minutes plus tard.

[89] En contre-interrogatoire, l'avocat de l'employeur a demandé au fonctionnaire ce qu'il faisait avec le seau dans son bureau la deuxième fois cet après-midi-là. Il a répondu qu'il [traduction] « essuyait quelque chose » et qu'il était possible qu'il ait pris de l'eau fraîche, parce qu'il n'avait pas terminé de nettoyer quelque chose dans son nouveau bureau. On lui a ensuite demandé s'il était d'accord avec le fait qu'il semblait que le seau était vide sur le chemin de son bureau, puis rempli lorsqu'il est parti 10 minutes plus tard. L'avocat de l'employeur a attiré l'attention sur ce qu'il a laissé entendre être une légère inclinaison de son corps et de son bras tenant le seau fermement, sans balancement à sa sortie du bureau, comparativement à la façon dont il avait marché et tenu le seau en entrant. L'avocat a laissé entendre au fonctionnaire que son bras transportant le seau alors qu'il entra dans le bureau se balançait légèrement. Le fonctionnaire a nié avoir pris de l'eau dans le refroidisseur de son bureau dans le seau.

[90] Lorsqu'il a été confronté en contre-interrogatoire à propos de son affirmation selon laquelle il avait nettoyé son réfrigérateur en seulement 2 minutes et 30 secondes, le fonctionnaire a indiqué qu'il aurait pu commettre une erreur à propos du moment

où il a nettoyé son réfrigérateur et qu'il l'avait peut-être effectivement nettoyé aux environs de 14 h 15, lorsqu'il est entré de nouveau dans son bureau avec le seau. Il est sorti de son bureau avec le seau 9 minutes et 30 secondes plus tard. Une fois de plus, on lui a demandé en contre-interrogatoire s'il était d'accord avec le fait qu'il semblait transporter un seau vide en entrant dans son bureau et un seau plein en sortant.

f. Témoignage de M. Simard

[91] M. Simard travaillait avec le fonctionnaire et le supervisait dans l'aire d'expédition et de réception du laboratoire. Il a témoigné en disant qu'il n'avait jamais vu personne utiliser de l'eau de Javel pour nettoyer et, plus particulièrement, qu'il n'avait jamais vu le fonctionnaire utiliser de l'eau de Javel autrement que pour éliminer l'odeur dans la benne à déchets. Il a également témoigné en disant qu'il n'avait pas demandé au fonctionnaire de nettoyer les étagères, ce qui ne faisait aucun sens à son avis, car on les démontait et on les sortait de l'immeuble. Il a également déclaré qu'elles n'étaient pas sales et qu'il n'avait jamais vu le fonctionnaire utiliser un gobelet pour verser du chlore dans la benne à déchets. Finalement, il a confirmé que l'eau du refroidisseur était utilisée uniquement pour boire et qu'elle n'avait jamais été utilisée aux fins de nettoyage.

2. Conclusions relatives à la preuve et à la crédibilité

[92] Compte tenu des heures de témoignage que j'ai entendues à l'égard des affaires indiquées, je conclus que les événements et le témoignage connexe signalent sans l'ombre d'un doute un manque de crédibilité dans le témoignage du fonctionnaire.

[93] Dans *Faryna c. Chorny*, [1951] B.C.J. No. 152 (QL), la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a fourni des directives pour déterminer des faits contestés et l'évaluation de la crédibilité des témoins. La Cour a déterminé que l'on doit déterminer la crédibilité d'un témoin intéressé en examinant si son récit est compatible avec les probabilités qui caractérisent les faits de l'espèce. Le véritable critère de la véracité de ce que raconte un témoin doit être la compatibilité de ses dires avec la prépondérance des probabilités qu'une personne éclairée et douée de sens pratique peut d'emblée reconnaître comme raisonnables dans une telle situation et de telles circonstances.

[94] Les nombreux actes du fonctionnaire, comme en témoigne la vidéo et comme il est décrit dans son témoignage, lorsqu'ils sont pris ensemble, défient simplement la

logique et ne font pas de sens. Le choix de laisser ouvert le réservoir du refroidisseur d'eau, puis de faire des pieds et des mains pour verser des gobelets d'eau de Javel pour les utiliser ailleurs dans le bureau des heures plus tard est inhabituel. Sa justification pour avoir versé des gobelets d'eau de Javel en vue d'éviter de tacher ses vêtements tout en choisissant d'épousseter les étagères avec cette eau de Javel, alors que du Windex, un produit spécifiquement conçu pour nettoyer des surfaces, était disponible, était étrange. Le fonctionnaire a déclaré que ses mains étaient devenues très sales en raison du nettoyage des étagères, ce qui confirmait qu'il n'avait pas encore utilisé de gants, malgré le fait qu'il est bien connu qu'il s'agit d'un produit corrosif pour la peau humaine. Son plan de verser des gobelets d'eau de Javel le jour en question malgré le fait que la vidéo le montre plusieurs jours plus tôt en train d'utiliser une cruche pour rincer la benne à déchets jette un doute sur son témoignage. Le fait qu'il a fait des pieds et des mains pour verser des gobelets d'eau de Javel dans son bureau (après avoir retiré la cruche du refroidisseur d'eau), alors qu'il avait un évier de travail plus près de l'endroit où il utiliserait l'eau de Javel pour nettoyer, est illogique et manque de crédibilité.

[95] Le fonctionnaire a présenté un témoignage hautement détaillé de ses actes qui ont exposé le réservoir du refroidisseur et du fait d'avoir amené de l'eau de Javel. Son souvenir était si détaillé qu'il a indiqué un diagramme de son bureau et m'a montré exactement où il avait placé les deux gobelets pour les remplir d'eau de Javel. En fait, son souvenir était si clair qu'il a présenté des arguments sur la couleur des gobelets qu'il avait utilisés pour contenir l'eau de Javel qu'il prétendait avoir versée. Malheureusement, son souvenir clair et catégorique de la couleur des gobelets qu'il avait utilisés s'est avéré inexact en contre-interrogatoire. Malgré le fait qu'on lui a montré la vidéo indiquant que le gobelet qu'il transportait était d'une couleur, le fonctionnaire était catégorique sur le fait qu'il avait utilisé un gobelet d'une couleur différente. Ce n'est qu'après une pause qu'il a répondu à une question suggestive en réinterrogatoire par son avocat afin de corriger sa version des événements quant à la couleur du gobelet qu'il a utilisée.

