

Date: 20170512

Dossier: 566-02-11845

Référence: 2017 CRTEFP 52

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



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

ENTRE

JORN SOEGARD

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Soegard c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Michael F. McNamara, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

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

Pour le défendeur : Joshua Alcock, avocat

Affaire entendue à Abbotsford (Colombie-Britannique),
du 18 au 20 octobre 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Jorn Soegard, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») était un agent correctionnel (classifié CX-1). Il occupait un poste à l'Établissement de Kent, à Agassiz, en Colombie-Britannique, le 5 juin 2004, après avoir achevé le programme de formation correctionnelle. Il a travaillé à cet endroit jusqu'à ce qu'il soit suspendu sans traitement le 27 janvier 2015.

[2] Le 19 août 2015, M. Soegard a été licencié de son emploi au Service correctionnel du Canada (SCC).

[3] Le 15 septembre 2015, il a contesté son licenciement ainsi que sa suspension sans traitement pendant le processus d'enquête. De plus, il voulait que le dossier de l'enquête disciplinaire soit éliminé de son dossier.

II. Résumé de la preuve**A. L'incident**

[4] Le 18 septembre 2014, le fonctionnaire conduisait sa voiture lorsqu'il a aperçu une femme qu'il croyait être une ancienne partenaire intime. Il a conduit jusqu'à côté d'elle et lui a montré ses organes génitaux alors qu'elle s'approchait de la voiture en réponse à sa demande de directions.

[5] Le fonctionnaire a indiqué que la personne de qui il croyait s'approcher était une personne qui, à son avis, aurait trouvé cela amusant. Il s'est aperçu trop tard qu'il ne s'agissait pas de qui il croyait; elle lui était étrangère.

[6] La femme a signalé l'incident au service de police d'Abbotsford, en C.-B., et, le 24 novembre 2014, neuf semaines plus tard, le fonctionnaire a officiellement été accusé d'une infraction en vertu du par. 173(1) du *Code criminel* (L.R.C. (1985), ch. C-46), qui porte sur une personne qui commet volontairement une action indécente dans un endroit public en présence d'une ou de plusieurs personnes. Sa première comparution devant un tribunal a eu lieu le 12 janvier 2015.

[7] Le fonctionnaire n'a pas signalé cet incident à quiconque au SCC (l'« employeur »), même s'il était tenu de le faire par ses « Règles de conduite professionnelle » et son « Code de discipline ».

B. Rencontre avec l'employeur

[8] Cependant, le 26 janvier 2015, la police d'Abbotsford a communiqué avec l'employeur et l'a informé du chef d'accusation et de l'audience devant le tribunal. Le matin suivant, le 27 janvier 2015, on a demandé au fonctionnaire de se présenter à une rencontre avec le directeur intérimaire, Mark Noon-Ward afin de discuter du chef d'accusation.

[9] Lors de cette rencontre, le fonctionnaire a reconnu à l'employeur qu'il avait été accusé au criminel d'avoir exposé ses organes génitaux à une femme du public et qu'il ne l'avait pas signalé à l'employeur, même s'il en était tenu. Il éprouvait énormément de honte et de remords à propos de l'incident.

[10] L'employeur a expliqué qu'il était suspendu avec traitement dans l'attente d'un examen, comme l'exige le critère *Larsen (Larson c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9).

[11] Le 5 février 2015, il a été suspendu sans traitement dans l'attente de l'achèvement d'une enquête disciplinaire sur les allégations voulant qu'il ait commis une action indécente dans un endroit public et qu'il avait omis de signaler qu'il avait été accusé d'une infraction criminelle.

C. Comité d'enquête

[12] Le 6 mars 2015, le directeur, Bobbi Sandhu, a mis sur pied un comité d'enquête afin d'établir les faits entourant les allégations voulant que le fonctionnaire ait contrevenu aux Règles de conduite professionnelle et au Code de discipline de l'employeur en commettant une infraction criminelle « [...] qui pourrait jeter le discrédit sur le Service ou avoir un effet préjudiciable sur son rendement au travail [...] », et en omettant, avant de reprendre ses fonctions, d'informer son superviseur qu'une accusation d'infraction criminelle avait été déposée contre lui. Le directeur régional, Robert Clark, a été nommé président du comité d'enquête.

[13] Le 13 mai 2015, le fonctionnaire a été interviewé dans le cadre de l'enquête. Les participants étaient Mark Langer, gestionnaire régional intérimaire, relations de travail; John Randle, président de la section locale; James Dunn, l'ami et l'avocat du fonctionnaire; le président. On a demandé au fonctionnaire d'expliquer ce qui s'était produit le 18 septembre 2014.

