

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

FLOYD JOSS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Agriculture et Agroalimentaire Canada)**

employeur

Devant : J. Barry Turner, commissaire

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :* Lui-même

Pour l'employeur : Ronald Snyder, avocat

Affaire entendue à Lethbridge (Alberta),
les 13 et 14 novembre 1997.

DÉCISION

M. Floyd Joss occupe à la Direction générale de la production et de l'inspection des aliments (DGPIA), à Agriculture Canada, Lethbridge (Alberta), un poste de vétérinaire (VM-2). Il conteste la suspension de dix jours sans traitement que lui a imposée l'employeur. Son grief est formulé comme suit :

[Traduction]

Je conteste la lettre disciplinaire datée du 27 décembre 1995 signée par M. Stemshorn. Cette lettre est injuste et déraisonnable et ne tient pas compte de certains faits connexes, en l'occurrence du harcèlement dont j'ai été victime de la part du ministère.

La lettre de suspension datée du 27 décembre 1995 et signée par M. Barry Stemshorn, directeur général, est ainsi formulée :

[Traduction]

La présente fait suite à ma lettre du 28 novembre 1995 concernant les décisions rendues par la Commission de la fonction publique, qui a conclu que vos actions à l'endroit de MM. Simmons et Barlow contrevenaient à la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement au travail.

Il s'agit là d'une conséquence des plus graves, notamment pour quelqu'un qui est investi de responsabilités de supervision ou de gestion. Il m'incombe donc de déterminer quelles mesures correctives s'imposent pour éviter que ce genre de comportement ne se reproduise. À cette fin, en vertu du pouvoir qui m'est délégué, je vous suspends par les présentes sans traitement pour une période de dix (10) jours ouvrables, soit du 22 janvier au 2 février 1996 inclusivement. Pendant cette période, vous ne devez pas vous présenter dans les locaux du client. Si vous désirez communiquer avec le ministère, vous pouvez le faire par l'entremise de M. Outhwaite ou de M. Marjerrison, lorsque celui-ci remplace M. Outhwaite.

Je dois vous signaler que dans l'éventualité d'une autre faute de conduite de votre part, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement seront prises à votre endroit.

Je vous ordonne en outre d'assister à l'une des séances de sensibilisation au harcèlement qu'on offre actuellement dans la région, si vous ne l'avez pas déjà fait au cours des trois derniers mois.

Une copie de la présente lettre sera versée à votre dossier.

Si vous estimez que cette décision est injustifiée, vous avez le droit de présenter un grief conformément à l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Joss demande la mesure corrective suivante :

[Traduction]

- 1. Qu'on retire la lettre de tous les dossiers et qu'on me la retourne pour que je la détruise.*
- 2. Qu'on me rembourse tous les frais connexes que j'ai dû engager.*
- 3. Qu'on me crédite tous les avantages qui m'ont été retirés.*
- 4. Qu'on m'indemnise intégralement.*

On me demande de décider si la mesure prise par l'employeur était justifiée. L'audience a duré une journée et demie; trois témoins ont déposé et 47 pièces ont été admises en preuve.

M. Joss a demandé l'exclusion des témoins, dont M. Pierre Séguin, directeur des Relations de travail à la DGPIA. M^e Snyder s'y est opposé puisque M. Séguin n'est d'aucune façon mis en cause dans l'affaire dont je suis saisi. M. Séguin est devenu directeur longtemps après la suspension. J'ai permis à M. Séguin de demeurer dans la salle d'audience, mais j'ai ordonné l'exclusion de tous les autres témoins.

Sommaire de la preuve

Au début de l'audience, on m'a avisé que l'arbitre Simpson avait entendu une affaire connexe à Lethbridge concernant le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Joss, le 15 avril 1997. On m'a remis une copie de sa décision dans cette affaire (Joss, dossier 166-2-26841) à titre d'information. M^e Snyder s'est référé à la page 6 de cette décision, où l'on peut lire ce qui suit au dernier paragraphe :

M. Vince Barlow, conseiller en ressources humaines à Agriculture Canada, a expliqué la nature des quatre établissements de traitement des viandes situés dans la région de Lethbridge : « Burns » et « Lilydale » traitent la viande rouge; « Tabor » traite la dinde; et « Ford McLeod » s'occupe de l'abattage de chevaux. Le D^r Joss était un VM-2 à

l'établissement Burns, où il s'acquittait des fonctions de base de sa description de travail ainsi que des fonctions d'« agent des répartitions » que l'employeur lui avait assignées en plus, ce qui signifiait que chaque jour le D' Joss répartissait les inspecteurs des viandes entre les établissements. Le D' Joss avait un certain nombre d'inspecteurs des viandes qui relevaient de lui, et il relevait pour sa part du D' Sturm. Le D' Joss était devenu agent des répartitions en 1991 et il a continué d'exercer ces fonctions jusqu'à ce que l'employeur le réaffecte à l'établissement Lilydale afin de le séparer de l'un des employés, M. Basil Simmons, un inspecteur des viandes qui jusque-là avait relevé du D' Joss.