[96] Donc, de sa propre admission et avec l'aide d'un diagramme de son nouveau bureau, le fonctionnaire a témoigné en disant qu'il avait placé les deux gobelets immédiatement à proximité du réservoir ouvert de son refroidisseur d'eau et, dans un intervalle de 11 secondes, il est entré dans son bureau, a enlevé le bouchon d'une cruche d'eau de Javel, a versé de l'eau de Javel dans les deux gobelets, puis il est sorti

avec la cruche d'eau de Javel. Les photos 3 et 4 à l'onglet 1 du rapport montrent le bureau du fonctionnaire tel qu'il était meublé le jour en question. Avec l'aide du fonctionnaire signalant les photos à l'audience, il a été déterminé que les deux gobelets étaient situés très près du réservoir exposé du refroidisseur d'eau.

[97] Malgré le fait que son avocat a examiné la vidéo de surveillance et le contre-interrogatoire des témoins appelés par l'employeur, aucune autre théorie de la façon dont la contamination est survenue n'a été présentée. Lorsqu'on lui a demandé de façon répétée si la contamination pouvait avoir été le résultat d'un déversement accidentel ou d'éclaboussures en versant l'eau de Javel dans les deux gobelets, le fonctionnaire a répondu chaque fois par un [traduction] « Non » ferme et rapide.

[98] Malgré ce témoignage, l'avocat du fonctionnaire a soutenu que, en réalité, la contamination aurait pu être causée par des éclaboussures accidentelles en remplissant les gobelets avec de l'eau de Javel. L'avocat du fonctionnaire a également fait valoir que, lorsque le fonctionnaire a dit à M. Norman [traduction] « Je ne l'ai pas fait », il l'a dit en réponse à l'allégation selon laquelle il avait volontairement contaminé l'eau. Par conséquent, la réponse du fonctionnaire signifiait qu'il ne l'avait pas fait exprès, mais il a fait preuve d'ouverture quant à la possibilité que, malgré ses affirmations répétées du contraire dans son témoignage devant moi, il ait effectivement pu contaminer accidentellement l'eau.

[99] Compte tenu du témoignage non contredit de deux témoins selon lequel la cruche du refroidisseur d'eau était presque vide le matin suivant l'incident et le fait qu'une cruche durait normalement une ou deux semaines d'usage normal, je n'ai aucun doute du fait que le fonctionnaire a utilisé les seaux dans l'après-midi précédent pour vidanger le refroidisseur d'eau. Pendant l'audience, il n'y a eu aucune preuve ou aucune autre théorie qui contredit ma constatation à l'égard de ce fait, autre que les dénis du fonctionnaire d'avoir utilisé un seau pour drainer le refroidisseur d'eau. Lorsqu'on lui a demandé en contre-interrogatoire s'il avait sorti de l'eau de son bureau dans les seaux, le fonctionnaire a répondu [traduction] « Non, il n'y a aucun robinet à cet endroit », ce qui éludait la question. Par conséquent, je conclus que le fonctionnaire a retiré l'eau du refroidisseur au cours de l'après-midi du jour où la contamination a été découverte.

[100] Comme il a été souligné, je suis préoccupé par le fait que les réponses du

fonctionnaire aux questions de M. Norman, ses déclarations formulées pendant l'enquête de l'employeur et son témoignage devant moi ont montré une évolution relativement à sa volonté de communiquer des détails. Ce que je trouve particulièrement troublant, ce sont ses affirmations en contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas donné à M. Norman, lorsque celui-ci a questionné le fonctionnaire à propos de la contamination, la même histoire détaillée qu'il a présenté à l'audience à propos du fait qu'il avait versé des gobelets d'eau de Javel à côté du refroidisseur d'eau. Le fonctionnaire a répondu [traduction] « Je n'y ai jamais pensé », [traduction] « Il ne me l'a jamais demandé » et [traduction] « Cela m'a échappé de l'esprit ». Plus que tous les autres aspects inhabituels du témoignage du fonctionnaire, je conclus que ces réponses vont à l'encontre de sa crédibilité en qualité de témoin.

[101] Compte tenu du témoignage du fonctionnaire relativement à son utilisation de l'eau de Javel dans son bureau tout juste à côté de son refroidisseur d'eau, qu'il a laissé à découvert, je ne peux pas accepter son explication selon laquelle les choses ont [traduction] « échappé à [son] esprit ». Je trouve également qu'il est fallacieux de sa part de suggérer dans son témoignage que M. Norman ne lui avait pas posé précisément la bonne question pour mériter une réponse honnête et complète.

[102] En outre, je trouve qu'il est hautement improbable que le fonctionnaire ait entrepris de nettoyer des étagères poussiéreuses dans une autre partie du bureau à l'aide d'une solution d'eau de Javel et d'eau qu'il a mélangée dans son bureau. Comme l'a fait valoir l'employeur, l'eau de Javel n'est pas reconnue comme un bon agent de nettoyage pour les étagères poussiéreuses. Du Windex, qui est conçu pour nettoyer des surfaces poussiéreuses, était disponible dans le bureau, et le fonctionnaire l'avait utilisé pour nettoyer d'autres surfaces.

[103] Compte tenu de la façon dont les prétendus souvenirs des événements se sont améliorés si drastiquement au fil du temps, et des nombreuses constatations de faits que je viens tout juste de souligner, je conclus qu'il est plus probable que le fonctionnaire a causé la contamination que le contraire.

Question 2 - La suspension était-elle de nature administrative ou disciplinaire?