[14] Il a commencé en indiquant qu'il éprouvait beaucoup de gêne et de honte de ce qu'il avait fait et qu'il s'agissait du moment de sa vie où il s'était trouvé au plus bas. Le fonctionnaire a décrit son état émotionnel ayant mené à l'incident, indiquant qu'il avait atteint le fond du baril. Il a décrit un certain nombre de facteurs qui, selon lui, avait contribué à la façon dont il avait agi le 18 septembre 2014, dont ses problèmes conjugaux, son alcoolisme et son incapacité de résoudre des problèmes, la dépression, l'anxiété et son incapacité à gérer ses émotions par lui-même.

[15] Le fonctionnaire a indiqué à l'enquêteur ainsi qu'aux autres personnes présentes que l'incident représentait une grande prise de conscience, car il n'aimait pas la personne qu'il devenait ou qu'il était devenu, et il a déclaré qu'il s'était aperçu qu'il devait apporter des changements dans sa vie. Il a reconnu que non seulement lui, mais aussi sa famille et ses collègues étaient touchés.

D. Preuve à l'audience

[16] Pendant l'audience, le fonctionnaire a présenté une preuve en ce sens, qui était qu'il éprouvait de la honte et des remords, et qu'il percevait l'incident comme une importante prise de conscience qui l'avait propulsé en vue de commencer à apporter des changements dont il avait bien besoin dans sa vie.

[17] Après l'incident, le fonctionnaire savait qu'il avait besoin d'aide, mais il ignorait à quel endroit il pouvait y avoir accès. Il était déprimé et plein d'anxiété. Il a appris qu'il était alcoolique après avoir vu un médecin à la mi-février 2015. Il avait cessé de boire le 18 septembre 2014, après l'incident, mais il avait eu une rechute en quelques occasions. Une fois lorsqu'il a été finalement accusé neuf semaines après l'incident et, une fois de plus, lorsqu'il a été escorté à l'extérieur des lieux de l'Établissement de Kent, le 27 janvier 2014.

[18] Pour décrire l'incident, le fonctionnaire a indiqué qu'il s'était rangé sur le côté pendant trois à cinq secondes et qu'il ne se masturbait pas, comme l'indiquait le chef d'accusation. Il croyait que la femme qu'il approchait était une personne avec qui il avait eu une aventure dans le passé et qui, selon lui, aurait trouvé une telle approche amusante. Il était surpris de s'apercevoir qu'il ne s'agissait pas d'elle et il a tenté rapidement de remonter la fermeture éclair de ses pantalons. La victime pourrait avoir perçu le mouvement de ses mains comme un acte de masturbation.

[19] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait effectué des travaux dans sa cour à la maison et qu'il avait bu à partir de midi jusqu'aux environs de 15 h plus tôt ce jour-là, mais il n'était pas certain si ses facultés étaient affaiblies.

[20] Après l'incident, le fonctionnaire a demandé un traitement pour son alcoolisme diagnostiqué récemment. Il a communiqué avec son syndicat et le Programme d'aide aux employés pour voir si une aide financière était disponible, car les finances représentaient un problème.

[21] Il a commencé à participer à des réunions des Alcooliques anonymes; cependant, il ne considérait pas sa participation régulière comme une bonne option en raison de son emploi à titre d'agent correctionnel et ce que cela signifierait dans le milieu de travail si l'on venait à apprendre qu'il était alcoolique. Même s'il avait essayé un certain nombre de moyens pour traiter son alcoolisme, le manque de fonds ou les fonds disponibles l'empêchaient de le faire. Au lieu de cela, il s'est fié à plusieurs de ses amis, qui lui ont offert du soutien et des conseils. Il est sobre depuis 20 mois.

[22] Le fonctionnaire est sans emploi depuis l'incident et tire son revenu exclusivement du RPC et de sa pension. Il n'a pas cherché d'autre travail depuis sa suspension, car il s'est occupé de sa sobriété et de sa dépression. Il se sentait incapable de retourner au travail.

E. Omission de signaler l'incident

[23] Le fonctionnaire a expliqué qu'après l'incident, le constable Reid du service de police d'Abbotsford l'a informé ainsi que son épouse que la police n'était pas certaine si des accusations seraient officiellement portées. Cette décision revenait aux procureurs de la Couronne, qui étaient très occupés. Le fonctionnaire savait que s'ils y donnaient suite, le fonctionnaire aurait besoin d'argent pour un avocat. Il pensait également que, particulièrement au fur et à mesure que le temps passait, la Couronne pouvait ne pas donner suite au dépôt d'accusations. En conséquence, il a décidé de tenir cette affaire confidentielle et de n'en informer personne, sauf si cela se produisait ou jusqu'à ce que cela se produise. Il craignait que les renseignements soient communiqués à quiconque, car il était inquiet pour sa famille et sa réputation au travail.