Un sommaire des allégations de harcèlement formulées par MM. Simmons et Barlow se trouve dans les rapports de l'enquêteur de la Commission de la fonction publique (CFP), soit les pièces A-1 et A-2. Dans la pièce A-1, aux pages 1 et 2, M. Simmons décrit dans les termes suivants le harcèlement dont il prétend être victime :

[Traduction]

- 1. En 1994, M. Simmons a allégué qu'il avait été harcelé au travail par M. Joss. À la suite de l'enquête ministérielle qui a été menée, on a déterminé qu'il y avait effectivement eu harcèlement. M. Joss a présenté un grief pour contester cette conclusion, grief qu'il a finalement renvoyé à l'arbitrage.*

Avant l'audition de l'affaire, M. Joss et le ministère ont conclu un protocole d'entente. M. Simmons se trouve nommément désigné dans le protocole. M. Joss a par la suite apporté le protocole à son lieu de travail. Le protocole a également été transmis par télécopieur et affiché à l'établissement où M. Simmons travaille.

Lorsque M. Simmons a eu connaissance de ce fait, il a écrit la lettre suivante à M. L. Anderson, directeur général, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Direction générale de la production et de l'inspection des aliments, région de l'Alberta (maintenant retraité) :

Veillez trouver ci-joint copie d'une lettre que M. Joss a affichée au bureau des inspecteurs à l'établissement 92B, (Lilydale CO-OP) à Lethbridge (Alberta) le 2 juin 1995. Subséquemment, une copie de cette lettre a également été affichée au bureau des inspecteurs à l'établissement 1A (Burns Meats), à Lethbridge.

Je considère une fois de plus que cette mesure prise par M. Joss constitue un autre acte de harcèlement à mon endroit.

Je demande respectueusement à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour faire cesser ce comportement continu de M. Joss, qui ne cesse de causer un stress indu à moi-même et à ma famille.

2. *Un autre incident s'est produit en septembre 1993 lorsque M. Simmons a demandé à son médecin de famille de rédiger une lettre pour M. Joss dans laquelle il énumérait les visites que M. Simmons avait faites à son cabinet. M. Joss a par la suite pris rendez-vous avec le médecin et lui a demandé si M. Simmons l'avait vu à une certaine date. M. Joss a plus tard demandé à l'ordre des médecins d'intervenir pour obliger le médecin à répondre par écrit à sa demande. Pour M. Simmons, il s'agissait là d'un autre acte de harcèlement.*
3. *M. Simmons a en outre allégué que M. Joss l'avait harcelé en prenant des mesures pour interroger d'autres employés à son sujet. Voici en quels termes son avocat a décrit ces faits :*

M. Joss a interrogé deux employés à Lakeside Packers, à Brooks, pour savoir si, à leur connaissance, lorsqu'ils travaillaient avec M. Simmons, ce dernier avait « abusé du système » en prenant des congés non autorisés.

M. Barlow a formulé dans les termes suivants ses allégations de harcèlement dans la pièce A-2, aux pages 1 et 2 :

[Traduction]

1. *M. Barlow a allégué que, le 30 mai 1995, M. Joss est allé au bureau des Ressources humaines, à Calgary. Il voulait signifier à M. Barlow une citation à comparaître à une audience de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« l'audience de la Commission ») le 1^{er} juin 1995. Il n'avait pas pris rendez-vous avec M. Barlow et lorsqu'on lui a dit que ce dernier n'était pas au bureau, il a répondu que même s'il avait eu un rendez-vous, M. Barlow aurait pris des mesures pour éviter qu'on lui signifie la citation.*
2. *M. Joss aurait souillé la réputation de M. Barlow en le décrivant, ainsi que ses actions, en des termes incendiaires devant le personnel cadre.*

3. Dans sa plainte, M. Barlow mentionne un échange récent de correspondance entre Rosemary Turner, directrice des Ressources humaines, région de l'Alberta, et M. Joss. Voici la teneur de la lettre de M^{me} Turner :

On m'informe que vous êtes venu à mon bureau le 30 mai 1995, et qu'en essayant d'obtenir de l'information à laquelle vous n'aviez pas droit, vous avez tenu des propos désobligeants à l'endroit de M. Barlow et avez tenté d'intimider mon personnel.

Il s'agit là d'un comportement inacceptable et intolérable de votre part. À l'avenir, lorsqu'il sera nécessaire de communiquer avec mon bureau, vous devrez le faire par l'intermédiaire de votre surveillant. Dans l'éventualité peu probable où il faudrait communiquer avec mon bureau, vous devrez communiquer directement avec moi. Vous ne devrez sous aucun prétexte contacter mon personnel, sauf pour prendre rendez-vous avec moi.