[104] Le grief de suspension a été renvoyé à l'arbitrage aux termes de l'al. 209(1)b) de la *Loi*, c'est-à-dire en raison d'un licenciement, d'une rétrogradation, d'une suspension

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

ou d'une sanction pécuniaire découlant d'une mesure disciplinaire. En conséquence, pour que je puisse entendre le grief présenté à l'audience, je dois conclure, sur la preuve présentée à l'audience, que, selon la prépondérance des probabilités, la suspension sans traitement était effectivement de nature disciplinaire. En examinant cette question, je procéderai à une évaluation objective de toutes les circonstances pertinentes, y compris l'intention déclarée de l'employeur, la question de savoir s'il existe une preuve de mauvaise foi de sa part et, aussi, les répercussions de la décision sur le fonctionnaire et ses perspectives de carrière.

[105] Initialement, le fonctionnaire a été suspendu avec traitement le 15 septembre 2011. Cette suspension a été convertie en suspension sans traitement le 11 octobre 2011 et elle s'est poursuivie sans interruption jusqu'à la délivrance de sa lettre de licenciement le 25 juin 2012. Le grief portant sur la suspension sans traitement a été présenté le 26 octobre 2011. Le fonctionnaire a soumis que le licenciement n'était pas de nature administrative, ce délai était indu et il est devenu disciplinaire au fil du temps, pas dès le départ.

[106] Le fonctionnaire a également fait valoir que la suspension sans traitement était injuste. Il a allégué qu'on ne lui a pas donné une occasion adéquate de voir la preuve contre lui. Son avocat a fait savoir qu'il était occupé à effectuer le déménagement de son bureau le jour de l'incident et qu'il avait peut-être oublié ses activités pertinentes, expliquant la raison pour laquelle il avait transporté de l'eau de Javel dans son bureau en même temps, car il avait laissé à découvert le refroidisseur d'eau.

1. La jurisprudence citée par le fonctionnaire s'estimant lésé

[107] Le fonctionnaire a cité *Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2007 CRTFP 70, annulée pour des motifs non liés, 2010 CAF 24, pour appuyer son argument selon lequel la suspension sans traitement était effectivement de nature disciplinaire et injuste. Dans *Basra*, le fonctionnaire était un agent correctionnel qui a été arrêté pour une agression sexuelle alors qu'il n'était pas en service. L'employeur l'a suspendu pour une période de 18 mois après que le crime allégué a été commis après avoir conclu qu'il n'avait pas été honnête dans ses rapports avec la police, qu'il n'avait pas déclaré les accusations au criminel à l'employeur et qu'il avait posé un risque pour la sécurité pour les membres du personnel dans son milieu de travail ainsi qu'un risque pour l'intégrité de l'employeur. À aucun moment la police

n'a recommandé à l'employeur du fonctionnaire de le licencier.

[108] La Cour d'appel fédérale est arrivée à la conclusion que l'arbitre de grief avait effectivement tenu compte de l'intention de l'employeur en concluant que la suspension était devenue punitive au-delà du milieu de la période de 30 jours, car l'employeur attendait le résultat de la poursuite au criminel. La Cour d'appel a également souligné, au paragraphe 14, que le fait qu'une suspension est sans traitement peut suffire en soi pour permettre la conclusion qu'une mesure est de nature disciplinaire, car la retenue des traitements est une preuve *prima facie* d'une mesure disciplinaire, puisqu'elle prive l'employé du salaire auquel il a autrement droit.

[109] La suspension dans cette affaire a été prolongée pendant l'attente du procès en première instance des accusations au criminel. L'arbitre de grief a souligné qu'il n'était pas sûr quant à la façon dont l'employeur aurait pu parvenir à une évaluation du risque raisonnable à l'égard du fait que le fonctionnaire reste dans le milieu de travail, compte tenu du matériel extrêmement limité dont il était saisi (au paragraphe 105). L'arbitre de grief est arrivé à la conclusion qu'il avait compétence pour entendre le grief au motif que la suspension était à tout le moins partiellement disciplinaire et que l'évaluation du risque pour les collègues du fonctionnaire s'estimant lésé avait été exagérée.

[110] Le fonctionnaire a également cité *Larson c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9, pour ses cinq critères, qui sont utilisés pour examiner si une suspension pour une durée indéterminée était de nature administrative ou disciplinaire. *Larson* portait également sur un fonctionnaire s'estimant lésé qui avait été suspendu dans l'attente du résultat d'une procédure au criminel découlant d'accusations d'incendie criminel et de manquement aux conditions de sa probation. Aucune de ces infractions n'était alléguée selon laquelle cela concernait son travail ou son employeur. Contrairement aux faits dont je suis saisi, l'arbitre de grief dans *Larson* a conclu (au paragraphe 163) que l'employeur n'avait présenté aucune preuve que l'on pouvait considérer que la présence de M. Larson dans son milieu de travail posait un risque raisonnablement grave et immédiat aux préoccupations légitimes de l'employeur. L'activité criminelle alléguée de M. Larson a lieu à l'extérieur du milieu de travail et il n'est pas allégué qu'elle ait impliqué des personnes de celui-ci. À ce titre, l'affaire a examiné des allégations selon lesquelles l'employeur disposait de renseignements incomplets lorsqu'il a délibéré quant à savoir

s'il devait suspendre le fonctionnaire.

2. L'allégation du fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle on lui a refusé le droit à une audience rapide

[111] Le fonctionnaire fait valoir que le défaut de l'employeur de tenir rapidement une audience officielle a rendu la suspension disciplinaire. La preuve montre toutefois que M. Norman a déclaré avoir demandé au fonctionnaire à trois reprises, entre le 12 et le 15 septembre, s'il savait quoi que ce soit à propos de la découverte d'eau de Javel dans le refroidisseur d'eau potable situé dans son bureau. Peu de temps après le signalement du problème, le même jour, M. Norman a témoigné en disant qu'il avait demandé au fonctionnaire s'il avait versé de l'eau de Javel dans l'eau ou s'il avait nettoyé le refroidisseur d'eau. La réponse du fonctionnaire était qu'il ne l'avait pas fait et il a répondu par la négative à la question de savoir s'il avait effectué un nettoyage.

[112] M. Norman a déclaré que, le matin suivant, il a demandé au fonctionnaire une fois de plus s'il savait comment l'eau de Javel avait pu aboutir dans l'eau. Le fonctionnaire a répondu qu'il ne l'avait pas versée dans l'eau et qu'il ignorait comment elle y avait abouti.