[24] Cependant, lorsque les chefs d'accusation ont été déposés officiellement en

novembre, le fonctionnaire a communiqué avec son ami et a demandé de l'aide pour retenir les services d'un avocat. Une fois de plus, il n'en a pas informé l'employeur. Lorsque le comité d'enquête lui a demandé pourquoi il n'avait pas signalé l'incident à ce stade, le fonctionnaire a indiqué qu'il était très naïf et qu'il ne s'était pas aperçu qu'il devait informer l'employeur, ce qui contredisait ses premières réponses à l'égard de cette question. Cette réponse n'était pas crédible.

III. Motifs de décision

[25] *William Scott & Co Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1977] 1 C.L.R.B.R. 1, établit le processus d'analyse à suivre à l'égard d'un licenciement. Je dois trancher si une infraction justifiant une mesure disciplinaire a eu lieu. Le cas échéant, je dois trancher si la sanction du licenciement était excessive et, dans l'affirmative, déterminer une autre sanction raisonnable.

[26] Le fonctionnaire a reconnu que l'infraction avait eu lieu. Malgré le fait que l'incident se soit produit en dehors du lieu de travail, il est clair pour moi (et pour le fonctionnaire) que ce type de manquement aux Règles de conduite professionnelle et au Code de discipline aurait des répercussions directes et très négatives pour la réputation de l'employeur, tant à l'intérieur de l'Établissement que de la collectivité. Dans certaines circonstances, un licenciement pour une telle conduite ne serait certainement pas excessif. Cependant, dans les circonstances de la présente affaire, je conclus qu'il s'agissait d'une mesure excessive.

[27] Le fonctionnaire a indiqué qu'il a confondu la victime de sa conduite très mal avisée avec une personne avec qui il avait déjà eu une relation intime. Il était sûr qu'elle trouverait ses actions amusantes. Sa consommation d'alcool ce jour-là était probablement à tout le moins responsable de ses flagrants manques de jugement.

[28] L'employeur n'a pas contesté cette preuve et je l'accepte.

[29] Même si la conduite était manifestement regrettable, si le fonctionnaire croyait qu'il s'approchait d'une ancienne partenaire intime qui, selon lui, aurait trouvé cela amusant, cette conduite serait très différente du fait d'effectuer volontairement une telle approche auprès d'une étrangère.

[30] De plus, lorsqu'il a rencontré pour la première fois son superviseur, et lorsque le comité d'enquête l'a interviewé, le fonctionnaire a exprimé sans réserve ses remords.

Il n'a pas attendu jusqu'à la présente audience pour exprimer ses remords ou sa compréhension qu'une conduite de cette nature avait une incidence négative, non seulement pour lui, mais pour l'employeur et sa famille. Il était mortifié et il comprenait que l'incident représentait une prise de conscience de traiter son alcoolisme non diagnostiqué auparavant ainsi que d'autres problèmes personnels. Il s'est rendu compte qu'il n'aimait pas la personne qu'il était en train de devenir ou qu'il était devenu, et il a promis de faire quelque chose à ce propos. Il a demandé un traitement pour son alcoolisme et, à l'exception de quelques rechutes au début, il est demeuré sobre jusqu'à présent.

[31] Il a aussi écrit à sa victime pour indiquer qu'il n'avait aucune excuse pour son comportement, qu'il éprouvait beaucoup de remords et qu'il s'était aperçu qu'il éprouvait de nombreux problèmes.

[32] À l'audience, Mel Strangeland, Ph. D., un psychologue agréé, a témoigné à propos de son évaluation du fonctionnaire. Parmi ses constatations, il a déclaré que le fonctionnaire était un alcoolique et que ce problème devait être traité. Il y a peu d'éléments de preuve pour laisser entendre qu'il représente plus qu'un faible risque de récidive. Il doit régler sa situation conjugale. En outre, les conséquences personnelles découlant de cet incident serviront de moyens de dissuasion très forts.

[33] Je souligne également que la Couronne a accepté que le fonctionnaire satisfaisait aux critères pour le programme de déjudiciarisation, dont une partie repose sur l'admission de la culpabilité. Le procureur de la Couronne a accepté le processus des mesures alternatives pour gérer l'affaire du fonctionnaire et l'affaire de celui-ci a été déjudiciarisée sans donner suite aux accusations au criminel.

[34] Des mesures alternatives peuvent être utilisées dans les affaires portant sur des infractions moins graves. Habituellement, ces affaires concernent des délinquants sans antécédents criminels. On donne à l'accusé l'occasion d'accepter sa responsabilité pour le crime et de s'amender devant la collectivité sans devoir se présenter devant les tribunaux.