Dans la lettre que M. Joss lui a envoyée en retour, on peut lire le passage suivant :

Au deuxième paragraphe, vous précisez que je dois contacter si j'ai besoin de communiquer avec votre ministère. Sachez que je communiquerai avec les personnes et autorités compétentes en ces matières, et que je ne me considère pas limité par votre lettre ni vos désirs.

M^e Snyder a en outre présenté les pièces E-4 à E-19, E-25 et E-26 de la décision Joss (supra), et a commenté brièvement certaines d'entre elles. M. Joss a authentifié les pièces, mais il n'était pas nécessairement d'accord avec les commentaires de M^e Snyder à leur sujet. Essentiellement, ces pièces se rapportent à des griefs et des réponses à des griefs formulés par M. Joss, à un certain nombre de prétendues situations de harcèlement mettant en cause M. Joss, M. B. Simmons, ainsi que M. V. Barlow, ainsi qu'à une suspension de cinq jours pour laquelle M. Joss a déposé un grief et qui a subséquemment été ramenée à une lettre de réprimande le 1^{er} juin 1995 au moyen d'un protocole d'entente (pièce E-17) que le fonctionnaire a admis avoir rendu public à l'établissement Lilydale où il travaillait à l'époque. Le protocole d'entente contient des remarques désobligeantes à l'endroit de M. Simmons.

L'affichage du protocole d'entente a donné lieu au dépôt d'une plainte de harcèlement par M. B. Simmons à l'endroit de M. Joss (pièce E-18), laquelle a entraîné,

le 8 juin 1995 (pièce E-19), la suspension du fonctionnaire avec traitement en attendant l'issue de l'enquête ordonnée par l'employeur. M. Joss a déposé au sujet de cette suspension un grief auquel a fait partiellement droit l'arbitre Simpson dans la décision *Joss* (supra) rendue le 22 septembre 1997.

Le 26 juin 1995, M. W. Outhwaite, directeur des Opérations à la DGPIA (pièce E-26), a ordonné à M. Joss de se tenir à l'écart de M. Simmons en attendant que la Commission de la fonction publique (CFP) rende sa décision dans l'enquête de harcèlement qu'elle menait (pièce E-25).

M^e Snyder affirme qu'il prouvera les allégations selon lesquelles M. Joss a harcelé M. B. Simmons et M. V. Barlow, tel qu'il est expliqué dans la lettre de suspension.

1. M^e Joanne Archibald est avocate à la Commission de la fonction publique (CFP). C'est elle qui a fait enquête sur les plaintes de harcèlement de M. V. Barlow (pièce A-2) et de M. B. Simmons (pièce A-1). M^e Archibald mène des enquêtes semblables depuis 1991. Elle s'est reportée à la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement, dans laquelle on peut notamment lire la définition qui suit :

On entend par harcèlement tout comportement malséant et blessant d'un employé de la fonction publique envers un autre employé de la fonction publique dont l'importunité était connue de l'auteur ou n'aurait pas dû lui échapper. Tout propos, action ou exhibition répréhensible qui humilie, rabaisse ou embarrasse un employé, que ce soit une fois ou continuellement, est une manifestation de harcèlement.

Dans son premier rapport (pièce A-1), elle conclut ce qui suit :

[Traduction]

La présente enquête a permis de conclure que la plainte selon laquelle M. Simmons avait été harcelé par M. Joss, en contravention de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement au travail, est fondée. Tel qu'il est exposé en détail plus haut, M. Joss, en apportant le protocole d'entente au travail et en communiquant avec M. Simmons directement et indirectement, a commis des actes déplacés qui constituaient du harcèlement au sens de la politique sur le harcèlement.

Dans son second rapport d'enquête (pièce A-2), l'avocate affirme ce qui suit :

[Traduction]

Nous concluons, à l'issue de la présente enquête, qu'en ce qui concerne les aspects limités notés plus haut, la plainte de M. Barlow est fondée. M. Joss a enfreint la politique sur le harcèlement le 30 mai 1995 en tenant les propos qu'il a tenus au bureau des Ressources humaines de Calgary, et en faisant les remarques qu'il a faites dans sa lettre du 14 juin 1995 à M. Anderson.

M^e Archibald a reconnu la pièce A-3, soit les plaintes officielles de harcèlement datées du 4 juillet 1995 présentées par M. Barlow, ainsi qu'une lettre en date du 14 juin 1995 de M. Joss à M. Anderson, directeur général du bureau régional de Calgary (pièce A-4), concernant une lettre de réprimande que M. Anderson a envoyée au fonctionnaire le 1^{er} juin 1995 après la signature du protocole d'entente (pièce E-17). Le protocole d'entente avait pour effet de substituer à la suspension de cinq jours du fonctionnaire une lettre de réprimande.