[113] Deux jours après le signalement de l'eau de Javel dans l'eau, la vidéo de sécurité a été découverte, ce qui a incité M. Norman a présenté le témoignage suivant : [traduction] « Je ne pouvais pas imaginer pour quelle raison Keven a amené de l'eau de Javel Javex dans son bureau. Il m'a dit qu'il ne faisait pas de nettoyage et il m'a dit qu'il n'avait aucune idée de la façon dont le chlore avait abouti dans l'eau potable. »

[114] Le troisième matin suivant l'incident, M. Norman a informé le fonctionnaire qu'une enquête avait laissé entendre qu'il avait peut-être versé de l'eau de Javel dans l'eau potable. Il a répondu qu'il ne l'avait pas fait et qu'il ignorait de quelle façon elle avait pu y aboutir. À ce moment-là, le fonctionnaire a également informé M. Norman que la dernière fois qu'il avait utilisé de l'eau de Javel était [traduction] « le lundi matin précédent » pour rincer l'odeur dans la benne à déchets.

[115] En contre-interrogatoire, M. Norman a déclaré que, lorsqu'il a demandé au fonctionnaire [traduction] « L'avez-vous fait? », le fonctionnaire a répondu qu'il [traduction] « ne voy[ait] pas pourquoi quiconque penserait cela ». M. Norman l'a ensuite informé qu'il était suspendu sur recommandation de la police, qui enquêtait

sur l'incident.

[116] Le fonctionnaire s'appuie sur la conclusion dans *Larson*, au par. 171, qui blâmait l'employeur pour ne pas avoir tenu une audience disciplinaire officielle. Après avoir examiné la jurisprudence, l'arbitre de grief précise que le critère permettant à l'employeur de justifier une suspension fondée sur le risque comprend ce qui suit :

- la question de savoir si l'on pouvait considérer que la présence de l'employé présentait un risque grave et immédiat aux préoccupations légitimes de l'employeur;
- il incombe à l'employeur de montrer l'existence d'un tel risque;
- l'employeur doit montrer qu'il a enquêté sur l'essence même des accusations au criminel pour évaluer authentiquement le risque associé à l'emploi continu (les notes de l'arbitre de grief soulignent que le fardeau de l'employeur sera considérablement moindre lorsque la police aura enquêté sur l'affaire et qu'ils auront acquis les éléments de preuve pour déposer les chefs d'accusation);
- l'employeur doit montrer qu'il a pris des mesures pour vérifier si le risque associé à l'emploi continu peut être atténué par des choses comme une supervision plus étroite ou un transfert à un autre milieu de travail;
- il existe un fardeau continu à l'égard de l'employeur pendant toute la durée de la période de suspension pour envisager sa réintégration à la lumière de nouveaux faits ou de nouvelles circonstances pouvant être portés à son attention et qui peuvent être visualisés dans le contexte de la question de savoir s'il existe un risque raisonnable pour ses intérêts légitimes.

[117] Le contexte à l'intérieur duquel les cinq étapes dans *Larson* ont été examinées était une suspension indéfinie relativement à un comportement criminel allégué à l'extérieur du milieu de travail dans lequel l'employeur n'avait aucun contact direct avec l'employé pour demander des renseignements sur les faits. En fait, l'avocat de M. Larson a fait valoir (au paragraphe 148) que « [r]ien dans la preuve » de M. Larson ne posait un danger pour les détenus ou ses collègues de travail.

[118] Au contraire, dans les faits de l'affaire dont je suis saisi, le fonctionnaire a été observé dans la vidéo de sécurité poursuivant une série d'actes dans le milieu de travail qui l'impliquait dans un incident qui avait compromis la santé et la sécurité de ses collègues.

C. Communication de la preuve au moment de la suspension

[119] Le fonctionnaire a fait valoir qu'on aurait dû lui présenter la preuve en possession de l'employeur pour être en mesure de présenter une réponse complète. L'affaire *Manning c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, dossiers de la CRTEFP 166-02-17709 et 17768 (19881205) à 35, [1988] C.R.T.F.P.C. n° 346 (QL), a été citée à titre de jurisprudence pour la proposition selon laquelle il aurait été raisonnable pour l'employeur dans l'affaire de montrer au fonctionnaire s'estimant lésé la preuve qui avait été recueillie pour appuyer les allégations d'acte répréhensible, afin de donner au fonctionnaire s'estimant lésé l'occasion de s'expliquer. Dans *Manning*, le fonctionnaire s'estimant lésé établissait l'impôt des déclarations de revenus des particuliers. Son gestionnaire a découvert que certaines déclarations de revenus étaient envoyées à une autre direction générale du ministère sans avoir établi l'impôt d'abord et que les dossiers avaient été jetés à la poubelle. Un effort a été entrepris en vue de marquer les dossiers pris par le fonctionnaire s'estimant lésé et on a déterminé ultérieurement qu'ils avaient été éliminés ou qu'ils avaient été transmis à l'autre direction générale sans avoir établi l'impôt. À l'arbitrage, il a indiqué qu'il n'avait aucune connaissance des dossiers en question et il a nié tout acte répréhensible. Le grief a été confirmé, citant le manque d'une preuve fiable liant le fonctionnaire s'estimant lésé aux dossiers en question.

[120] Je distingue *Manning* en fonction de ses faits et je rejette toute notion selon laquelle l'employeur avait une obligation de montrer au fonctionnaire la preuve vidéo le liant au fait que l'eau de Javel dans son bureau a abouti d'une manière quelconque dans le refroidisseur d'eau.

[121] Contrairement à *Manning*, dans laquelle l'arbitre de grief n'a relevé aucune preuve claire établissant un lien entre le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire aux dossiers en question, le fonctionnaire devant moi apparaît sur la vidéo transportant de l'eau de Javel dans son bureau pendant que le réservoir du refroidisseur d'eau est découvert. Dans son témoignage, il a également admis et

expliqué avoir amené l'eau de Javel dans son bureau et l'avoir versée à proximité du refroidisseur d'eau. Seul le fonctionnaire sait avec certitude ce qui s'est produit avec l'eau de Javel entre ses mains. Dans un tel cas, étant la seule personne qui pouvait savoir ce qui avait causé la contamination à l'eau de Javel, il avait une obligation de faire preuve d'honnêteté en expliquant ses actes à son employeur.

[122] Ma conclusion relativement à cette affaire est conforme à l'argument de l'employeur, qui s'est appuyé sur *Gravelle c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2014 CRTFP 61, confirmée dans 2015 CF 1175, pour la proposition selon laquelle il n'est pas nécessaire que l'on donne aux fonctionnaires s'estimant lésés la possibilité d'examiner la preuve à leur encontre lorsque l'employeur leur demande d'expliquer leurs actes. Dans cette affaire, on est arrivé à la conclusion que le fonctionnaire s'estimant lésé avait utilisé inadéquatement l'équipement informatique de l'employeur pour ses recherches personnelles sur le Web et qu'il avait envoyé par courriel des documents confidentiels à son compte de courriel personnel. L'arbitre de grief a conclu qu'il avait prouvé, selon la prépondérance des probabilités, par d'autres moyens, que ces choses avaient effectivement eu lieu et que la communication de la preuve avec le fonctionnaire s'estimant lésé au moment de son retrait du milieu de travail n'était pas nécessaire (au paragraphe 88).

[123] L'employeur a également cité *Canada Safeway Ltd. v. United Food and Commercial Workers Union, Local 401*, [2008] A.G.A.A. No. 14 au par. 99 (QL), pour la proposition selon laquelle un employé aux prises avec des circonstances suspectes a une obligation de fournir une explication satisfaisante capable d'apaiser les soupçons.

D. Nature dilatoire de l'enquête

[124] Le fonctionnaire a fait valoir que la durée de l'enquête administrative a été excessivement longue, la rendant ainsi disciplinaire (comme il en a été discuté précédemment dans *Basra*). Le document intitulé « Scope and Authority » (Portée et jurisprudence) qui a lancé l'enquête a été signé le 20 septembre 2011. Avant cela, l'employeur a mené une enquête de recherche de faits afin de préparer ce document, d'après M. Legault. Le fonctionnaire a été informé, au moyen d'une lettre signée par M. Norman et datée du 20 septembre 2011, que l'enquête était lancée et que, à compter de ce jour, il était mis en congé administratif avec traitement. Cette lettre l'informait également qu'à l'achèvement de l'enquête, il aurait la possibilité de présenter des

précisions ou des renseignements supplémentaires. M. Norman ajoute également ce qui suit dans sa lettre : [traduction] « L'intention de la direction est que cette enquête soit exhaustive et rapide. » Le rapport final est daté du 6 mars 2011. Le fonctionnaire a été invité, au moyen d'une lettre datée du 24 avril 2012, à une réunion le 9 mai 2012 pour discuter du résultat du rapport et y répondre.

[125] Cela signifie qu'une période d'environ cinq mois s'était écoulée au cours de laquelle l'employeur a mené une enquête sur l'incident et a invité le fonctionnaire à une rencontre afin d'en discuter. Lorsque ni le fonctionnaire ni son représentant ne se sont présentés à la réunion du 9 mai, il s'est écoulé une période supplémentaire d'environ sept semaines avant que l'employeur informe le fonctionnaire par écrit de son licenciement.

[126] La preuve de ce qui a eu lieu pendant cette période d'environ sept mois se limite à ce qui figure dans le rapport, qui a été essentiellement rédigé à l'automne 2011, et à ce que M. Norman a décrit comme une série de réunions de la direction qui ont eu lieu au cours de l'hiver 2012 afin de consulter les Ressources humaines et l'avocat sur le rapport et la situation du fonctionnaire.

[127] Le fonctionnaire a également cité *Baptiste c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTEFP 127, comme jurisprudence pour que je tranche que la période de suspension était excessive. Mme Baptiste était une infirmière accomplissant des fonctions médicales pour les détenus dans un établissement fédéral et a été accusée d'administrer inadéquatement des médicaments sous ordonnance, d'avoir causé une blessure à un détenu et d'avoir falsifié des dossiers médicaux de détenus. Elle a été suspendue pendant une période d'environ huit mois en attendant le résultat d'une enquête (au paragraphe 219).

[128] Dans sa conclusion factuelle sur la question, l'arbitre de grief a déclaré au paragraphe 327 que le directeur avait choisi de ne pas réaffecter la fonctionnaire s'estimant lésée, car les incidents signalés soulevaient une grave question de confiance à son égard et que sa présence continue dans l'établissement posait un risque important.

[129] Il souligne ensuite au paragraphe 327 que « [...] la suspension a eu un effet punitif et [...] a été [en réponse] [...] à quelque chose que la fonctionnaire a censément fait, plutôt que d'être imposée en raison de circonstances n'étant pas liées à une faute

de sa part [...] ». Après avoir formulé cette conclusion, l'arbitre de grief accepte ensuite la compétence pour le grief de suspension et conclut que la période de suspension excessive a causé un « préjudice » à la fonctionnaire s'estimant lésée (au paragraphe 331) et accueille son grief en partie. L'arbitre de grief est arrivé à la conclusion que l'employeur avait poursuivi la suspension après le moment où il disposait de tous les faits pertinents requis pour rendre une décision sur l'acte répréhensible allégué.

[130] L'employeur a signalé *Petrovic c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 16, comme jurisprudence à l'appui de son argument selon lequel la suspension sans traitement était de nature administrative. Dans *Petrovic*, l'arbitre de grief Katkin est arrivé à la conclusion qu'il n'avait pas compétence pour entendre un grief à propos d'une suspension sans traitement, puisque le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent correctionnel et qu'on avait conclu qu'il avait accédé et utilisé sans autorisation des dossiers de détenus. L'employeur était préoccupé par les risques éventuels pour la sécurité des détenus découlant de ce qui était alors des motifs inconnus pour l'accès aux dossiers.