[35] Le fonctionnaire n'a pas informé son employeur qu'il avait été accusé d'une infraction criminelle, comme il était tenu de le faire, ce qui est plus problématique que l'incident lui-même en ceci que cela met en évidence un problème de confiance manifeste pour l'employeur. Il est compréhensible que le fonctionnaire se soit

accroché à l'espoir que des accusations ne soient pas déposées, ce qui était raisonnable compte tenu de l'avis du service de police d'Abbotsford selon lequel cette décision incombait à la Couronne, qui était très occupée. La politique n'exige pas non plus le signalement d'un incident avant le dépôt d'accusations. Cependant, lorsque les accusations ont été officiellement déposées en novembre, le fonctionnaire avait une obligation claire de les signaler. Ses explications pour avoir omis de signaler l'incident étaient incohérentes et manquaient de crédibilité.

[36] Il s'agissait clairement d'une contravention du Code de discipline et il s'agissait d'une conduite justifiant une mesure disciplinaire. Cependant, même si je comprends que ce type d'infraction crée un problème de confiance pour l'employeur, je conclus que, comme pour la conduite originale, l'omission de la signaler était également liée aux problèmes personnels, aux problèmes conjugaux, à la dépression et à l'alcoolisme du fonctionnaire.

[37] Plutôt que d'exacerber gravement ces problèmes en y ajoutant la perte de son emploi, je crois que la meilleure approche consiste à soutenir le fonctionnaire pour qu'il obtienne de l'aide pour composer avec tous ces problèmes. La probabilité de réussite est beaucoup plus grande s'il demeure à l'emploi de l'employeur.

[38] Le fonctionnaire comptait un nombre relativement élevé d'années de service et était, d'après tous les témoignages, un bon employé. Il travaillait au SCC depuis 11 ans au moment de l'incident. Son dossier comprenait cinq « rapports d'évaluation du rendement » et il avait obtenu trois cotes (objectifs atteints la plupart du temps) dans tous les secteurs de ses objectifs de rendement au cours des trois années précédentes. Dans l'ensemble, ses rapports indiquaient qu'il avait démontré de l'aptitude dans le cadre de ses fonctions et de ses tâches, qu'il était un joueur d'équipe et qu'il avait obtenu constamment de bons résultats à différents postes à l'établissement, et qu'il avait affiché une attitude positive.

[39] Le fonctionnaire a convoqué cinq témoins, tous des agents correctionnels avec lesquels il avait travaillé et avec lesquels il entretenait des relations sociales à l'extérieur du lieu de travail. Ils ont témoigné qu'ils avaient été informés des actions du fonctionnaire ayant mené à son licenciement et, en règle générale, ils étaient d'avis que cela ne lui ressemblait pas du tout. Ils ont affirmé qu'ils ne voyaient rien qui l'empêchait d'effectuer un retour au lieu de travail et qu'ils accueilleraient son retour à

l'Établissement de Kent en tant qu'agent correctionnel.

[40] Le fonctionnaire a fait preuve d'une compréhension sincère de la gravité de son comportement en ce qui a trait à la conduite originale et à l'omission de signaler l'incident. Il a exprimé des remords de façon constante, il a reconnu ouvertement les problèmes personnels qui ont mené à l'incident, et il a pris un engagement et fait des efforts en vue de les régler. Je crois qu'il mérite une chance de le faire.

[41] Le fonctionnaire demande l'annulation de la suspension sans traitement et la suppression du rapport d'enquête de son dossier.

[42] L'employeur s'est appuyé sur les critères dans *Larsen* pour déterminer que le retrait du fonctionnaire du lieu de travail et sa suspension sans traitement étaient justifiés. Je ne vois rien qui ne va pas dans les conclusions de l'employeur. Je ne suis pas non plus d'avis que le rapport d'enquête devrait être supprimé de son dossier personnel.

IV. Ordonnance de mise sous scellés

[43] Les pièces 2, 3, 6, 7 et 8 contiennent des renseignements personnels et médicaux qui devraient demeurer sous scellés et qui ne devraient pas être communiqués. De plus, les numéros de téléphone et les adresses contenus dans les pièces restantes doivent être caviardés.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[45] Le grief est accueilli en partie.

[46] J'annule le licenciement daté du 19 août 2015.

[47] Je réintègre le fonctionnaire avec plein salaire et tous ses avantages à compter du 19 août 2015.

[48] Je n'ai pas compétence pour annuler la suspension.

[49] Je rejette la partie du grief concernant le rapport d'enquête.

[50] Je demeurerai saisi du présent grief pendant 90 jours à compter de la date de la présente décision pour régler toute question découlant de sa mise en œuvre.

Le 12 mai 2017.

Traduction de la CRTEFP

**Michael F. McNamara,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique**