

Date : 20170828

Dossiers : 566-34-7716 et 7717

Référence : 2017 CRTESPF 22

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans
le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

MARY ALICE LLOYD

fonctionnaire s'estimant lésée

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Lloyd c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : David Olsen, une formation de la Commission des relations de travail et de
l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Tony Jones, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Richard E. Fader, avocat

Affaire entendue à Toronto (Ontario),
Le 25 avril 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Demande devant la Commission

[1] Dans *Lloyd c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 67 (« *Lloyd 2015* »), l'arbitre de grief Joseph W. Potter (l'« arbitre de grief ») a, notamment, rejeté le grief de Mary Alice Lloyd, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »). Dans ce grief, la fonctionnaire contestait une suspension disciplinaire de 40 jours imposée par l'employeur, l'Agence du revenu du Canada (l'« ARC »), parce qu'elle avait prétendument retiré, sans motif lié au travail, des disques compacts (les « CD ») non protégés du milieu de travail, lesquels contenaient des renseignements personnels et confidentiels sur les contribuables, et téléchargé des renseignements sur les contribuables.

[2] La fonctionnaire a déposé une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») pour annuler la décision de l'arbitre de grief.

[3] Par jugement en date du 13 avril 2016, dans *Lloyd c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 115 (« *Lloyd 2016* »), la Cour a accueilli en partie la demande de contrôle judiciaire et a renvoyé l'affaire à l'arbitre de grief, ou, en cas d'indisponibilité, à un autre arbitre de grief dûment nommé, pour un nouvel examen de la durée de la sanction, conformément aux motifs de la Cour.

[4] La présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral m'a nommé pour examiner de nouveau la durée de la sanction, conformément aux motifs de la Cour.

[5] La Cour a ordonné que le caractère approprié de la suspension fasse l'objet d'un nouvel examen à la lumière des conclusions de l'arbitre de grief selon lesquelles deux actes d'inconduite avaient été établis, notamment : la fonctionnaire avait contrevenu à la politique de l'employeur lorsqu'elle a pris des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse de son employeur et elle a utilisé du matériel qui n'appartenait pas à son employeur pour faire des copies du disque compact comprenant son courriel, qui ne contenait aucun renseignement sur les contribuables.

[6] La Cour a conclu que d'autres motifs relatifs à la suspension de 40 jours n'avaient pas été établis, notamment celui voulant que la fonctionnaire ait contrevenu à l'article 241 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C., 1985, ch. 1 (5^e suppl.); la « *LIR* ») puisqu'elle avait sciemment divulgué des renseignements sur les contribuables, ce qui

aurait nécessité une conclusion voulant que la fonctionnaire ait téléchargé des renseignements sur les contribuables sur son ordinateur ou l'ordinateur portable de son petit ami. La Cour a conclu qu'il n'y avait aucun risque continu et permanent qu'une quantité importante de renseignements de nature délicate sur les contribuables soient transmise ou divulguée.

[7] La Cour a également ordonné que les parties aient le choix de présenter des observations à l'égard de l'absolution judiciaire ou de tout autre argument que l'arbitre de grief peut considérer comme pertinent pour déterminer la durée de la suspension et qui pourraient être motivées par ces deux conclusions.

[8] D'après les directives de la Cour, dans une décision provisoire de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, datée du 12 avril 2017 (*Lloyd c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 33), j'ai ordonné que l'audience prévue le 25 avril 2017 soit limitée à l'argumentation fondée sur le dossier existant.

[9] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* par qu'il devienne, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

II. Résumé de la preuve

[10] Voici un résumé des faits énoncés dans *Lloyd* 2016, de la Cour, aux paragraphes 3 à 10 :

[3] En février 2006, la demanderesse était en congé d'invalidité de longue durée. Un grief relatif à son congé d'invalidité était en instance. L'une des questions en litige dans le grief était de savoir si la demanderesse avait envoyé un courriel à son superviseur le 30 juin 2005. Lors de l'audience de grief, la demanderesse comptait prouver qu'elle avait effectivement envoyé ce courriel.

[4] Étant donné qu'elle était en congé, la demanderesse a dû demander au service des TI de l'ARC de copier les données de son répertoire personnel (le lecteur H, que les employés de l'ARC utilisaient pour enregistrer des renseignements personnels et des travaux en cours), où se trouvait le courriel, et de les lui remettre.

[5] Après avoir avisé son chef d'équipe de sa demande et avoir obtenu son autorisation, la demanderesse a communiqué avec le service des TI de l'ARC afin de se procurer une copie du courriel souhaité sur son lecteur H. La nature exacte de ces communications faisait l'objet du litige dont l'arbitre avait été saisi : la communication entre la demanderesse et son gestionnaire (au moins deux conversations) et la communication entre la demanderesse et le gestionnaire du service des TI avec qui elle avait communiqué à l'origine pour obtenir une autorisation de travail, ou un « numéro de référence », étaient toutes deux contestées. Ni cette personne ni le chef d'équipe de la demanderesse n'ont témoigné. L'employé du service des TI qui a effectivement accompli le travail a témoigné.

[6] Le service des TI a copié l'ensemble du lecteur H, plutôt que simplement le courriel en question. Cette copie du lecteur H de la demanderesse lui a été fournie par l'ARC sous la forme d'environ 16 disques compacts.

[7] La demanderesse a reçu les disques compacts dans le hall de son lieu de travail. Elle est retournée à la maison avec les disques compacts, les a consultés et a trouvé le courriel dont elle avait besoin. Elle a étiqueté les disques compacts et les a rangés dans une armoire verrouillée fournie par l'ARC jusqu'au moment où ils étaient nécessaires pour l'audition du grief. En 2008, comme son propre ordinateur ne fonctionnait pas, elle a utilisé l'ordinateur portable de son petit ami de l'époque pour faire deux copies du disque compact pertinent.

[8] Au cours de l'arbitrage du grief relatif à l'invalidité de la demanderesse, celle-ci a présenté une copie papier du courriel de juin. L'avocat de l'ARC s'est opposé à sa recevabilité et a exigé la présentation du disque compact afin de prouver l'existence du courriel. La demanderesse a ensuite présenté les 16 disques compacts, en précisant que, comme ils comportaient des renseignements sur des contribuables, leur confidentialité devait être protégée. L'ARC a saisi les disques compacts.

[9] La Division des affaires internes et de la prévention de la fraude (DAIPF) de l'ARC a lancé une enquête. À la lumière des conclusions préliminaires de la DAIPF, l'ARC a suspendu administrativement la demanderesse pour une durée

indéterminée, le 6 novembre 2009. Plus d'un an plus tard, le 22 décembre 2010, la DAIPF a publié son rapport définitif.

[10] L'ARC a imposé une suspension disciplinaire de 40 jours le 17 mars 2011. Le rapport sur les mesures disciplinaires indiquait les motifs de la suspension [...].

[11] La Cour a résumé les motifs comme suit :

[...]

1. La demanderesse avait pris du lieu de travail des disques compacts non protégés comportant des renseignements sur les contribuables et les avait copiés à un appareil n'appartenant pas à l'ARC.

2. La demanderesse n'avait pas tenté de limiter la quantité des renseignements emportés.

3. Le contenu des disques compacts a été copié à son ordinateur et à l'ordinateur portable de son petit ami de l'époque.

4. Sa conduite a enfreint l'article 241 de la Loi de l'impôt sur le revenu, L.R.C. (1985), ch. 1 (5^e suppl.) (LIR); d'ailleurs, étant donné son emploi à titre d'enquêtrice participant à des enquêtes sur ces infractions dans le contexte pénal, elle connaissait la gravité de ces infractions.

5. Elle n'a pas coopéré immédiatement en remettant son ordinateur et l'ordinateur portable de son petit ami de l'époque.

6. Il y avait un risque permanent et continu de divulgation d'un grand nombre de renseignements personnels sur les contribuables.

7. La demanderesse n'a pas éprouvé de remords.

[...]

[12] Tel qu'il a été mentionné, l'arbitre de grief a rejeté le grief. La Cour a conclu que ses motifs à l'égard de la suspension de 40 jours ne satisfaisaient pas à la norme du caractère raisonnable et que, à certains égards, son traitement de la preuve était problématique. Plus particulièrement, la Cour a observé ce qui suit au paragraphe 14 de *Lloyd* 2016 :

[14] L'arbitre a noté que selon la demanderesse, elle avait demandé que seul le courriel soit copié, mais on lui avait dit que l'ensemble du lecteur H devait être copié. Cependant,

l'arbitre a conclu que cette question n'était pas « pertinente » et a refusé de se prononcer sur la question, même si elle était au cœur des allégations d'inconduite qui ont justifié la suspension de 40 jours. [...] [I]l a conclu qu'elle avait pris des renseignements des contribuables sans nécessité et sans autorisation expresse, et ce, en violation de la politique de l'ARC.

[13] La Cour faisait référence aux paragraphes suivants de la décision de l'arbitre de grief.

[14] Au paragraphe 345 de *Lloyd* 2015, l'arbitre de grief a observé ce qui suit : « On ne peut pas contester que Mme Lloyd a retiré des renseignements sur les contribuables de son milieu de travail ».

[15] Au paragraphe 348, il a indiqué ce qui suit :

[348] Selon un des arguments présentés, Mme Lloyd n'avait demandé qu'une seule copie du courriel, ce à quoi on lui a répondu que le lecteur H devait être copié intégralement. M. Balgobin a indiqué qu'il n'aurait pas fait tout ce travail si on ne le lui avait pas demandé. On m'a demandé de privilégier son témoignage à celui de Mme Lloyd, mais, au bout du compte, je ne crois pas que ce point soit pertinent.

[16] L'arbitre de grief a également discuté de la question de savoir si des renseignements avaient été téléchargés sur l'ordinateur de la fonctionnaire ou sur l'ordinateur portatif de son petit ami. Il a indiqué qu'il s'agissait de l'une des principales questions examinées au moment d'imposer la suspension de 40 jours à la fonctionnaire, car cela sous-tendait le risque continu de divulgation de renseignements sur les contribuables. Toutefois, en fin de compte, l'arbitre de grief a conclu que rien d'important ne reposait sur ce point.

[17] Voici ce qu'il a déclaré au paragraphe 352 :

[352] Mme Lloyd a admis avoir chargé les CD dans l'ordinateur portatif de son petit ami de l'époque pour en faire des copies. On a témoigné longuement sur la question de savoir si les CD pouvaient être lus ou non sans être tout d'abord téléchargés sur l'ordinateur. Selon le témoignage de Mme Rodriguez, la seule façon de lire un CD était de le télécharger. Mme Lloyd a affirmé que le CD avait seulement été copié, qu'il n'avait pas été téléchargé. En fin de compte, je conclus que rien ne repose sur la réponse. Qu'ils aient été téléchargés ou non, laissant ainsi une copie sur l'ordinateur est, je crois, une question technique qui n'a aucune incidence

sur ma décision. En réalité, Mme Lloyd a sciemment demandé que l'on insère les CD dans un appareil n'appartenant pas à l'ARC et qu'on en fasse des copies.

[18] La Cour a conclu ce qui suit à l'égard de cette question dans *Lloyd* 2016, au paragraphe 16 :

[16] Par conséquent, il n'y avait aucun fondement factuel pour conclure qu'on avait enfreint l'article 241 de la LIR. Pour qu'il y ait infraction à l'article 241, la demanderesse devait divulguer sciemment des renseignements de contribuables; il aurait donc fallu que la demanderesse sache qu'en insérant un disque compact dans un ordinateur de bureau ou un ordinateur portable pour afficher ou copier des renseignements, l'information y figurant serait copiée au disque dur de l'appareil. La demanderesse a déclaré, lors de son témoignage, qu'elle ne savait pas que l'information serait copiée des disques compacts lorsqu'elle les a insérés d'abord dans son ordinateur, puis dans l'ordinateur portable de son petit ami. Encore une fois, l'arbitre n'a jamais tiré de conclusion sur cette question.

[19] La Cour a indiqué que la fonctionnaire avait admis avoir contrevenu à la politique de l'ARC et que l'arbitre de grief avait tiré une conclusion en ce sens, à savoir qu'elle avait téléchargé un CD dans l'ordinateur portatif de son ex-petit ami afin de visionner son contenu et de faire une copie du CD contenant le courriel de juin (le courriel lui-même ne contient aucun renseignement sur des contribuables). Ces agissements contrevenaient à la politique de l'ARC, qui interdit expressément de copier des renseignements de l'ARC au moyen d'ordinateurs qui ne lui appartiennent pas.

[20] En conclusion, la Cour a conclu que l'arbitre de grief était tenu d'examiner le caractère approprié de la durée de la suspension de 40 jours à la lumière des deux *actes* d'inconduite qui avaient été établis - le fait de prendre des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse et l'utilisation d'appareils n'appartenant pas à l'ARC pour copier le CD comportant le courriel.

[21] La Cour a renvoyé l'affaire à la Commission afin de procéder à un nouvel examen du caractère approprié de la suspension à la lumière de ses conclusions.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

1. Faits

[22] La fonctionnaire occupait le poste d'enquêtrice criminelle principale à la Direction générale de l'exécution et des enquêtes de l'ARC et travaillait au Bureau des services fiscaux de Toronto-Centre. Elle comptait environ 14 années de service lorsqu'elle a reçu sa suspension disciplinaire de 40 jours.

[23] Le 17 mars 2011, la fonctionnaire a reçu un [traduction] « Rapport de mesure disciplinaire », indiquant qu'une suspension de 40 jours lui était imposée. Les facteurs aggravants étaient indiqués, en partie, comme suit :

- Le retrait de 16 CD non protégés du milieu de travail, lesquels contenaient des milliers de courriels comprenant des renseignements personnels et confidentiels sur des contribuables (y compris les noms, les numéros d'assurance sociale, les adresses et les données financières). En réalité, 2 660 noms et numéros d'assurance sociale de contribuables uniques figuraient sur les courriels;
- La copie d'au moins un des CD;
- L'absence de collaboration pendant l'enquête disciplinaire et de remords;
- Le fait qu'elle occupait un poste d'enquêtrice criminelle qui avait [traduction] « enquêté sur de telles questions auparavant ».

[24] Les facteurs atténuants qui ont été examinés étaient les suivants :

- la fonctionnaire n'avait aucun dossier disciplinaire antérieur;
- la durée de l'enquête;
- la fonctionnaire n'avait aucune intention de divulguer ou de diffuser les renseignements sur les contribuables;
- les années de service de la fonctionnaire.

[25] Finalement, compte tenu de la gravité du manquement à la politique de l'employeur, une suspension disciplinaire de 40 jours a été imposée à la fonctionnaire. Pour résumer le témoignage du décideur, Roma Delonghi, l'arbitre de grief Potter a mentionné ce qui suit aux paragraphes 339 à 341 de *Lloyd* 2015 :

[339] *Mme Delonghi a tenu compte du fait que Mme Lloyd était employée depuis 1997 et que son dossier était vierge. Elle a également tenu compte du temps qu'il avait fallu pour terminer le rapport de la DAI. Les facteurs atténuants présentés par le représentant de Mme Lloyd ont également été pris en considération. L'éventail des mesures disciplinaires allait d'une suspension de 30 jours jusqu'au licenciement de Mme Lloyd, et Mme Delonghi estimait qu'une suspension de 40 jours était appropriée, compte tenu de tous les faits.*

[340] *On a demandé à Mme Delonghi de formuler des commentaires relativement à une section du Rapport de mesure disciplinaire qui se lit comme suit [...] :*

[Traduction]

[...]

La confidentialité des renseignements sur les contribuables revêt la plus haute importance pour l'intégrité de notre régime fiscal. L'ARC prend très au sérieux son obligation de protéger les renseignements confidentiels. Notre *Code de déontologie et de conduite* traite de l'importance de la contribution de chaque employé pour assurer que notre tradition d'intégrité et de professionnalisme se poursuive et soit améliorée, afin de renforcer l'engagement de l'ARC de servir le public de façon responsable, tout en soutenant un environnement de travail dans lequel les personnes sont respectées. Pour cette raison, votre conduite ne peut être tolérée.

[...]

[341] *Mme Delonghi a témoigné que la confiance du public revêtait la plus grande importance pour l'ARC. On s'attend à ce que les renseignements sur les contribuables soient traités comme l'ARC traiterait ses propres renseignements. Les renseignements sur les contribuables sont traités avec beaucoup de soin et on parle continuellement aux employés de cette question. En outre, les employés doivent faire une affirmation annuelle indiquant qu'ils ont lu les politiques de l'ARC.*

[26] Après 16 jours d'audience, l'arbitre de grief Potter a confirmé la mesure disciplinaire et a conclu que rien d'important ne reposait sur la question de savoir si les renseignements contenus dans les CD avaient été téléchargés dans l'ordinateur portatif de l'ami de la fonctionnaire.

[27] L'arbitre de grief Potter a expressément indiqué que Mme Delonghi avait déjà

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

tenu compte des facteurs atténuants et que, en l'absence de ceux-ci, la fonctionnaire aurait été licenciée.

[28] En outre, la mesure disciplinaire de 40 jours a été réduite en septembre 2010, le temps restant ayant été converti en congé de maladie non payé pour permettre à la fonctionnaire de recevoir un remboursement des prestations d'assurance-maladie et de racheter le service ouvrant droit à pension. En déplaçant sa période de suspension disciplinaire et en l'imposant au cours de la période de suspension administrative, plutôt qu'à son retour au travail, l'employeur a amoindri l'incidence de la suspension de 40 jours.

[29] L'arbitre de grief Potter a tiré les conclusions de fait suivantes :

- La fonctionnaire a retiré du milieu de travail des renseignements confidentiels sur les contribuables. Elle savait que les CD contenaient des renseignements confidentiels sur les contribuables.
- Entre 16 à 20 CD ont été remis à la fonctionnaire, alors qu'elle n'avait besoin que d'un courriel. Le nombre important de courriels aurait dû [traduction] « la freiner ». En plus du fait que le [traduction] « lecteur H » était le sien, elle [traduction] « savait évidemment ce qui s'y trouvait ».
- La fonctionnaire a choisi de ne pas communiquer avec l'ARC pour l'informer qu'elle avait reçu des renseignements confidentiels sur des contribuables; elle a [traduction] « choisi de garder le silence ».
- Aucun élément de preuve n'indiquait que la fonctionnaire a même eu le soutien tacite de son superviseur pour retirer des renseignements confidentiels sur les contribuables (elle avait dit à son superviseur qu'elle [traduction] « [...] avait besoin de certains renseignements personnels dans son ordinateur »).
- La fonctionnaire [traduction] « [...] devait savoir que ce qu'elle faisait était mal ».
- La protection des renseignements sur les contribuables revêt la plus haute importance et [traduction] « [l]e fait de retirer des

renseignements confidentiels du milieu de travail sans un besoin particulier et sans une approbation très explicite est, je crois, une action qui ne doit pas être tolérée ».

[30] Manifestement, l'arbitre de grief Potter a fondé sa décision sur le fait que la fonctionnaire a retiré du milieu de travail une quantité importante de renseignements confidentiels sur les contribuables, sans qu'elle n'en ait particulièrement besoin et sans approbation explicite. En fin de compte, il a indiqué qu'il n'était pas nécessaire de modifier la suspension disciplinaire de 40 jours.

2. La question à examiner de nouveau

[31] La Cour a convenu que la décision de l'arbitre de grief était fondée exclusivement sur les deux questions suivantes figurant dans le « Rapport sur les mesures disciplinaires » : (1) le retrait de renseignements sur les contribuables par la fonctionnaire sans l'autorisation expresse de son gestionnaire et (2) la copie du courriel au moyen d'un appareil n'appartenant pas à l'ARC.

[32] Cependant, la Cour était préoccupée par le fait que l'arbitre de grief n'a pas jugé nécessaire de déterminer si les CD avaient été téléchargés dans l'ordinateur portatif de l'ami de la fonctionnaire. Dans *Lloyd* 2016, aux paragraphes 22 et 23, la Cour a observé ce qui suit :

[22] Les motifs justifiant la suspension de 40 jours ne peuvent cependant pas être maintenus. La suspension de 40 jours était fondée sur l'allégation de l'ARC qu'il y avait, comme le dit le rapport sur les mesures disciplinaires, [TRADUCTION] « un risque permanent et continu de divulgation de renseignements personnels sur les contribuables » découlant de la copie des disques compacts aux ordinateurs de la demanderesse et de son petit ami de l'époque, ainsi que sur l'allégation selon laquelle la demanderesse avait contrevenu à l'article 241. L'arbitre a rejeté ces éléments comme étant sans pertinence ou n'a tiré aucune conclusion.

[23] L'arbitre était tenu d'examiner le caractère raisonnable de la durée de la suspension de 40 jours à la lumière des deux actes d'inconduite qui avaient été établis — le fait de prendre des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse et l'utilisation d'appareils n'appartenant pas à l'ARC pour copier le disque compact comportant le courriel. Il ne l'a pas fait.

[33] À première vue, la conclusion de la Cour au paragraphe 23 semble contredire la conclusion figurant au paragraphe 21, où la Cour a confirmé que l'évaluation par l'arbitre de grief de la suspension de 40 jours était fondée uniquement sur les deux questions établies dans le rapport sur les mesures disciplinaires. Cependant, au paragraphe 23, la Cour déclare que l'arbitre de grief a omis de tenir compte du caractère approprié de la suspension de 40 jours à la lumière des deux actes d'inconduite qui avaient été établis.

[34] En renvoyant l'affaire aux fins d'un nouvel examen du caractère approprié de la suspension à la lumière des deux facteurs établis, il semble que la Cour soit principalement préoccupée par le fait que l'arbitre de grief Potter n'a pas expliqué l'incidence de l'omission, de la part de l'employeur, de démontrer tous les facteurs du rapport sur les mesures disciplinaires.

[35] En conséquence, l'employeur abordera la jurisprudence à l'appui de la proposition selon laquelle un arbitre de grief a le droit de confirmer la mesure disciplinaire même dans les cas où tous les facteurs indiqués dans une lettre disciplinaire n'ont pas été établis.

[36] Subsidiairement, l'employeur fera valoir que les facteurs démontrés appuient la mesure disciplinaire consistant en une suspension de 40 jours.

3. Pouvoir de maintenir la mesure disciplinaire si les facteurs n'ont pas été démontrés

[37] La Cour a débattu du fait que l'arbitre de grief n'a pas abordé la raison pour laquelle il ne formulait aucune conclusion à l'égard de tous les facteurs du rapport sur les mesures disciplinaires, et ce, malgré la confirmation de la suspension disciplinaire de 40 jours. Au paragraphe 22, la Cour indique que la suspension était « fondée » sur le libellé du rapport.

[38] Cependant, il est bien établi en droit que le rôle d'un arbitre de grief consiste à évaluer la sévérité d'une sanction en fonction des allégations établies en preuve. Même s'il peut y avoir des cas où le défaut d'un employeur d'établir l'ensemble des allégations entraîne une réduction de la sanction, il n'y a aucune exigence qu'une réduction soit apportée dans tous les cas de ce genre.

[39] Le rôle d'un arbitre de grief est d'évaluer la durée de la mesure disciplinaire en

fonction des actes d'inconduite qui ont été établis.

[40] Par exemple, dans *Spinks c. Conseil du Trésor (Transport Canada)*, dossier de la CRTEFP 166-02-15249 (19860109), [1986] C.R.T.F.P.C. n° 3 (QL), l'arbitre de grief Nisbet s'est penché sur un licenciement lié à un conflit d'intérêts. Au paragraphe 150, il a indiqué ce qui suit :

[150] À mon sens, trois des cinq motifs invoqués par l'employeur pour le congédiement de l'employé s'estimant lésé sont donc justifiés. Il nous faut maintenant décider si la faute professionnelle commise par l'employé s'estimant lésé mérite la dure sanction de congédiement [...].

[41] Après avoir analysé les facteurs aggravants et atténuants, l'arbitre de grief Nisbet a confirmé le licenciement et a rejeté le grief.

[42] Une conclusion similaire a été tirée dans *Philps c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 110.

[43] Dans *Philps*, la Commission a formulé une conclusion uniquement à l'égard de deux des trois motifs sur lesquels l'employeur s'était appuyé pour justifier la suspension disciplinaire de 30 jours dans cette affaire. La Commission l'a mentionné et a soutenu ce qui suit au paragraphe 95 : [traduction] « Afin de ne laisser planer aucun doute, j'ai conclu selon la preuve présentée à la présente audience qu'une sanction disciplinaire de 30 jours sans rémunération pour les incidents concernant [...] est appropriée et justifiée ».

[44] De la même façon, l'arbitre de grief Potter aurait pu fonder sa décision sur les deux motifs tirés de l'avis d'audience disciplinaire de l'employeur. On fait valoir que c'est exactement ce qu'il a fait. En conséquence, la suspension de 40 jours devrait être maintenue au motif qu'un arbitre de grief peut rejeter un grief portant sur une mesure disciplinaire malgré le fait que ce ne sont pas tous les motifs énoncés dans la lettre disciplinaire qui ont été établis *de novo* devant le tribunal.

4. Autres facteurs établis justifiant une suspension disciplinaire de 40 jours

[45] Subsidiairement, dans l'éventualité où la Commission ne serait pas convaincue par l'évaluation de la sanction par l'arbitre de grief Potter, la preuve au dossier appuie la suspension disciplinaire de 40 jours qui a été imposée.

[46] La décision d'imposer une suspension disciplinaire de 40 jours a été rendue le 17 mars 2011. Bien que le rapport sur la mesure disciplinaire ait été signé par Roy Prince, il s'agissait de la décision de Mme Delonghi.

[47] En rendant sa décision, Mme Delonghi a tenu compte des résultats du [traduction] « rapport d'enquête de la DAIPF », qui a été rempli par Julie Rodriguez. Les conclusions suivantes ont été formulées dans le rapport :

- Les CD que Mme Lloyd a retirés du bureau d'une manière non protégée comprenaient 37 488 courriels et 776 documents contenant plus de 42 000 éléments de renseignements sur les contribuables. Un des CD (celui contenant le courriel du 30 juin 2005) a fait l'objet d'un examen détaillé; ce CD comprenait au moins 2 660 noms et numéros d'assurance sociale de contribuables uniques, dont des adresses et des données financières (pages 24 et 25).
- Aucun motif lié au travail ne pouvait justifier le fait que Mme Lloyd ait en sa possession des renseignements sur les contribuables. Elle n'avait pas besoin de communiquer des renseignements sur les contribuables dans le cadre de sa préparation à l'audience de son grief sur les mesures d'adaptation (pages 11 et 26).
- Soit Mme Lloyd a fait elle-même les deux copies du CD contenant le courriel du 30 juin 2005, soit elle a demandé à quelqu'un d'en faire deux copies (page 26).
- Mme Lloyd était au courant de la nécessité de protéger les renseignements sur les contribuables et des mesures de sécurité requises en ce qui a trait aux renseignements protégés (page 26).

[48] La protection des renseignements sur les contribuables est fondamentale pour l'ARC et est intrinsèque à la façon dont elle mène l'ensemble de ses activités. Il y a une corrélation directe entre la conformité volontaire des contribuables et la réputation de l'ARC; les contribuables vont se conformer au régime de l'impôt sur le revenu uniquement s'ils font confiance à l'agence responsable de son administration et s'ils sont sûrs que leurs renseignements personnels seront protégés. À ce titre, il est essentiel pour le public de savoir que l'ARC protège de manière vigilante les

renseignements sur les contribuables (voir *Campbell c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 66).

[49] Le « Code d'éthique et de déontologie » de l'ARC (entré en vigueur le 22 février 2001; le « Code ») met en évidence son engagement envers l'intégrité et demande à ce que les employés exercent leurs fonctions de manière consciencieuse et qu'ils réfléchissent aux répercussions possibles de leurs actions sur toutes les parties concernées, y compris le public et les clients. Le Code traite de la confidentialité et de la divulgation des renseignements, et met en évidence l'importance de protéger les renseignements sur les contribuables et l'intégrité de l'ARC. Le Code confirme ce qui suit à la page 6 : [traduction] « Il est strictement interdit d'accéder aux renseignements recueillis par l'ADRC, sauf si cela est expressément exigé par votre travail. Vous ne pouvez en aucune circonstance utiliser des renseignements officiels pour votre usage personnel. »

[50] En ce qui a trait à l'utilisation des renseignements pour contester une mesure disciplinaire, le Code indique ce qui suit à la page 6 :

[Traduction]

Votre accès se limite strictement aux renseignements qui sont pertinents aux fins de [...].

Vous êtes tenu de protéger les renseignements officiels. Par conséquent, vous devez uniquement utiliser, traiter, stocker ou manipuler des renseignements désignés ou classifiés aux fins précisées par l'ADRC. Vous ne pouvez pas retirer, dissimuler, modifier, mutiler, copier, détruire ou rendre publics des renseignements officiels, des dossiers ou des documents quelconques sans l'autorisation expresse de votre gestionnaire. Si vous avez des doutes quant à la façon de traiter des renseignements précis, veuillez consulter votre gestionnaire [...].

[51] La politique exige une [traduction] « autorisation expresse » avant de retirer des renseignements sur les contribuables du milieu de travail.

[52] La fonctionnaire n'a pas établi un moyen de défense fondé sur la tolérance. Comme il est indiqué dans *Baptiste c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 127, au paragraphe 311, le fardeau de la preuve pour ce qui est de la question de la tolérance incombe à la fonctionnaire.

[53] Au paragraphe 289 de *Lloyd* 2015, le témoignage de la fonctionnaire est résumé comme suit : « [...] elle a téléphoné à son superviseur [...] et lui a indiqué qu'elle avait besoin de certains renseignements personnels dans son ordinateur. On lui a indiqué d'appeler la Section de la TI et d'obtenir un [traduction] « numéro de billet », ce qu'elle a fait ».

[54] La fonctionnaire était en congé de maladie à ce moment-là et a uniquement mentionné à son superviseur qu'elle avait besoin de « renseignements personnels » sauvegardés sur son ordinateur. Elle n'a pas demandé [traduction] « l'autorisation expresse » de retirer d'importantes quantités de renseignements sur les contribuables. L'arbitre de grief Potter a conclu qu'elle n'avait même pas reçu le soutien tacite de son superviseur afin de retirer du milieu de travail ces renseignements. Il n'y a tout simplement aucun fondement pour une défense fondée sur la tolérance.

[55] Le but de la « Politique sur la protection des biens et des renseignements classifiés et protégés à l'extérieur des lieux de travail » (date de modification : le 28 avril 2009) est de réduire le risque de divulgation non autorisée ou de mise en péril de renseignements classifiés et/ou protégés, ce qui comprend les renseignements sur les contribuables. Elle s'applique à tous les employés de l'ARC et ces derniers y ont tous accès. Cette politique est particulièrement importante pour les employés au sein des divisions de la vérification et de l'exécution, où travaillait Mme Lloyd, car elle concerne l'exigence de transporter de manière sécuritaire et de protéger les renseignements sur les contribuables lorsqu'ils travaillent à l'extérieur des lieux de travail. La politique prévoit que les renseignements doivent être copiés sur des supports de stockage électroniques chiffrés approuvés par l'ARC ou entreposés dans plusieurs serviettes verrouillées. Elle fait valoir que les employés sont responsables et doivent rendre compte des mesures préventives nécessaires qu'ils ont prises, ainsi que de prendre soin des articles dont ils ont la garde en tout temps.

[56] Mme Delonghi a présenté les raisons suivantes, en partie, à l'appui de sa décision d'imposer une sanction disciplinaire de 40 jours :

- Mme Lloyd a retiré du milieu de travail 16 CD de manière non sécuritaire et a demandé à quelqu'un d'en faire des copies;
- la quantité de renseignements sur les contribuables figurant sur ces CD et le fait qu'ils provenaient d'enquêtes criminelles de nature très

déliçates;

- Mme Lloyd n'a pas tenté de limiter la quantité de renseignements retirée du milieu de travail;
- Mme Lloyd n'avait aucune raison justifiant le fait qu'elle ait des renseignements sur les contribuables dans le cadre de l'audience de son grief; le seul courriel pertinent à l'arbitrage était le courriel du 30 juin;
- le poste de Mme Lloyd à l'ARC en tant qu'enquêteuse criminelle AU-03 (qu'elle occupait depuis de nombreuses années) signifiait qu'elle était au courant de la nécessité de protéger les renseignements sur les contribuables;
- le manque de franchise et de collaboration de Mme Lloyd pendant l'enquête; le rapport a indiqué qu'elle avait modifié son point de vue à l'égard de ce qui s'était produit à un certain nombre de reprises (par exemple, à savoir si des copies des CD avaient été faites et par qui);
- l'absence de remords démontrée par Mme Lloyd et ce qui semblait, selon Mme Delonghi, être l'incapacité de Mme Lloyd à accepter la responsabilité de ses actes; comme l'a souligné l'arbitre de grief Potter dans *Lloyd 2015* : « Bien que le représentant de Mme Lloyd se soit excusé en son nom, elle ne l'a jamais fait »;
- Mme Lloyd a contrevenu à plusieurs politiques de l'ARC;
- les facteurs atténuants comprenaient le fait que Mme Lloyd était une employée depuis 1997 et qu'elle n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire antérieure, ainsi que la durée de l'enquête;
- les actes de Mme Lloyd ont également été atténués par son intention, car elle souhaitait utiliser le courriel du 30 juin uniquement pour son audience d'arbitrage.

[57] Dans le cadre de son témoignage, Mme Delonghi a souligné que la portée des infractions permettait une suspension allant de 30 jours à 6 mois, pouvant aller

jusqu'au licenciement, inclusivement. Selon son témoignage, compte tenu de la nature du manquement aux politiques, au Code ainsi qu'à d'autres politiques sur la sécurité et la protection des renseignements protégés, ainsi que la quantité inhabituelle de courriels retirés par la fonctionnaire, une suspension de 40 jours était appropriée.

[58] En raison d'une décision rendue au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, la mesure disciplinaire imposée à Mme Lloyd a été modifiée au profit du temps purgé pendant la suspension administrative. En conséquence, elle n'a jamais purgé la suspension disciplinaire de 40 jours.

[59] Compte tenu de la gravité de l'inconduite de Mme Lloyd, l'employeur fait valoir qu'une suspension disciplinaire de 40 jours était plus que justifiée. En toute honnêteté, un licenciement aurait pu l'être aussi.

[60] Un arbitre de grief devrait réduire une sanction disciplinaire imposée par la direction uniquement si celle-ci est manifestement déraisonnable ou erronée. Un arbitre de grief ne doit pas intervenir simplement parce qu'il considère qu'une sanction un peu moins sévère aurait suffi.

[61] Au moment de déterminer en quoi consiste la durée raisonnable d'une mesure disciplinaire, la Commission a conclu que, lorsque l'affaire porte sur des renseignements fiscaux et un employé à qui on a confié du travail en lien avec de tels renseignements, la conduite de l'employé est tenue à une norme élevée. Par conséquent, une mesure disciplinaire et, dans bien des cas, le licenciement seront justifiés dans ces affaires.

[62] Dans *Foon c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 126, le vice-président Potter (tel était alors son titre) a cité comme suit *Ward c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, dossiers de la CRTFP 166-02-16121 et 16122 (19861229), aux pages 12 et 13, [1986] C.R.T.F.P.C. n° 335 (QL), afin de mettre en évidence la gravité de l'accès non autorisé à des renseignements sur les contribuables :

[...] Ce faisant, elle a porté atteinte au système fiscal canadien, système unique et délicat fondé sur la déclaration personnelle et volontaire par les contribuables de renseignements des plus confidentiels [...] Il est impossible de tolérer une telle violation si l'on veut assurer la survie et la crédibilité du système fiscal; en outre, l'obtention de ces renseignements ou leur divulgation à des tiers constitue une

infraction criminelle.

[63] La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), dans *Naidu c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 124, aux paragraphes 93 et 94, a reconnu que la confidentialité des renseignements sur les contribuables revêt la plus haute importance pour l'ARC et l'intégrité de notre système de production des déclarations. Par conséquent, la CRTFP a conclu que, même si la suspension se trouvait à l'échelon supérieur de la fourchette acceptable (en l'espèce, 20 jours pour un accès non autorisé à l'information de deux contribuables, le fonctionnaire et son épouse), les circonstances atténuantes n'ont pas suffi à justifier la réduction du nombre de jours de suspension. En outre, même si le fonctionnaire dans *Naidu* avait présenté ses excuses concernant l'accès non autorisé, on a conclu qu'il ne semblait pas présenter d'éléments de remords et de reconnaissance de l'inconduite.

[64] Dans *Nolan c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, dossier de la CRTFP 166-02-17111 (19871125), [1987] C.R.T.F.P.C. n° 338 (QL), une employée de Revenu Canada s'est fait prendre à accéder aux dossiers informatiques d'un contribuable sans autorisation, y compris le dossier d'un policier qui menait une enquête la concernant. Son licenciement a été remplacé par une suspension de trois mois. Cependant, il est important de souligner que l'arbitre de grief dans cette affaire a conclu qu'une suspension de trois mois constituait une sanction appropriée pour un accès non autorisé à des renseignements sur les contribuables, sans divulgation.

[65] La description de travail de Mme Lloyd précise que son rôle en tant qu'enquêtrice et vérificatrice AU-03 consiste à enquêter sur les particuliers et les sociétés soupçonnées d'avoir commis des infractions à la *LIR*. En tant qu'enquêtrice travaillant avec des renseignements sur les contribuables, et en vertu des obligations légales énoncées dans la *LIR*, Mme Lloyd était tenue à une norme de confiance élevée. On lui a confié un accès à des renseignements sur les contribuables. Ce faisant, on attendait d'elle qu'elle protège ces renseignements de nature délicate et qu'elle agisse en tout temps dans l'intérêt public et non pas dans son propre intérêt, au détriment des contribuables.

[66] Comme il est indiqué dans le passage suivant de *Stewart c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2016 CRTEFP 106, au paragraphe 59 : « Même si ses longues années de service et ses remords peuvent constituer des facteurs atténuants dans le cas présent, je les considère également

comme des facteurs aggravants. Le fonctionnaire comprenait très bien que son comportement était inacceptable en fonction de ses années de service et de son expérience à l'ASFC [...] ».

[67] Dans *Naidu*, au paragraphe 84, la CRTFP a déclaré ce qui suit :

[...] Savoir si un employé a été franc avec son employeur, s'il a reconnu le caractère inapproprié de la conduite reprochée, et a présenté des excuses et a éprouvé du remords et s'il est disposé à corriger le comportement ou à ne plus le reproduire à l'avenir, voilà autant de considérations premières dont il faut tenir compte au moment d'aborder la question des circonstances atténuantes au regard de la mesure disciplinaire imposée.

[68] Aucun remords ou reconnaissance de l'inconduite, à titre de facteur atténuant, n'a été établi en l'espèce. La jurisprudence établit que le remords est l'un des principaux facteurs atténuants au moment d'examiner le caractère approprié d'une sanction disciplinaire.

[69] On pourrait penser que, si Mme Lloyd avait été réellement préoccupée par la communication éventuelle de renseignements sur les contribuables, elle aurait tout mis en œuvre pour apporter son ordinateur personnel et l'ordinateur portatif de son ami dès que possible. Plutôt, près d'une année s'est écoulée avant qu'elle fournisse à l'ARC son ordinateur personnel et les coordonnées de son ami.

[70] Compte tenu de l'ensemble de la preuve, une suspension disciplinaire de 40 jours était justifiée dans la présente affaire.

B. Pour l'agent négociateur

[71] La suspension de 40 jours de la fonctionnaire devrait être considérablement réduite à la lumière de la décision de la Cour dans *Lloyd* 2016.

[72] Le représentant de la fonctionnaire a mentionné l'exposé des faits décrits par la Cour et intégré dans la présente décision.

[73] Le 17 mars 2011, l'ARC a envoyé à Mme Lloyd un rapport sur les mesures disciplinaires dans lequel il était indiqué qu'une suspension de 40 jours lui était imposée et que ladite suspension devait commencer dès qu'elle serait médicalement apte à retourner au milieu de travail. Le rapport est rédigé en partie comme suit :

[Traduction

[...]

Inconduite

Le 3 février 2006, pendant que vous vous trouviez en congé, vous avez communiqué avec le bureau d'aide régional et avez demandé une copie de l'intégralité de votre lecteur H. Le 9 mars 2006, la demande a été traitée et vous avez retiré 16 CD non protégés du milieu de travail qui contenaient des milliers de courriels comprenant des renseignements personnels et confidentiels. Il n'y avait aucune raison liée au travail pour que vous agissiez de la sorte.

Un examen détaillé des CD a été effectué par le Système de surveillance du réseau électronique (SSRE) et a mené à la conclusion qu'ils contenaient 37 488 courriels et 776 documents comprenant des renseignements relatifs aux contribuables. Les courriels s'étendaient sur la période de décembre 2000 au 3 janvier 2006. Les 776 documents contenaient plus de 42 000 éléments de renseignements sur les contribuables, dont des noms, des numéros d'assurance sociale, des adresses et des données financières.

L'enquête subséquente menée par la Division des affaires internes et de la prévention de la fraude (DAIPF) a déterminé que vous avez téléchargé le contenu de tous les CD sur l'ordinateur portatif de votre ami, et que vous avez fait des copies, ou que vous avez demandé qu'on en fasse des copies, d'au moins un des CD. Vous avez également reconnu avoir téléchargé les CD sur votre ordinateur personnel.

La conclusion du rapport de la DAIPF est que vous [traduction] « [...] avez contrevenu à la politique de l'ARC concernant la sécurité et la protection des renseignements confidentiels et avez omis de respecter les dispositions en matière de confidentialité de l'article 241 de la Loi de l'impôt sur le revenu en retirant du milieu de travail les CD non chiffrés contenant des renseignements sur les contribuables appartenant à l'ARC et en copiant ces renseignements confidentiels sur un appareil n'appartenant pas à l'ARC. Cela a donné lieu à une divulgation non autorisée de renseignements confidentiels. »

De nombreuses tentatives ont été faites par la direction afin de récupérer l'ordinateur portatif de votre ami et, ultérieurement, votre ordinateur personnel, afin de nettoyer le reste des renseignements relatifs aux contribuables sur le disque dur. Cependant, vous vous êtes montrée peu disposée à collaborer avant la participation de la DAIPF en mars 2010. Votre manque de collaboration a nui aux tentatives de la direction afin de minimiser la menace pour la sécurité, et a

entraîné le risque continu de communication et de divulgation de volumes importants de renseignements confidentiels de nature délicate.

L'examen du contenu des CD a également révélé une quantité énorme de CD de courriels personnels, ce qui rend évident que vous avez consacré une multitude d'heures de travail à envoyer et à recevoir des courriels personnels. La quantité dépasse grandement l'utilisation personnelle limitée au sens du Code de déontologie et de conduite à la section G : Accès aux réseaux électroniques et leur usage.

Il n'y a aucun dossier disciplinaire antérieur.

Tous les facteurs atténuants ou aggravants, et la mesure disciplinaire

Les facteurs atténuants qui ont été pris en considération sont la durée de l'enquête, le fait que votre intention n'était pas de divulguer ou de diffuser des renseignements confidentiels, et votre dossier disciplinaire vierge.

Les facteurs aggravants pris en considération comprennent le manque de collaboration et de candeur dont vous avez fait preuve dans vos rapports avec la direction relativement à cette question, ainsi que la gravité et la nature de l'inconduite.

La confidentialité des renseignements sur les contribuables revêt la plus haute importance pour l'intégrité de notre régime fiscal. L'ARC prend très au sérieux son obligation de protéger les renseignements sur les contribuables. Notre Code de déontologie et de conduite traite de l'importance de la contribution de chaque employé pour assurer que notre tradition d'intégrité et de professionnalisme se poursuive et soit améliorée, afin de renforcer l'engagement de l'ARC de servir le public de façon responsable, tout en soutenant un environnement de travail dans lequel les personnes sont respectées. Pour cette raison, votre conduite ne peut être tolérée.

Par conséquent, conformément au pouvoir qui m'est délégué aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, vous recevez par la présente une suspension de 40 jours (300 heures). La suspension sera servie dès que vous serez apte sur le plan médical à retourner au milieu de travail [...].

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[74] La Cour a cerné sept éléments distincts sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans ses motifs pour imposer la mesure disciplinaire.

[75] À la première audience devant l'arbitre de grief Potter en 2015, l'ARC a présenté une preuve à l'appui de l'ensemble des sept éléments sur lesquels il s'est fondé au moment d'imposer la mesure disciplinaire.

[76] L'arbitre de grief Potter est arrivé à la conclusion que seulement deux éléments avaient été démontrés, à savoir, le retrait physique des renseignements sur les contribuables du lieu de travail et la copie d'un courriel de l'un des CD. Il n'a formulé aucune conclusion quant à savoir si le fonctionnaire avait téléchargé les CD sur son ordinateur ou sur celui de son petit ami.

[77] Qui plus est, M. le juge Rennie a tranché que l'allégation la plus grave, soit que la fonctionnaire ait contrevenu à l'article 241 de la *LIR*, n'avait aucun fondement factuel, car l'arbitre de grief aurait eu à conclure que la fonctionnaire avait divulgué des renseignements sur les contribuables en toute connaissance de cause.

[78] Pour établir ce fait, le fonctionnaire aurait eu besoin de savoir qu'en insérant un CD dans un ordinateur de bureau ou un ordinateur portable pour visionner ou copier les renseignements, les renseignements seraient téléchargés sur le disque dur de l'appareil. Dans son témoignage, la fonctionnaire a mentionné qu'elle ignorait que les renseignements seraient téléchargés à partir des CD lorsqu'elle les a insérés dans son ordinateur, puis dans l'ordinateur portable de son petit ami. L'arbitre de grief n'a formulé aucune conclusion sur cette question.

[79] L'arbitre de grief Potter n'a pas conclu que des renseignements sur les contribuables avaient été divulgués sans autorisation. Aucune preuve n'a démontré que Mme Lloyd avait révélé des renseignements sur les contribuables à qui que ce soit. En outre, il n'a formulé aucune conclusion qu'il y avait un risque continu de divulgation de renseignements sur les contribuables, tel qu'il est allégué par l'ARC.

[80] L'ARC continue d'alléguer que Mme Lloyd n'avait pas éprouvé de remords. L'arbitre de grief a refusé de formuler des conclusions à ce sujet.

[81] Il n'y a aucune confusion dans la décision de la Cour. Lorsqu'elle est lue intégralement, elle fait valoir que l'ARC a fondé sa mesure disciplinaire sur sept éléments qui constituaient une inconduite grave, dont la plus grave était une violation de la *LIR*.

[82] Dans *Lloyd 2016*, la Cour a affirmé ce qui suit aux paragraphes 22 et 23 :

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

[22] *Les motifs justifiant la suspension de 40 jours ne peuvent cependant pas être maintenus. La suspension de 40 jours était fondée sur l'allégation de l'ARC qu'il y avait, comme le dit le rapport sur les mesures disciplinaires, [TRADUCTION] « un risque permanent et continu de divulgation de renseignements personnels sur les contribuables » découlant de la copie des disques compacts aux ordinateurs de la demanderesse et de son petit ami de l'époque, ainsi que sur l'allégation selon laquelle la demanderesse avait contrevenu à l'article 241. L'arbitre a rejeté ces éléments comme étant sans pertinence ou n'a tiré aucune conclusion.*

[23] *L'arbitre était tenu d'examiner le caractère raisonnable de la durée de la suspension de 40 jours à la lumière des deux actes d'inconduite qui avaient été établis — le fait de prendre des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse et l'utilisation d'appareils n'appartenant pas à l'ARC pour copier le disque compact comportant le courriel. Il ne l'a pas fait.*

[83] La sanction disciplinaire doit être réexaminée à la lumière de ce qui reste, c'est-à-dire le retrait des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse et la copie du courriel. À la lumière de ces constatations, la sanction aurait dû être bien moindre que 40 jours de suspension.

[84] Lorsque les allégations les plus graves sont éliminées, notamment les allégations criminelles, la durée de la mesure disciplinaire doit être réduite.

[85] Dans *Island Telephone Co. (The) v. C.W.C.*, [1990] P.E.I.L.A.A. No. 1 (QL), la fonctionnaire s'estimant lésée, une opératrice téléphonique, a tenté de joindre sa mère au téléphone pendant une pause. Elle n'a pas été en mesure de le faire. Elle était préoccupée, car sa mère n'utilisait jamais le téléphone. Elle a utilisé la technologie à sa disposition pour écouter secrètement la ligne. Elle a entendu son beau-frère et sa belle-sœur parler d'elle en termes désobligeants.

[86] Elle a raconté par la suite à son beau-frère ce qu'elle avait entendu. Ce dernier a communiqué avec l'employeur de la fonctionnaire s'estimant lésée, qui lui a imposé une suspension de 30 jours sans traitement. Il a été allégué qu'elle avait commis des infractions très graves, dont un acte criminel aux termes du paragraphe 184(1) du *Code criminel* (L.R.C. 1995, ch. C-46) en écoutant les conversations téléphoniques, alors que cela n'était pas nécessaire pour fournir un service à la clientèle.

[87] Cependant, aucune accusation criminelle n'a été déposée contre la fonctionnaire

s'estimant lésée. L'arbitre de grief est arrivée à la conclusion qu'au moment de trancher la gravité de l'infraction et le niveau de la sanction justifiée, la société avait tenu compte du fait que la plaignante avait contrevenu à une disposition du *Code criminel*. À son avis, la sanction était inappropriée et, en conséquence, elle a réduit la sanction imposée à la fonctionnaire s'estimant lésée.

[88] De manière semblable, en l'espèce, aucune accusation criminelle n'a été établie et la sanction devrait être réduite.

[89] Dans *Lapostolle c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 134, le fonctionnaire s'estimant lésé, un agent correctionnel, a contesté une suspension de trois jours pour avoir tenu des propos désobligeants envers son superviseur et pour avoir parié avec un détenu dans une partie de tir au poignet. L'arbitre de grief est arrivé à la conclusion que l'employeur n'avait pas démontré que le fonctionnaire s'estimant lésé avait tenu les propos désobligeants. Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir participé au pari. Compte tenu du défaut de démontrer que des propos désobligeants avaient été tenus, l'arbitre de grief a réduit la suspension de trois jours à deux jours.

[90] En l'espèce, seuls deux des sept éléments ont été établis. Par conséquent, la suspension disciplinaire devrait être réduite.

[91] Afin de déterminer la durée appropriée, la politique sur la discipline de l'ARC, qui établit des normes de discipline pour ses employés ainsi que les sanctions prescrites, peut servir de référence. L'annexe C de la politique énumère des exemples d'actes d'inconduite ainsi que les mesures disciplinaires jugées appropriées pour ces actes. Les mesures disciplinaires vont des réprimandes verbales au licenciement.

[92] La politique décrit le processus pour déterminer une mesure disciplinaire, ce qui comprend l'examen de la gravité de l'inconduite. La politique précise que son annexe C indique la mesure selon laquelle l'ARC juge la gravité de certains actes individuels d'inconduite. Elle reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive et que, si un type d'inconduite ne figure pas dans la liste, le gestionnaire délégué doit utiliser le tableau pour trouver un type d'inconduite similaire comme point de référence.

[93] Il a été allégué que la fonctionnaire avait divulgué des renseignements sur les contribuables sans autorisation. Dans la catégorie 2 du tableau 1 de l'annexe C, la

divulgarion non autorisée de renseignements sur les contribuables ou d'autres renseignements de nature délicate ou confidentielle est traitée comme un acte d'inconduite grave. Ce type d'inconduite est considéré comme une infraction du « groupe 5 », qui justifie une sanction correspondant à une suspension de 30 jours à 6 mois ou au licenciement, selon l'examen des facteurs atténuants et aggravants.

[94] Il a également été allégué que la fonctionnaire avait contrevenu aux lois mises en œuvre par l'ARC. Cette inconduite est énumérée dans la catégorie 4 du tableau 1 de l'annexe C. Elle est traitée comme un acte d'inconduite grave, une infraction du groupe 5, ce qui justifie une sanction correspondant à une suspension de 30 jours à 6 mois ou le licenciement, selon l'examen des facteurs atténuants et aggravants.

[95] Il n'a pas été établi que la fonctionnaire a divulgué des renseignements sur les contribuables ou qu'elle a contrevenu à la *LIR* ou à toute autre loi appliquée par l'ARC.

[96] La fonctionnaire a peut-être été insouciant dans son utilisation des biens de l'ARC. L'utilisation inappropriée ou insouciant ou la négligence des biens, de l'équipement ou des cartes de l'ARC est indiquée dans la catégorie 3 de l'annexe C. Une telle inconduite correspond à une infraction du groupe 1, qui justifie des sanctions allant d'une réprimande verbale à une suspension de 3 à 5 jours.

[97] Brown et Beatty, dans leur ouvrage *Canadian Labour Arbitration*, 4^e éd., traite de la finalité du système de mesure disciplinaire progressive, dans le cadre duquel la gravité des sanctions disciplinaires augmente graduellement, et prévoit qu'un tel système en est venu à être perçu comme étant le moyen le plus juste et le plus efficace pour un employeur de communiquer aux employés la gravité avec laquelle il juge leur situation et pour les motiver à changer leur comportement.

[98] Dans toutes les circonstances de la présente affaire, une suspension de 40 jours n'était pas nécessaire pour établir l'objectif du milieu de travail.

1. Facteurs atténuants

[99] Dans *United Steelworkers of America, Local 3257 v. Steel Equipment Co.*, [1964] O.L.A.A. No. 5 (QL), l'arbitre de grief a établi les différents facteurs qui devraient être pris en considération au moment d'atténuer une sanction disciplinaire.

[100] L'un des facteurs atténuants concerne les longues années de service. Au

moment de l'incident, la fonctionnaire comptait 14 années de service sans tache. Il ne s'est rien produit à la suite de l'incident. Il s'agissait d'un incident isolé.

[101] L'un des facteurs atténuants est qu'il y a eu un délai important dans l'enquête de l'inconduite alléguée. Il s'est écoulé deux années et demie entre la date à laquelle l'employeur a été informé des renseignements qui figuraient sur le CD et le moment où la mesure disciplinaire a été imposée à la fonctionnaire. L'ARC a jugé que le délai constituait un facteur atténuant. Cependant, il n'a pas accordé suffisamment de poids à ce facteur.

[102] La fonctionnaire a été sincère. Elle n'a pas tenté de dissimuler ses agissements. Elle a indiqué à l'avocat de l'ARC à l'audience d'arbitrage que le CD contenait des renseignements sur les contribuables.

[103] Ni l'arbitre de grief ni la Cour n'ont formulé une conclusion selon laquelle la fonctionnaire n'avait pas collaboré.

[104] Ces facteurs atténuants abordent le potentiel de réhabilitation de la fonctionnaire et appuient une sanction moindre que 40 jours.

2. Tolérance

[105] L'ARC a facilité le retrait des renseignements sur les contribuables dans la mesure où elle les a fournis à Mme Lloyd, sans être sécurisés, sans restriction ou sans supervision.

[106] Mme Lloyd a vu des personnes apporter des CD du travail à la maison, y compris son gestionnaire, qui rapportait régulièrement du travail à la maison sur des CD. Ces personnes n'ont pas été convoquées afin de réfuter cette preuve.

[107] M. le juge Rennie a conclu que Mme Lloyd avait informé son gestionnaire qu'elle cherchait des renseignements personnels et qu'elle avait obtenu la permission du service de la technologie de l'information de les recevoir.

[108] L'arbitre de grief Potter a précisé que, dans son témoignage, Mme Lloyd avait mentionné qu'elle ne voulait que des copies de ses dossiers personnels de son ordinateur. Le technicien de la TI a compris qu'on lui avait demandé de graver une copie de son lecteur H.

[109] L'arbitre de grief Potter a indiqué que, même si elle avait des préoccupations liées au fait de recevoir les 16 CD, la fonctionnaire estimait qu'il n'y avait pas de problème puisqu'elle avait demandé l'autorisation à son gestionnaire et à la TI à ce sujet.

[110] L'arbitre de grief Potter a refusé de conclure qu'elle avait demandé l'ensemble de son lecteur H plutôt que ses dossiers personnels uniquement et a jugé que cette question n'était pas pertinente.

[111] L'ARC lui a remis les 16 CD pour qu'elle puisse les retirer du milieu de travail sans lui donner d'avertissement; elle ne lui a pas fourni non plus d'ordinateur portatif pour passer en revue les documents.

[112] L'inaction de la direction a contribué au fait que Mme Lloyd ne réalise pas la gravité de retirer les CD.

[113] Le rapport de l'enquêtrice conclut que l'analyste de la technologie de l'information de l'ARC qui a fourni les 16 CD de données du lecteur H n'avait contrevenu à aucune des politiques de l'ARC. En conséquence, l'enquêtrice précise qu'un rapport distinct serait délivré à la Direction générale de la technologie de l'information à propos de la nécessité d'avoir des lignes directives ou des procédures nationales de la TI portant sur la fourniture des données du lecteur H aux clients.

[114] Le 15 décembre 2011, l'ARC a confirmé au Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP) qu'elle avait mis sur pied un plan d'action en vue d'élaborer de nouvelles procédures pour le téléchargement de courriels sur des CD. Ces procédures devaient être élaborées, communiquées aux employés et intégrées à son ensemble d'instruments de politique à la suite de cet incident.

[115] Le défaut d'avoir des mesures de protection adéquates en place au moment de l'incident constitue un facteur atténuant.

[116] Le deuxième facteur important lié à la tolérance est le fait que Mme Lloyd a présenté un témoignage devant l'arbitre de grief et qu'elle a mentionné à l'enquêtrice que son gestionnaire apportait habituellement son ordinateur à la maison et qu'il contenait des renseignements sur les contribuables, ce qui n'a pas été contredit. Le fait que la fonctionnaire ait vu son gestionnaire s'adonner à une forme de conduite similaire est un facteur atténuant important dont il faut tenir compte.

[117] Dans *Rodrigue c. Administrateur général (ministère des Anciens Combattants)*, 2016 CRTEFP 9, la fonctionnaire s'estimant lésée a été licenciée pour avoir obtenu, divulgué à des tiers et utilisé des renseignements de nature délicate de deux clients d'une façon non autorisée. L'arbitre de grief a tenu compte du fait que son employeur avait utilisé le dossier médical non caviardé d'un client dans le cadre d'une autre procédure quelques mois plus tard et que cet incident n'a pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire. L'arbitre de grief a conclu qu'on appliquait deux poids deux mesures; par conséquent, elle a annulé le licenciement et ne l'a pas remplacé par une autre sanction.

[118] Il est possible que Mme Lloyd ait omis un signal d'arrêt en utilisant un appareil n'appartenant pas à l'ARC; cependant, elle ne pouvait pas être tenue exclusivement responsable de cet incident. Elle n'a pas obtenu ces renseignements clandestinement. Elle a demandé à la direction la permission de les obtenir. Lorsque cela a été révélé au grand jour, la direction a modifié ses politiques.

[119] L'incident a attiré l'attention des médias. La façon dont l'ARC a répondu à l'enquêteur du CPVP est importante. Le 15 décembre 2011, elle a indiqué en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Il convient donc d'insister sur le fait qu'en enquêtant sur cet incident, l'ARC a suivi des politiques, des processus et des procédures clairement établis en matière de sécurité. La décision de l'ARC de ne pas informer les contribuables et le CPVP au moment de cet incident a été prise après une mûre réflexion et conformément aux lignes directrices et procédures en matière de sécurité de l'ARC. Une évaluation des risques achevée en 2009 a permis de conclure que le risque de préjudice pour les contribuables découlant de cet incident était faible. La personne interrogée à la suite de cet incident a été jugée crédible et l'enquête a conclu que les seuls renseignements visualisés et consultés à partir du CD étaient le courriel aux fins d'une procédure d'arbitrage en matière de relations de travail.

[...]

[120] La mesure disciplinaire devrait tenir compte du préjudice réel ou éventuel découlant de l'inconduite.

[121] Dans *Sidorski c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2007 CRTFP 107, le fonctionnaire s'estimant lésé a divulgué à un autre employé les résultats d'un concours auquel il avait participé et, par conséquent, il a été suspendu pendant cinq jours. L'arbitre de grief a réduit la sanction à une suspension de deux jours au motif que la durée de la mesure disciplinaire devrait tenir compte du préjudice réel ou potentiel causé par l'inconduite. L'employeur n'a pas été en mesure d'établir que l'événement avait eu des répercussions générales et concrètes dans le milieu de travail.

[122] Dans son évaluation des risques, l'employeur dans cette affaire a conclu qu'il n'y avait aucune intention délibérée et peu de risques de préjudice pour les contribuables.

[123] Pendant plus de six ans, on a interdit à Mme Lloyd de traiter des dossiers actifs. Il s'agit d'une conséquence des répercussions de la décision de la Cour suprême du Canada dans *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3, qui a imposé une obligation légale à la Couronne de divulguer à un accusé les actes d'inconduite graves ou les dossiers criminels des témoins éventuels de la Couronne qui étaient pertinents à l'enquête ou qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur l'affaire contre un accusé.

[124] La direction de l'ARC a relevé un risque éventuel d'attribuer du travail aux employés dont le dossier comprend des actes d'inconduite graves. En raison du fait que, selon la politique disciplinaire de l'ARC, les suspensions de plus de 30 jours constituent une mesure disciplinaire importante, Mme Lloyd n'a pas été en mesure de poursuivre sa carrière d'enquêtrice. La suspension de 40 jours a eu un effet disproportionné sur sa carrière.

[125] La Cour a déjà conclu que la suspension de 40 jours était déraisonnable. La fonctionnaire demande à la Commission de la réduire à une suspension de deux à cinq jours.

C. Réponse de l'employeur

[126] La proposition selon laquelle seulement deux des sept facteurs d'inconduite ont été établis est trompeuse. Le point cinq, tel qu'il est décrit au paragraphe 10 de la décision de la Cour, qui précise que Mme Lloyd n'a pas collaboré en remettant immédiatement son ordinateur et l'ordinateur portatif de son petit ami, et le

point sept, qui précise que Mme Lloyd n'a éprouvé aucun remords, n'ont pas été abordés par la Cour. Ces points ne constituent pas des motifs d'inconduite distincts, mais plutôt des facteurs aggravants.

[127] Rien n'empêche la Commission de se pencher sur les facteurs aggravants.

[128] Même s'il n'y a aucune conclusion selon laquelle la fonctionnaire a contrevenu à l'article 240 de la *LIR*, elle a néanmoins retiré des quantités importantes de renseignements sur les contribuables du milieu de travail sans autorisation et sans motif lié au travail. Cette question demeure très grave.

[129] La Cour n'a pas affirmé qu'une suspension de 40 jours était excessive. Elle a indiqué que les motifs appuyant la suspension de 40 jours ne pouvaient pas être maintenus. Elle aurait pu dire que la suspension de 40 jours était excessive.

[130] L'approche utilisée dans *Island Telephone Co.* et *Lapostolle*, où les sanctions ont été réduites au motif qu'un certain nombre de motifs d'inconduite n'avaient pas été démontrés et où l'arbitre de différends et l'arbitre de grief ont tenté de se substituer à l'employeur, n'est pas la bonne. La bonne approche consiste à déterminer l'acte d'inconduite, puis à demander si la sanction imposée était raisonnable dans les circonstances.

[131] La Commission n'est pas liée par les lignes directrices de la grille disciplinaire de l'employeur à l'intention des gestionnaires. Les types d'inconduite n'y sont pas tous énumérés.

[132] Si, toutefois, on tient compte de la grille, une analogie peut être faite par rapport à la catégorie 2, qui est intitulée [traduction] « Mauvaise utilisation du contribuable ou autres renseignements de nature délicate ou confidentielle » et, plus particulièrement, par rapport au deuxième élément de la liste, intitulé [traduction] « Accès non autorisé aux renseignements sur les contribuables ou autres renseignements de nature délicate ou confidentielle ». Il s'agit d'une infraction du groupe 4, qui justifie des suspensions de 3 à 5 jours, de 6 à 10 jours, de 11 à 30 jours et de 30 jours à 6 mois, selon les facteurs atténuants et aggravants.

[133] Les facteurs atténuants avaient déjà été pris en considération lorsque la mesure disciplinaire a été imposée; il n'y a notamment eu aucune tentative de dissimulation. Cependant, la fonctionnaire ne semble pas comprendre, car elle n'a exprimé aucun

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

remords et ne s'est pas excusée.

[134] L'employeur n'a fait preuve d'aucune tolérance. La fonctionnaire a indiqué à son gestionnaire qu'elle avait besoin de renseignements personnels qui étaient sauvegardés dans son ordinateur. Son problème est survenu lorsqu'on lui a remis 16 CD et qu'elle n'a rien fait à cet égard. L'employeur n'a été complice d'aucun de ses agissements; la responsabilité incombait à la fonctionnaire.

[135] Le fait que son gestionnaire pourrait avoir travaillé à domicile sur son ordinateur ne démontre pas qu'il n'avait aucune raison opérationnelle d'agir comme tel. L'employeur n'avait aucune raison de présenter une contre-preuve à l'égard de cette question.

[136] Le fait que l'ARC ait examiné ses politiques et procédures à la suite de l'incident ne signifie pas que l'inconduite était tolérée. Le resserrement des procédures ne signifie pas que le fait de sortir du milieu de travail en possession de 16 CD contenant des renseignements sur les contribuables était toléré.

[137] Un analyste de la TI qui remet des CD n'est pas l'équivalent d'un gestionnaire qui ferme les yeux sur une ligne de conduite.

[138] Le fait que l'ARC ait qualifié l'incident comme présentant un faible risque pour les contribuables ne veut pas dire que le comportement de la fonctionnaire se trouvait au bas de l'échelle de gravité. Sa conduite était extrêmement grave. Comme l'a indiqué l'arbitre de grief Gray dans *Campbell*, le droit des Canadiens de s'attendre à la confidentialité de leurs affaires personnelles doit être protégé. Toute réduction de la sanction enverrait un message terrible aux employés.

IV. Motifs

A. La décision de la Cour

[139] Les parties adoptent des points de vue divergents quant à l'interprétation à donner à la décision de la Cour.

[140] L'employeur fait valoir que la Cour a reconnu que la décision de l'arbitre de grief de confirmer la suspension de 40 jours était fondée uniquement sur les deux facteurs du rapport sur les mesures disciplinaires, à savoir, le retrait de renseignements sur les contribuables par la fonctionnaire sans l'autorisation expresse

de son gestionnaire et la copie du courriel au moyen d'un appareil n'appartenant pas à l'ARC.

[141] L'employeur fait valoir qu'en renvoyant l'affaire aux fins d'un nouvel examen du caractère approprié de la sanction, la Cour était principalement préoccupée par le fait que l'arbitre de grief n'avait pas expliqué les répercussions découlant de l'omission de l'employeur de ne pas démontrer tous les facteurs du rapport sur les mesures disciplinaires.

[142] Il fait valoir que l'arbitre de grief Potter a fondé sa décision de confirmer la suspension de 40 jours sur les deux motifs tirés du rapport sur les mesures disciplinaires de l'employeur et que, par conséquent, la suspension de 40 jours devrait être confirmée.

[143] L'agent négociateur, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, fait valoir qu'il n'y a aucune confusion dans la décision de la Cour. Si elle est lue intégralement, elle indique que l'ARC a fondé sa mesure disciplinaire sur sept éléments qui constituaient une inconduite grave, le plus grave étant une violation de la *LIR*, ainsi qu'un risque de divulgation de renseignements de nature délicate sur les contribuables. L'agent négociateur insiste sur le fait que les paragraphes 22 et 23 de *Lloyd* 2016 sont essentiels à la compréhension des directives de la Cour. Ces paragraphes se lisent comme suit :

[22] Les motifs justifiant la suspension de 40 jours ne peuvent cependant pas être maintenus. La suspension de 40 jours était fondée sur l'allégation de l'ARC qu'il y avait, comme le dit le rapport sur les mesures disciplinaires, [TRADUCTION] « un risque permanent et continu de divulgation de renseignements personnels sur les contribuables » découlant de la copie des disques compacts aux ordinateurs de la demanderesse et de son petit ami de l'époque, ainsi que sur l'allégation selon laquelle la demanderesse avait contrevenu à l'article 241. L'arbitre a rejeté ces éléments comme étant sans pertinence ou n'a tiré aucune conclusion.

*[23] L'arbitre était tenu d'examiner le caractère raisonnable de la durée de la suspension de 40 jours à la lumière des deux actes d'inconduite qui avaient été établis — le fait de prendre des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse et l'utilisation d'appareils n'appartenant pas à l'ARC pour copier le disque compact comportant le courriel. **Il ne l'a pas fait.***

[Je souligne]

[144] À mon avis, la directive de la Cour à la Commission est claire. Mon mandat consiste à faire ce que la Cour a jugé que l'arbitre de grief Potter n'avait pas fait, soit examiner le caractère approprié de la suspension de 40 jours uniquement en fonction de l'inconduite qui a été établie, à savoir, que la fonctionnaire avait retiré des renseignements sur les contribuables sans autorisation expresse et qu'elle avait utilisé des appareils n'appartenant pas à l'ARC pour copier le CD contenant le courriel.

[145] La Cour m'a également indiqué que, à son avis, la suspension initiale de 40 jours était fondée sur l'existence d'un risque permanent et continu de divulgation de renseignements de nature délicate sur les contribuables découlant du téléchargement des CD sur les ordinateurs de la fonctionnaire et de son petit ami et que, par conséquent, la fonctionnaire avait contrevenu à l'article 241 de la *LIR*. Aucun de ces éléments n'a été démontré.

[146] Je suis d'accord avec les observations de l'arbitre de grief Gray dans *Campbell* selon lesquelles la protection des renseignements sur les contribuables revêt une importance fondamentale pour l'ARC et est intrinsèque à la façon dont l'ARC mène l'ensemble de ses activités. À ce titre, il est essentiel que le public sache que l'ARC protège de manière vigilante les renseignements sur les contribuables.

[147] Même si je ne suis pas tenu d'appliquer les lignes directrices disciplinaires de l'employeur à l'intention des gestionnaires, il me semble raisonnable d'en prendre compte, compte tenu de l'importance de protéger les renseignements sur les contribuables pour l'ARC.

[148] On remarque que la politique n'est pas exhaustive et que, si un type d'inconduite n'est pas énuméré dans la liste, le tableau devrait être utilisé pour cerner un type d'inconduite similaire comme point de référence.

[149] Les allégations qui n'ont pas été établies, soit qu'il y avait un risque permanent et continu de divulgation de renseignements sur les contribuables de nature délicate découlant du téléchargement des CD et que la fonctionnaire avait contrevenu aux lois appliquées par l'ARC, ont été toutes deux catégorisées, en vertu de la politique, comme des actes d'inconduite graves constituant des infractions du groupe 5, les plus graves, qui justifie une suspension de 30 jours à 6 mois ou le licenciement.

[150] L'agent négociateur fait valoir que la fonctionnaire pourrait avoir été insouciante dans son utilisation des biens de l'ARC. L'utilisation inappropriée ou insouciante des biens de l'ARC constitue une infraction du groupe 1, qui justifie une mesure disciplinaire allant d'une réprimande verbale à une suspension de 3 à 5 jours.

[151] L'employeur affirme que si l'on tient compte de la grille, une analogie peut alors être faite par rapport à la catégorie 2, qui est intitulée [traduction] « Mauvaise utilisation du contribuable ou autres renseignements de nature délicate ou confidentielle » et, plus particulièrement, par rapport au deuxième élément de la liste, intitulé [traduction] « Accès non autorisé aux renseignements sur les contribuables ou autres renseignements de nature délicate ou confidentielle ». Il s'agit d'une infraction du groupe 4, qui justifie des suspensions de 3 à 5 jours, de 6 à 10 jours, de 11 à 30 jours et de 30 jours à 6 mois, en tenant compte des facteurs atténuants et aggravants.

[152] En suivant le processus de l'ARC pour déterminer une mesure disciplinaire, un gestionnaire est tenu de tenir compte de ce qui suit :

- le respect des principes pour déterminer une mesure disciplinaire;
- la gravité de l'inconduite;
- tous les facteurs atténuants et aggravants;
- l'échelle suggérée des mesures disciplinaires pour différents types d'inconduite au moment de déterminer une mesure disciplinaire.

[153] Mme Lloyd a retiré des renseignements confidentiels sur les contribuables de son milieu de travail. Au moment de déterminer la gravité de cette conduite, l'employeur a reconnu qu'elle n'avait aucune intention de divulguer ou de diffuser des renseignements sur les contribuables. La Cour a conclu qu'il n'existe aucun fondement factuel pour conclure qu'elle a sciemment divulgué des renseignements sur les contribuables. En outre, il n'y avait aucune preuve permettant de conclure qu'il y avait un risque permanent et continu de divulgation de renseignements sur les contribuables. L'ARC a informé l'enquêteur du CPVP qu'une évaluation des risques avait conclu que le risque de préjudice pour les contribuables en raison de l'incident était faible et que l'enquête avait conclu que les seuls renseignements visualisés et consultés à partir du CD étaient un courriel, qui ne comprenait aucun renseignement

sur les contribuables, aux fins d'une procédure d'arbitrage en matière de relations de travail.

B. Facteurs aggravants

[154] L'employeur signale le fait que la fonctionnaire a retiré 16 CD non protégés du milieu de travail, contenant des renseignements confidentiels sur les contribuables, qu'elle a fait une copie d'au moins un de ces CD, qu'elle n'a pas collaboré pendant l'enquête disciplinaire et qu'elle n'a exprimé aucun remords. Il signale également que la fonctionnaire était une enquêtrice criminelle qui avait enquêté sur de telles questions auparavant.

[155] L'agent négociateur fait valoir que ni l'arbitre de grief ni la Cour n'ont formulé de conclusions selon lesquelles la fonctionnaire n'avait pas collaboré.

C. Facteurs atténuants

[156] En ce qui a trait aux facteurs atténuants, l'employeur a signalé le fait que la fonctionnaire n'avait aucun dossier disciplinaire antérieur, la durée de l'enquête, son absence d'intention de divulguer ou de diffuser des renseignements sur les contribuables et ses années de service.

[157] L'agent négociateur signale également les mêmes facteurs atténuants; à savoir, la fonctionnaire n'avait aucun dossier disciplinaire antérieur au moment de l'incident. Elle comptait 14 années de service sans tache et il ne s'est rien produit à la suite de l'incident en cause. L'agent négociateur signale également le délai dans l'enquête sur la conduite alléguée; à savoir, il s'est écoulé deux années et demie entre la date à laquelle l'employeur a appris que des renseignements figuraient sur le CD jusqu'au moment où la fonctionnaire a fait l'objet d'une mesure disciplinaire. L'agent négociateur a fait valoir que l'ARC n'avait pas accordé suffisamment de poids à ce facteur.

[158] L'agent négociateur a aussi fait valoir que la fonctionnaire avait été franche et n'avait fait aucune tentative de dissimulation, et qu'elle avait informé l'avocat de l'ARC à l'audience d'arbitrage que le CD contenait des renseignements sur les contribuables.

[159] L'agent négociateur soutient également que l'employeur a toléré l'inconduite qui a été établie. Je ne suis pas convaincu que c'est le cas. Comme l'a reconnu l'arbitre de grief Potter, en tant qu'enquêtrice chevronnée, lorsque la fonctionnaire a reçu les 16 CD, elle aurait dû entendre le signal d'alarme. Il lui incombait d'informer la

direction.

[160] À mon avis, le fait que son gestionnaire pourrait avoir apporté son ordinateur à la maison afin de travailler sur des dossiers n'est pas utile à son argument, car on peut supposer qu'il y avait une raison opérationnelle pour qu'il le fasse, alors qu'aucune raison opérationnelle n'a été établie pour le retrait des 16 CD.

[161] Les actes d'inconduite de la catégorie 2, soit l'accès non autorisé à des renseignements sur les contribuables ou d'autres renseignements de nature délicate ou confidentielle, combiné aux autres actes d'inconduite énumérés, par exemple la communication non autorisée de renseignements sur les contribuables ou d'autres renseignements de nature délicate ou confidentielle, me semblent conçus pour veiller à ce que le régime fiscal du Canada ne soit pas compromis lorsque les employés accèdent sans autorisation à des dossiers ou divulguent des renseignements à des tiers, en gardant à l'esprit le droit des contribuables de s'attendre au respect de leur vie privée. Voir *Campbell*, au paragraphe 40.

[162] Dans la présente affaire, Mme Lloyd a retiré les CD contenant les renseignements sur les contribuables du milieu de travail sans autorisation. Cependant, il n'y avait aucune intention de consulter ou de divulguer des renseignements sur les contribuables. Il me semble que la catégorie 2 concerne une inconduite plus grave que ce qui a été établi en l'espèce.

[163] Dans le résultat, je ne suis pas d'avis que la référence à cette catégorie d'inconduite soit analogue ou utile.

[164] L'agent négociateur fait valoir que l'on peut examiner la catégorie 3, soit la mauvaise utilisation des installations, des biens ou des renseignements de l'ARC, ou l'utilisation inappropriée ou insouciant des biens, de l'équipement ou des cartes de l'ARC, qui correspond à une infraction du groupe 1, dont les mesures disciplinaires vont d'une réprimande verbale à une suspension de cinq jours.

[165] Même si l'on peut faire valoir que cette catégorie est analogue, je conclus que cela ne tient pas compte de la gravité de l'inconduite qui a été établie et de l'importance de l'obligation de l'ARC de protéger les renseignements sur les contribuables.

[166] À mon avis, on pourrait se pencher par analogie à la catégorie 3, soit la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

mauvaise utilisation des installations, des biens ou des renseignements de l'ARC et, plus particulièrement, l'utilisation non autorisée des véhicules, des magasins ou de l'équipement de l'ARC, une infraction du groupe 3, ce qui justifie une suspension de 1 à 2, de 3 à 5, de 6 à 10, ou de 11 à 30 jours.

[167] En guise de facteur atténuant, on m'a également demandé d'accorder plus de poids au fait que l'enquête interne a duré un an et quatre mois et que la fonctionnaire a été tenue à l'écart du milieu de travail en vertu d'une suspension administrative non payée pendant l'enquête.

[168] Même si la correspondance n'est pas exacte, la fonctionnaire a retiré des CD contenant des renseignements sur les contribuables sans autorisation et a effectivement utilisé des ordinateurs n'appartenant pas à l'ARC pour copier son courriel. En tenant compte de la liste des facteurs aggravants et atténuants et du fait qu'il ne s'agit pas d'une science exacte, je trouve que la suspension de 40 jours est excessive dans toutes les circonstances. Par conséquent, en fonction des deux actes d'inconduite établis, je remplacerais cette suspension par une suspension de six jours.

[169] Au moyen d'une remarque incidente, je dois exprimer ma préoccupation à l'égard du fait que les employés de ce secteur puissent être suspendus sans rémunération et sans recours pendant une période indéterminée en attendant l'issue d'une enquête. Selon ma compréhension et mes connaissances, la direction n'est pas tenue de mener ses enquêtes dans un délai raisonnable.

[170] À ce propos, voir *Williams c. Conseil du Trésor (ministère des Postes)*, dossier de la CRTFP 166-02-5869 (19790813), [1979] C.R.T.F.P.C. n° 15 (QL), où le vice-président Mitchell a conclu, conformément à la disposition de la convention collective dont il était alors saisi, qu'un employeur peut mener une enquête sur l'inconduite alléguée d'un employé qui dépend des circonstances particulières entourant l'incident. Cependant, l'employeur doit le faire dans un délai raisonnable; autrement, il lui sera interdit d'imposer une mesure disciplinaire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[172] Par suite de la directive de la Cour dans *Lloyd* 2016, la suspension non payée de 40 jours est réduite à une suspension de 6 jours.

Le 28 août 2017.

Traduction de la CRTESPF

**David Olsen,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**