[131] Après plusieurs semaines d'enquête, l'employeur a écarté l'intention criminelle relativement à l'accès non autorisé aux dossiers de détenus, mais a poursuivi la suspension sans traitement du fonctionnaire s'estimant lésé, citant l'insuffisance des renseignements. La suspension de M. Petrovic a commencé le 6 novembre 2012 et il est retourné au travail le 18 janvier 2013. Malgré la preuve montrant que l'enquête de police n'avait relevé aucune intention criminelle et qu'une enquête ministérielle n'avait relevé aucun risque pour la sécurité des détenus découlant de l'accès non autorisé aux dossiers des détenus, l'arbitre de grief a conclu que les témoignages du témoin de l'employeur sur ce point étaient « sincères et convaincants » (au paragraphe 137), ce qui a mené à une conclusion que la suspension sans traitement était valide pour des motifs administratifs.

[132] D'après le témoignage de M. Norman, sa décision initiale de suspendre le fonctionnaire était la sienne et cette décision était fondée sur le conseil de la police de tenir le fonctionnaire à l'écart du milieu de travail. M. Norman a déclaré que la vidéo représentait une preuve circonstancielle solide et que les signalements de préoccupations d'autres collègues ont été un facteur. M. Norman a continué, en affirmant qu'au moment de questionner le fonctionnaire à propos de l'eau de Javel et

de tout problème avec des collègues, il a répondu par la négative. M. Norman a donc estimé qu'une suspension était nécessaire en raison de la préoccupation relative à un risque continu éventuel pour les autres dans le milieu de travail.

[133] Dans mon examen de la décision de l'employeur de suspendre le fonctionnaire dans la preuve dont je suis saisi, j'accepte la preuve claire et convaincante de M. Norman selon laquelle il craignait pour la sécurité de son personnel au laboratoire Carling. Compte tenu de son rôle en tant que coprésident du comité de santé et de sécurité au travail et de la directive de la police de tenir le fonctionnaire à l'écart, je conclus que la décision de suspendre le fonctionnaire et de prolonger la suspension sans traitement était raisonnable pour toute la durée de la suspension, plus particulièrement en tenant compte de la découverte d'eau de Javel dans l'eau potable, de la séquence vidéo montrant le fonctionnaire amener l'eau de Javel dans son bureau, sa réponse pas tout à fait franche lorsqu'on lui a demandé initialement s'il en savait quelque chose.

[134] Pour terminer sur ce point, la preuve du fonctionnaire et de M. Norman indique qu'à l'arrestation et à la libération du fonctionnaire, l'une des conditions de sa libération sous caution était de ne pas communiquer avec le personnel de l'ACIA et de ne pas se présenter au laboratoire Carling.

[135] Il ne fait aucun doute que les répercussions de la suspension sur le fonctionnaire ont été difficiles. Il a déclaré qu'elle avait été [traduction] « dévastatrice pour lui-même et sa famille ». Il a expliqué que la suspension et la perte éventuelle de son emploi l'avaient privé de sa capacité à subvenir aux besoins de sa famille. En soi, le témoignage du fonctionnaire ne convertit pas une suspension administrative en une suspension disciplinaire (voir *King c. Administrateur général* (SCC) 2011 CRTFP 45 au par. 59, citant la Cour fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176). En examinant les répercussions de la suspension sur la carrière du fonctionnaire, je n'ai reçu aucun témoignage concernant quelles auraient pu être les conséquences de la suspension si le fonctionnaire avait été autorisé à retourner au travail, mais je suppose qu'il aurait pu reprendre ses fonctions à l'expédition et à la réception sans autres entraves. Sa suspension ne visait aucunement à corriger son comportement.

Je conclus que, d'après la preuve dont je suis saisi, la suspension du fonctionnaire par

l'employeur était un acte administratif justifié visant la sécurité du personnel en milieu de travail. En conséquence, je n'ai pas compétence aux termes de l'al. 209(1)b) de la *Loi* pour entendre le présent grief.

Question 3 - Y avait-il un motif juste et raisonnable pour prendre une mesure disciplinaire et, le cas échéant, le licenciement était-il excessif?

[136] La Commission cite fréquemment la décision arbitrale dans *Wm. Scott & Co. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1976] B.C.L.R.B.D. No. 98 (QL) (« *Scott* »), pour déterminer s'il y avait un motif juste et raisonnable pour le licenciement. Dans *Scott*, on a conclu que, pour qu'un licenciement motivé soit considéré comme juste, l'employeur doit d'abord examiner si l'employé a donné un motif juste et raisonnable pour une forme de mesure disciplinaire quelconque. Deuxièmement, on doit déterminer si la décision de licencier l'employé était une réponse excessive dans toutes les circonstances. Troisièmement, si l'arbitre de grief estime que le licenciement était excessif, alors il ou elle doit déterminer les mesures justes et équitables qui devraient y être substituées (*Scott*, au par. 13).

[137] Pour les deux premiers éléments, *Scott* tient compte de la gravité de l'infraction, si elle était préméditée ou spontanée, si l'employé comptait de longs et bons états de service, si une mesure disciplinaire progressive a été tentée et, finalement, si le licenciement était conforme aux politiques établies de l'employeur ou si l'employé a été ciblé aux fins d'un traitement sévère (au paragraphe 14).

1. Existait-il un motif juste raisonnable pour imposer une mesure disciplinaire?

[138] Le fonctionnaire a appliqué *Scott* aux faits avant l'audience et a déclaré qu'il n'y avait aucune preuve directe prouvant qu'il avait versé de l'eau de Javel dans le refroidisseur d'eau. L'avocat du fonctionnaire a également fait valoir que, contrairement au témoignage de son client, le fonctionnaire aurait accidentellement pu causer la contamination à l'eau de Javel. Le fonctionnaire a fait valoir qu'il existait plusieurs problèmes dans le rapport, ce qui a teinté de partialité les décisions de l'employeur. Finalement, il a signalé ses 27 années de bons états de service pour le compte de l'employeur lorsqu'il a fait valoir que le licenciement était une réponse excessive à l'égard de l'incident.

[139] L'employeur a fait valoir que, d'après la preuve, le fonctionnaire est la seule

personne qui avait eu la possibilité de contaminer l'eau potable à l'eau de Javel. L'employeur a signalé les déclarations qu'il a faites qui ont jeté un doute sur sa crédibilité et il a fait valoir qu'il y avait d'autres preuves indiquant qu'il était responsable.

[140] Comme je l'ai expliqué plus tôt dans la présente décision, je conclus que le fonctionnaire était responsable d'avoir versé de l'eau de Javel dans le refroidisseur d'eau potable. Par conséquent, je conclus qu'il y avait un motif valable pour imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire. La première étape de l'analyse dans *Scott* est satisfaite.

2. Le licenciement constituait-il une réponse excessive compte tenu des circonstances?

[141] Dans la deuxième étape de l'analyse dans *Scott*, je dois tenir compte des différents facteurs entourant le fonctionnaire et la contamination pour déterminer si son licenciement était justifié. Les parties ont signalé une preuve de facteurs aggravants et atténuants appuyant leurs arguments.

[142] L'employeur a laissé entendre que je n'avais pas à formuler une conclusion quant au motif qui sous-tendait la contamination pour confirmer le licenciement. Il a aussi fait valoir que les actes du fonctionnaire après la découverte de l'eau contaminée montraient soit une conscience coupable tentant de dissimuler ses actes répréhensibles, soit une personne qui aurait dû collaborer d'une manière plus honnête et franche.

[143] D'après la conclusion de l'employeur selon laquelle le fonctionnaire était responsable de la contamination et qu'il a par la suite été malhonnête ou, à tout le moins, qu'il n'avait pas répondu franchement aux questions à ce propos, l'employeur a soutenu que le lien de confiance dans leur relation avait été irréparablement entaché, ce qui justifiait le licenciement. L'employeur a également fait valoir qu'à la lumière de la contamination de l'eau potable, le fonctionnaire ne doit pas retourner au milieu de travail, pour assurer la sécurité de tous les employés qui s'y trouvent.

[144] Le fonctionnaire a répondu qu'il n'existe aucune preuve claire d'acte répréhensible quelconque et que ses simples dénégations d'avoir contaminé l'eau volontairement constituaient une réponse raisonnable, compte tenu de son argument

selon lequel la contamination a été accidentelle. Il a fait valoir que des allégations inexactes et non prouvées dans le rapport ainsi que le fait que le directeur adjoint est passé à une conclusion rapide de sa culpabilité signalent que la décision de le licencier était partielle et injuste. Le fonctionnaire a indiqué que ses 27 années de bons états de service pour le compte de l'employeur justifiaient que l'on fasse preuve d'indulgence envers lui dans l'administration d'une mesure disciplinaire progressive plutôt que de justifier son licenciement.

[145] Comme il en a été question plus tôt dans la présente décision, l'employeur a signalé cinq différentes occasions où le fonctionnaire a nié toute connaissance, lorsqu'on lui a demandé s'il savait quoi que ce soit à propos de la contamination de l'eau, comme preuve de son manque de franchise et d'honnêteté.

[146] L'employeur a attiré mon attention sur *Laplante c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2007 CRTEFP 104, confirmée dans 2008 CF 1036. Il a signalé la similitude du fonctionnaire s'estimant lésé dans *Laplante*, qui a été licencié en fonction d'une preuve circonstancielle et spéculative d'avoir aidé des membres de sa famille qui faisaient la contrebande de cocaïne à travers la frontière. En rejetant le grief, l'arbitre de grief a souligné l'absence d'une preuve directe découlant d'une enquête policière, mais a également relevé des incohérences dans le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé l'ayant porté à croire que le fonctionnaire s'estimant lésé participait effectivement à l'activité criminelle. En confirmant la décision lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a passé en revue les conclusions de l'arbitre de grief et a déterminé qu'elles étaient raisonnables, citant la nécessité de faire preuve de déférence dans les affaires portant sur les conclusions de faits et la crédibilité.

[147] L'employeur a également cité *Société canadienne des postes c. Association des officiers des postes* (1996), 56 L.A.C (4^e) 353 au par. 47. L'arbitre de différend dans cette affaire a conclu que, lorsqu'une preuve *prima facie* d'inconduite en milieu de travail a été faite, l'employé est obligé d'expliquer sa conduite. En absence d'une telle franchise, l'arbitre de différend est arrivé à la conclusion que le récit des événements du fonctionnaire n'était pas en harmonie avec la prépondérance des probabilités et que son défaut d'offrir une explication à la police après son arrestation avait eu une grande incidence à l'encontre de sa crédibilité et de la vraisemblance de son histoire. Le grief a été rejeté.

[148] Le fonctionnaire a cité *York Region District School Board v. Elementary Teachers' Federation of Ontario, York Region*, [2014] O.L.A.A. No. 462 à 97, 122 et 123 (QL). L'employé dans cette affaire a été licencié après avoir été déclaré coupable d'agression sexuelle à l'égard d'un enfant. Après un long examen de tous les éléments de preuve pertinents, l'arbitre de différend est arrivé à la conclusion que l'employé avait effectivement eu un comportement inapproprié avec l'enfant, mais qu'une agression sexuelle n'avait pas été prouvée selon la prépondérance des probabilités. L'arbitre de différend s'est fondé en partie sur la décision dans *F.H. c. McDougall*, [2008] 3 R.C.S. 41, qui précise qu'une preuve doit être claire et convaincante pour une conclusion selon laquelle une agression sexuelle a eu lieu, selon la prépondérance des probabilités.

[149] Le fonctionnaire a également cité *Sandy Bay Ojibway First Nation v. Manitoba Government and General Employees' Union*, [2012] M.G.A.D. No. 11 (QL) (aux paragraphes 51 à 54). L'arbitre de différend dans cette affaire d'espionnage informatique allégué est arrivé à la conclusion qu'il existait certainement des motifs de soupçon, mais n'en était pas convaincu en raison de l'absence d'une preuve claire, convaincante, substantielle et fiable, compte tenu du fait que la réputation et l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé étaient en jeu. L'arbitre de différend a confirmé le grief et a annulé le licenciement. Toutefois, il a choisi de ne pas ordonner de paiement rétroactif des traitements ou des avantages.

[150] Le fonctionnaire a cité *Unit Park Holdings Inc. v. Laborers' International Union of North America, Local 183*, [2013] O.L.A.A. No. 283 aux paragraphes 77 et 78 (QL), qui porte sur un licenciement en raison d'un vol allégué. L'arbitre de différend n'a pas été convaincu que la preuve prouvait l'allégation de vol et, au lieu de cela, il a ordonné la réintégration dans son emploi, mais sans indemnisation.

[151] Le fonctionnaire a également cité *Jalal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel du Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-27992 (19990421) à 29, [1999] C.R.T.F.P.C. No. 52 (QL) aux paragraphes 110 et 111, qui se penche sur un grief de licenciement pour un agent correctionnel qui a été déclaré coupable d'un vol « non prémédité » de produits d'un magasin de détail. L'arbitre de grief est arrivé à la conclusion que le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé ne faisait aucun sens, mais il a tout de même conclu que son licenciement n'était pas justifié. Le défaut du fonctionnaire d'admettre son erreur n'a pas été perçu comme une autre infraction; au

lieu de cela, l'arbitre de grief a déterminé qu'il était pertinent d'évaluer la sanction adéquate en vertu des circonstances. L'arbitre de grief a ordonné la substitution du licenciement en une suspension de 20 mois sans traitement.

[152] Le fonctionnaire a également cité *Lloyd c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossiers de la CRTEFP 166-02-16102 et 16103 (19861031), [1986] C.R.T.F.P.C. n° 277 (QL), pour appuyer son argument selon lequel un employé ne devrait pas être déclaré coupable d'une infraction grave (le vol dans ce cas) en s'appuyant uniquement sur des éléments de preuve circonstanciels lorsque l'employé a de longs états de service au cours desquels il a exercé consciencieusement ses fonctions.

[153] Comme il a été décrit de manière détaillée précédemment, j'ai trouvé une preuve claire et convaincante que le fonctionnaire est responsable de la contamination du refroidisseur d'eau potable du bureau à l'eau de Javel. Lorsque la contamination a été découverte, il a nié de façon répétée qu'il en avait connaissance. Après qu'on lui a présenté la vidéo de sécurité le montrant en train d'utiliser de l'eau de Javel dans son bureau, il a nié en avoir utilisé pour faire du nettoyage. Environ quatre ans plus tard, il a présenté un témoignage hautement détaillé devant moi, y compris des détails minutieux concernant l'usage de l'eau de Javel pour le nettoyage. Une part importante de son explication a été contredite, soit par ses déclarations antérieures, soit par d'autres faits. Au total, la longue histoire qu'il a présentée à l'audience n'était tout simplement pas crédible.

[154] Le fonctionnaire a attiré mon attention sur plusieurs constatations de l'enquête dans le rapport administratif qu'il prétend injustes et qui ont entaché le décideur de partialité. Même si je conclus que les constatations reprochées dans de nombreuses affaires ne correspondent à rien de plus qu'à des commérages inutiles et non fondés, je ne trouve aucune preuve qui appuie une conclusion selon laquelle ils ont joué un rôle dans la suspension et le licenciement du fonctionnaire. Au contraire, la preuve dont je suis saisi est que le fonctionnaire, de par ses propres actes en répondant à M. Norman, a été responsable de son destin. La preuve que j'ai décrite me porte à conclure, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur n'a pas été motivé ou entaché de partialité d'une manière importante par les différentes affaires contenues dans les rapports, comme l'a signalé le fonctionnaire et qu'il a qualifiées d'injustes et de partiales.

[155] Je suis plus persuadé dans ma décision de rejeter le grief de licenciement par le fait que toute cette affaire porte sur la sécurité en milieu de travail pour les nombreux employés du laboratoire Carling. Peu d'affaires pourraient être plus importantes dans le cadre de l'arbitrage d'un grief ou d'un arbitrage que la sécurité en milieu de travail. Malgré la preuve claire et convaincante selon laquelle il était responsable de la contamination, le fonctionnaire n'a accepté aucune responsabilité et n'a montré aucun remords.

[156] Compte tenu du témoignage du fonctionnaire quant à son plan détaillé de verser de l'eau de Javel dans deux gobelets à côté du réservoir ouvert du refroidisseur d'eau pour usage ultérieur, il aurait dû communiquer ces faits à M. Norman lorsqu'on le lui a demandé. M. Norman a témoigné en disant que la deuxième fois qu'il a demandé au fonctionnaire s'il savait comment la contamination avait pu se produire, il était toujours préoccupé par le fait [traduction] « qu'un certain nombre de variables auraient pu produire le chlore dans le refroidisseur d'eau » et qu'il était préoccupé pour la sécurité du milieu de travail et qu'il souhaitait examiner de manière approfondie la façon de résoudre ce qui s'était produit.

[157] L'arbitre de grief Shannon, dans sa décision récente dans *Rahim c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 121 au par. 83, s'est penchée sur la question de savoir si la relation employeur-employé avait subi un préjudice irréparable et a souligné le rôle essentiel que joue l'acceptation de la responsabilité dans cette évaluation. Elle a conclu qu'au moment de déterminer si un fonctionnaire s'estimant lésé pouvait s'adonner à une inconduite ultérieure, une question essentielle consiste à déterminer s'il a accepté la responsabilité de ses actes et s'il comprend les répercussions que cela a sur la relation d'emploi.

[158] Dans l'affaire dont je suis saisi, les actes et les décisions dans l'ensemble de cette chaîne d'événements prise par le directeur intérimaire ont été motivés par une préoccupation pour la sécurité de tous les employés au milieu de travail. Le niveau de fausseté et d'évasion affiché par l'employé, ainsi que son défaut d'assumer la responsabilité de ses actes, ont causé un préjudice irréparable à la relation employeur-employé. Par conséquent, je conclus que l'employeur a établi qu'il avait un motif juste et raisonnable de licencier le fonctionnaire. La mesure disciplinaire imposée n'était pas excessive.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VIII. Ordonnance

[160] Les deux griefs sont rejetés.

Le 21 avril 2017.

Traduction de la CRTEFP

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