M^e Archibald a témoigné que ni l'une ni l'autre des parties n'avait prévu que le protocole d'entente deviendrait public, même s'il ne contenait aucune clause de non-publication.

Au cours du contre-interrogatoire que lui a fait subir M. Joss, M^e Archibald a déclaré avoir fait la connaissance du fonctionnaire au téléphone, en février 1994, lorsqu'elle menait l'enquête du comité d'appel concernant une nomination que le fonctionnaire voulait obtenir (pièce G-1). M^e Snyder s'est opposé à l'admission de ce témoignage, affirmant qu'il s'agissait d'une question de dotation qui n'avait aucun rapport avec les questions de harcèlement dont j'étais saisi. Je lui ai donné raison. J'ai en outre signalé que, puisque le fonctionnaire se représentait lui-même, je lui accorderais un peu plus de latitude.

La témoin a reconnu une note de service en date du 9 juin 1995 qu'elle avait versée au dossier (pièce G-3) et qui portait sur un entretien qu'elle avait eu avec M. Anderson à propos du fait que M. Joss avait affiché le protocole d'entente à son établissement, lequel protocole avait par la suite été transmis par télécopieur par quelqu'un d'autre à l'établissement où M. Simmons travaillait. Cette action de M. Joss a plus tard donné lieu à la plainte de harcèlement de M. Simmons.

M^e Archibald ne se souvenait pas que M^{me} Rosemary Turner, directrice des Ressources humaines à Agriculture et Agroalimentaire Canada, à Calgary, lui eusse dit quoi que ce soit à propos de M. Joss — notamment au sujet du contenu de la lettre de M^{me} Turner en date du 1^{er} juin 1995 au fonctionnaire (pièce G-4) — si ce n'est qu'elles avaient discuté de son grief. Elle ne se souvenait pas non plus d'avoir vu la réponse de M. Joss (pièce G-5) à la lettre de M^{me} Turner datée du 1^{er} juin 1995. La témoin a reconnu la note de service qu'elle avait versée au dossier le 27 juin 1995 (pièce G-6) après avoir pris connaissance de l'ensemble de la situation du fonctionnaire en juin 1995 en ce qui concerne l'affichage du protocole d'entente.

M^e Archibald a reconnu ses rapports de cas préliminaires datés du 12 octobre 1995 concernant les allégations de M. B. Simmons (pièce G-7) et de M. V. Barlow (pièce G-8), lesquels ont été envoyés aux parties pour qu'elles les commentent avant la publication des rapports finals avec conclusions. La témoin a reconnu la pièce G-9, soit la réponse, en date du 22 octobre 1995, du fonctionnaire au rapport préliminaire concernant les allégations de M. Simmons.

La témoin estimait que le protocole d'entente parlait de lui-même, comme d'ailleurs la diffusion qu'en a fait M. Joss. M^e Archibald ne se souvenait pas d'avoir demandé à M^e Lindsay Jeanes, l'avocate du Conseil du Trésor qui a signé le protocole d'entente, si M. Simmons l'avait vu à l'état d'ébauche. M^e Jeanes, a-t-elle ajouté, était étonnée que le protocole ne contienne pas de clause de non-publication, puisque les protocoles du genre en contiennent habituellement une. M^e Archibald a témoigné avoir écrit dans son rapport final sur les plaintes de M. Simmons, à la page 4, numéro 4, que [traduction] « [...] M. Simmons a affirmé qu'il n'avait jamais vu le protocole [pièce E-17] avant sa signature [...] » parce que c'était ce que les témoins lui avaient dit. Lorsqu'elle a voulu savoir pourquoi le protocole d'entente ne contenait pas de clause de non-publication, de poursuivre M^e Archibald, M. Barlow lui a dit que M. Simmons n'avait pas pris part à la rédaction du texte du protocole. Elle a confirmé ce fait dans la note en date du 3 novembre 1995 qu'elle a versée au dossier (pièce G-11), qui dit notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai communiqué avec elle [M^e Jeanes] principalement pour savoir ce que savait exactement M. Basil Simmons au sujet des conditions expresses du protocole. M. Simmons et le ministère ont tous deux fait savoir qu'ils n'étaient au courant de rien. Il savait que l'affaire était en voie de règlement.

Étant donné le nombre de personnes qui ont corroboré cette vue et le fait que M. Joss ne puisse faire état de ce qu'il a vu que de loin et en s'imaginant ce qui a pu arriver, je n'ai aucune raison de préférer son point de vue.

M^e Archibald a reconnu une autre note qu'elle a versée au dossier le 13 décembre 1995 (pièce G-12), après avoir communiqué avec M^e Jeanes le jour même, et qui dit notamment, à propos de l'avocat du fonctionnaire à l'époque, M^e Keebler :

[Traduction]

[...]

À propos du premier point : immédiatement avant l'audience de la CRTFP, elle [M^e Jeanes] s'est vu remettre une proposition manuscrite contenant les termes du protocole d'entente. M^e Keebler a proposé qu'ils avisent conjointement l'arbitre que l'affaire avait été réglée. M^e Jeanes a affirmé qu'elle et M^e Keebler avaient discuté de confidentialité et convenu que le règlement resterait confidentiel. Elle a affirmé que Peter Keebler savait cela. À son avis, on ne devait pas permettre que l'information circule. Le préambule avait été rédigé, selon Keebler, de façon à inciter M. Joss à signer. Pour ce qui est du reste, il a insisté pour que l'audience suive son cours.

[...]

Selon M^e Jeanes, M. Simmons a vu le document manuscrit et elle lui a dit que le document resterait confidentiel. Il n'a jamais vu le document dactylographié.

M^e Snyder s'est opposé puisque M. Joss avait en main des renseignements qu'il aurait dû produire, en l'occurrence de l'information qu'il avait obtenue de M^e Jeanes à propos de ce qu'elle se rappelait du règlement en juin 1995. Ces renseignements ont été admis en preuve sous la cote G-14 (non datée et non signée) ; au numéro 8, qui tient lieu de conclusion, on peut lire ce qui suit :

[Traduction]

8. *Je [Lindsay Jeanes] ne sais pas si M. Simmons a jamais vu le document dactylographié signé, mais ce dernier était essentiellement le même que le document manuscrit qu'on lui a montré au palais de justice.*

M^e Archibald a reconnu une lettre non datée que M. A. Rhys, chef régional, Direction générale des appels et enquêtes (CFP), a envoyée à M. Joss (pièce G-13), et qui dit notamment ce qui suit à propos du protocole d'entente :

[Traduction]

[...]

Je ne vois pas du tout pourquoi il faudrait modifier les rapports de cas à la lumière de ces nouveaux renseignements, qui n'ont aucun impact sur les analyses et les conclusions. Même si M. Simmons savait pertinemment qu'il n'y avait pas de clause de confidentialité dans l'entente, il n'avait pas de raisons de montrer le document à ses collègues au travail. M^e Archibald a expliqué les raisons très clairement au paragraphe 22, page 8 du rapport Simmons.

Selon la témoin, que M. Simmons ait vu ou non l'ébauche ou la version finale du protocole d'entente importait peu puisque M. Joss avait eu tort d'apporter le document au bureau et de le rendre public, surtout après que M^e Keebler eut donné son accord pour le garder confidentiel.

À propos de la visite de M. Simmons au D^r Simpson (pièces E-14 et A-1), M^e Archibald a conclu que M. Joss ne s'intéressait pas vraiment à l'état de santé de M. Simmons, mais qu'il voulait plutôt savoir s'il avait effectivement vu le D^r Simpson durant la période en question et qu'il harcelait donc M. Simmons. D'ajouter la témoin : [traduction] : « *Vous n'alliez croire personne qui n'était pas en mesure de vous dire exactement ce que vous vouliez entendre. Vous avez obstinément poursuivi M. Simmons pendant une période de dix-huit mois. Vous vous êtes comporté de façon incroyable, spécialement lorsque vous vous êtes fait passer pour quelqu'un d'autre auprès de l'ordre des médecins de l'Alberta. Rien ne justifiait une telle conduite de votre part.* »

La témoin a reconnu un résumé de cas général de l'affaire *Joss* (pièce G-15) qui a été envoyé à tous les enquêteurs au Canada et qui, dit-elle, n'est nullement entré en ligne de compte dans sa décision.

2. M. Barry Stemshorn est docteur en médecine vétérinaire et directeur général de la DGPIA pour la région de l'Alberta depuis octobre 1995. Il a décidé, après avoir reçu les rapports d'enquête finals (pièces A-1 et A-2), que des mesures disciplinaires s'imposaient. Il a donc suspendu M. Joss pour dix jours (pièce A-5). Dans sa décision, il a tenu compte des facteurs suivants : le contexte des plaintes de harcèlement à la lumière des programmes de sensibilisation au harcèlement auxquels le personnel cadre, y compris M. Joss, avait participé ; la genèse de l'affaire, compte tenu de l'enquête menée par un tiers crédible, en l'occurrence la CFP, ainsi que d'une suspension antérieure de cinq jours qui avait été ramenée à une réprimande écrite; la nature des infractions concernant M. Simmons, qui est membre d'une minorité visible et un inspecteur au bas de l'échelle; l'affichage inopportun du protocole d'entente; l'invasion de la vie privée de M. Simmons par M. Joss lorsque ce dernier a communiqué avec l'ordre des médecins de l'Alberta, ainsi que le manque de respect de M. Joss à l'endroit de M. Barlow; et le fait que M. Joss avait des responsabilités de cadre. M. Stemshorn a songé à rétrograder M. Joss ou à l'affecter à un laboratoire où, selon M. Stemshorn, il n'aurait pas été le bienvenu. Après avoir consulté les Relations de travail et le Conseil du Trésor, il a décidé de suspendre M. Joss pour dix jours et de l'inscrire à d'autres séances de sensibilisation au harcèlement. C'était la première fois qu'il suspendait qui que ce soit.

Le 29 décembre 1995, M. Stemshorn a informé MM. Simmons et Barlow, après avoir consulté M. Rhys, chef de la région des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest, Direction des appels et enquêtes (CFP), que la CFP avait jugé leurs plaintes de harcèlement fondées (pièces A-6 et A-7).

En contre-interrogatoire, M. Stemshorn a affirmé qu'il avait pris connaissance pour la première fois des problèmes du fonctionnaire dans les rapports de M^e Archibald, et qu'il avait discuté de ces problèmes avec le fonctionnaire lorsqu'il lui avait imposé la suspension de dix jours.

À la question de savoir si M. Joss était un employé problème, M. Stemshorn a répondu : « Vous avez manifestement des problèmes. » Le témoin a reconnu une note de service datée du 14 mars 1996 que M. Joss a envoyée à M. James Marjerrison, gestionnaire des opérations, DGPIA, Lethbridge, à propos d'une réunion qu'ils avaient eue le 13 mars au premier palier de la procédure de règlement des griefs (pièce G-16). M. Marjerrison n'a répondu à la note de service (pièce G-16) qu'en décembre 1996.

M. Stemshorn a reparlé au fonctionnaire du Programme d'aide aux employés en décembre 1995 (pièce G-17).

3. M. Floyd Joss a témoigné pour lui-même. Il a donné certaines explications sur sa situation, mais ces précisions avaient déjà été données dans la décision rendue par l'arbitre Simpson dans l'affaire *Joss* (supra) ou ils étaient sans rapport avec l'affaire dont je suis saisi, ce que je lui ai signalé. En ce qui concerne le protocole d'entente (pièce E-17), M. Joss a expliqué que, puisqu'il y avait beaucoup d'enquêteurs qui voulaient savoir ce qui était arrivé à l'audience du 1^{er} juin 1995, et comme il n'y avait eu aucune discussion avec qui que ce soit concernant la confidentialité du protocole, il en a laissé une copie sur une table au travail. Quelqu'un en a apporté une copie à l'établissement Burns, où M. Simmons travaillait. Le lendemain M. Joss a été suspendu avec traitement pour neuf jours, suspension qui a fait l'objet de la décision *Joss* (supra).

En ce qui concerne sa rencontre avec le D^r Simpson, le fonctionnaire a expliqué qu'il voulait savoir pourquoi M. Simmons avait été en congé de maladie le 8 septembre 1993. Le D^r Simpson était hostile à son égard; il a néanmoins vérifié ses dossiers mais il n'a trouvé aucun rendez-vous pour M. Simmons à cette date, probablement parce qu'il l'avait vu à l'hôpital et non à son cabinet. Lorsque M. Joss a demandé quelque chose par écrit et que le D^r Simpson a refusé d'acquiescer à sa demande, M. Joss a écrit à l'ordre des médecins de l'Alberta (pièce G-22). L'ordre des médecins lui a répondu (pièce G-20) qu'il avait demandé au D^r Simpson de fournir à M. Joss l'information qu'il avait demandée.

M. Joss a témoigné qu'il voulait confirmer la visite médicale de M. Simmons, et non pas voir son dossier médical comme tel, parce qu'il estimait que M. Simmons,

qu'il considère comme un menteur chronique, n'avait pas vu le D^r Simpson le jour en question.

M. Joss s'est plaint du fait que M. Outhwaite n'était pas libre pour témoigner à la présente audience. J'ai rappelé au fonctionnaire que la CRTFP lui avait offert par écrit à deux reprises de reporter l'audience, la dernière fois remontant à peine au 10 novembre 1997. Il avait refusé à ce moment-là de demander le report de l'audience.

Quant à savoir qui, le 1^{er} juin 1995, avait vu le protocole d'entente, le fonctionnaire a apporté les précisions suivantes. Il s'est mis d'accord sur une ébauche avec son avocat, M^e Keebler, qui a ensuite apporté le document dans le corridor du palais de justice, où il l'a montré à M. Barlow, M. Simmons et M^e Lindsay Jeanes, qui l'a signé. L'audience a ensuite pris fin. M. Joss prétend que le protocole d'entente était un document public.

En contre-interrogatoire, M. Joss a affirmé qu'il ignorait si son avocat, M^e Keebler, s'était préoccupé de la confidentialité du protocole. Lorsqu'on lui a demandé de se reporter à la pièce G-12 indiquant que M^e Jeanes et M^e Keebler avaient convenu que le règlement (pièce E-17) demeurerait confidentiel, M. Joss a répondu : « C'était à lui de décider. » S'il avait simplement dit à ses collègues au travail que l'affaire avait été réglée, d'expliquer le fonctionnaire, cela aurait été « une réponse niaiseuse parce que nous sommes une famille travaillant ensemble toute la journée ». Personne n'a vu sa lettre de réprimande au travail parce que depuis juin 1995 il est trop gêné de montrer quoi que ce soit.

M. Joss a produit en preuve trois versions du protocole d'entente (pièce G-21).

Argumentation de l'employeur

M^e Snyder n'a pas l'intention de revoir tous les éléments de preuve, mais il soutient qu'au fil des ans on a consacré beaucoup trop de temps, d'efforts et d'énergie à M. Joss. D'ailleurs, dit-il, personne ne connaît vraiment toute la genèse des plaintes qu'il a formulées au cours des années. Le ministère a consacré plus de temps à M. Joss qu'à tous les autres vétérinaires réunis dans la région. On n'en faisait jamais

assez pour M. Joss, et s'il n'obtenait pas la réponse qu'il souhaitait, il devenait offensant, comme le montre le ton de ses lettres.

Même si la suspension n'est réduite que d'une seule journée, M. Joss criera à la victoire totale, d'ajouter l'avocat. Pour montrer jusqu'à quel point le cas de M. Joss était désespéré, M. Stemshorn a expliqué qu'il ne pouvait le réinstaller nulle part parce que sa réputation le précédait partout. M^e Snyder conclut que le fonctionnaire n'a aucun sens du simple savoir-vivre au travail, notamment en ce qui concerne le médecin de M. Simmons et la confidentialité, ainsi que la réputation de M. Barlow. Les séances de sensibilisation au harcèlement n'ont eu aucun effet sur le fonctionnaire jusqu'ici, et les mesures disciplinaires imposées par M. Stemshorn se voulaient correctives et non punitives.

M^e Snyder me rappelle que le fonctionnaire pense que c'est lui la victime, même s'il a admis ses méfaits à M^e Archibald, et qu'il n'a pas appris de ses erreurs.

L'avocat me renvoie à la décision *Joss* (supra), notamment au premier paragraphe de la page 13, où l'on peut lire que M. Simmons et M. Joss « travaillaient déjà dans des établissements différents »; or cela n'a pas mis un terme au harcèlement, puisque le fonctionnaire a rendu public le protocole d'entente. Il incombe à l'employeur d'assurer un milieu de travail libre de harcèlement. M^e Snyder fait par ailleurs remarquer que les motifs qui avaient incité le fonctionnaire à afficher le protocole d'entente — et dont il est fait état au paragraphe 2, à la page 13 de la décision *Joss* (supra) — ne faisaient pas partie des questions qu'avait à trancher l'arbitre Simpson; de plus, le protocole n'était pas un document public. Il me demande donc de rejeter le grief.

M^e Snyder me renvoie à la décision rendue dans l'affaire *McMorrow* (dossier 166-2-23967).

Argumentation du fonctionnaire

M. Joss soutient que lorsque M. Barlow menait une enquête à son égard, il était partial; par contre, il lui semblait que M^e Archibald s'efforçait d'être juste. Cependant, la situation générale concernant ses prétendus actes de harcèlement est devenue « une parodie de justice ». Après que M^e Archibald eut examiné certains documents et lui

eut parlé, elle est devenue furieuse. Selon M. Joss, l'enquête est devenue un abus de procédure et elle contrevenait à l'alinéa 2e) de la Déclaration canadienne des droits de 1960, dont voici la teneur :

2. Toute loi du Canada, à moins qu'une loi du Parlement du Canada ne déclare expressément qu'elle s'appliquera nonobstant la Déclaration canadienne des droits, doit s'interpréter et s'appliquer de manière à ne pas supprimer, restreindre ou enfreindre l'un quelconque des droits ou des libertés reconnus et déclarés aux présentes, ni à en autoriser la suppression, la diminution ou la transgression, et en particulier, nulle loi du Canada ne doit s'interpréter ni s'appliquer comme

[...]

e) privant une personne du droit à une audition impartiale de sa cause, selon les principes de justice fondamentale, pour la définition de ses droits et obligations;

Le fonctionnaire conclut que, à l'époque, on l'a privé d'une audience impartiale. En réponse à une question que je lui pose, M. Joss affirme qu'il estime avoir bénéficié d'une audience exhaustive et impartiale en l'espèce.

Il explique que la suspension de neuf jours avec traitement a été plus humiliante que la présente suspension de dix jours sans traitement parce que, à l'époque, il s'attendait à une sanction quelconque et qu'il avait utilisé les dix journées en question pour travailler dans son sous-sol.

M. Joss reconnaît que sur une période d'une douzaine d'années à la fonction publique il s'est fait de nombreux ennemis, mais qu'il a agi comme il l'a fait pour lutter contre un système abusif et pour défendre sa liberté. Il conclut en affirmant que M. Stemshorn a hérité d'une situation difficile à l'automne de 1995 et qu'il aurait lui-même probablement fait la même chose que M. Stemshorn. M. Joss dit n'éprouver aucune animosité à l'endroit de M. Stemshorn ou de M. Outhwaite. Il leur présente ses excuses et espère ne jamais avoir à comparaître de nouveau devant la CRTFP.

Décision

Comme l'enquêtrice indépendante, expérimentée et éloquente de la CFP, M^e Archibald, l'a conclu dans ses rapports finals (pièces A-1 et A-2), et après avoir

examiné tous les éléments de preuve, j'estime moi aussi que les plaintes de harcèlement sont fondées. Je suis en outre d'avis que la suspension de dix jours est indiquée dans les circonstances.

Comme M^e Archibald l'a signalé, M. Joss poursuivait M. Simmons sans relâche, au point d'écrire à l'ordre des médecins d'Alberta pour lui demander d'obliger le D^r Simpson à lui communiquer des renseignements personnels au sujet d'une prétendue visite de M. Simmons à son médecin à une date aussi reculée que septembre 1993. En agissant ainsi, M. Joss se comportait davantage comme un enquêteur que comme un gestionnaire.

En ce qui concerne la plus importante indiscretion, soit la communication délibérée du protocole d'entente, je ne puis imaginer d'autre motif de la part du fonctionnaire que le harcèlement à l'endroit de M. Simmons. Si, comme M. Joss a tenté de l'expliquer, ils formaient tous une « grande famille », alors pourquoi harceler un des membres de cette famille comme il l'a fait?

Cela m'amène à l'absence de clause de non-publication dans la protocole d'entente. Il est difficile de savoir clairement qui a dit quoi à qui, ou qui a vu quoi dans le corridor du palais de justice lorsque le règlement a été conclu le 1^{er} juin 1995. Je me bornerai à faire remarquer que, comme dans la décision *McMorrow* (supra) — où l'arbitre signale que M. McMorrow « savait ou aurait dû savoir que son comportement était inconvenant » (page 35) — M. Joss aurait dû savoir qu'il s'agissait d'un document confidentiel signé de bonne foi entre deux avocats qui venaient de régler une affaire personnelle le mettant directement en cause. S'il est vrai que ce fut un oubli grave de la part des signataires d'omettre une clause de non-publication, M. Joss a quant à lui commis une faute professionnelle encore plus grave, laquelle a peiné inutilement et sans raison M. Simmons. En sa qualité de cadre supérieur, M. Joss aurait dû être mieux avisé. À mes yeux, il s'est agi là d'un acte de harcèlement au sens où l'entend la politique du Conseil du Trésor.

Bien que la majeure partie de l'audience ait porté sur les événements mettant en cause M. Simmons et M. Joss, les plaintes officielles de harcèlement (pièce A-3) déposées par M. Barlow ont également joué dans la décision d'imposer la suspension de dix jours à M. Joss. M. Barlow s'est plaint principalement de deux choses, à savoir :

les remarques désobligeantes faites au sujet de M. Barlow devant le personnel de la Direction des ressources humaines à Calgary le 30 mai 1995, remarques que M. Barlow a reprises dans sa plainte (pièce A-3), et qui ont été communiquées au fonctionnaire par une lettre de M^{me} R. Turner datée du 1^{er} juin 1995 (pièce G-4); et le fait que M. Joss, dans une lettre qu'il a adressée à M. Anderson le 14 juin 1995 (pièce A-4) et dont il a transmis une copie au ministre de l'Agriculture, M. Ralph Goodale, a qualifié de tribunal improvisé l'audience que M. Barlow avait tenue concernant les allégations de harcèlement.

Je n'ai entendu aucun témoignage contradictoire, ni reçu aucune preuve solide pouvant m'inciter à croire que les prétendus actes de harcèlement à l'endroit de M. Barlow ne sont pas prouvés. Je souscris donc également à la conclusion à laquelle M^e Archibald est arrivée dans son enquête (pièce A-2, page 12), à savoir que les plaintes de M. Barlow sont également fondées.

Je prends note du fait que M. Joss estime avoir bénéficié d'une audience exhaustive et impartiale en l'espèce et qu'il ne souhaite pas comparaître de nouveau devant la Commission. Je le crois, et j'espère que ses excuses sont sincères et qu'elles tiendront longtemps. Seul M. Joss peut faire une différence à cet égard.

Pour ces motifs, le grief est donc rejeté.

**J. Barry Turner,
commissaire**

OTTAWA, le 13 janvier 1998.

Traduction certifiée conforme

Ginette Côté