

Date: 20020729

Dossiers: 166-2-29510
166-2-29511

Référence: 2002 CRTFP 68



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MICHELINE RIOUX

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Citoyenneté et Immigration Canada)**

employeur

Devant : Léo-Paul Guindon, commissaire

**Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée :** Micheline Rioux

Pour l'employeur : Nadine Perron, avocate

Affaire entendue à Montréal (Québec),
du 13 au 15 août 2001.

DÉCISION

[1] Pendant toute la période pertinente aux griefs en cause, Madame Micheline Rioux occupe un poste d'agent d'immigration (PM-01) au groupe Services des programmes et de l'administration du ministère de la Citoyenneté et Immigration Canada du bureau de Montréal.

[2] M^{me} Rioux conteste deux mesures disciplinaires qui lui ont été imposées par l'employeur sous forme de suspensions sans solde. Un grief inscrit le 23 janvier 1998 conteste la suspension sans solde d'une journée imposée le 30 décembre 1997 et purgée le 14 janvier 1998 (dossier de la Commission 166-2-29510). Une suspension sans solde de trois jours pour les 17, 18 et 19 février 1998 imposée le 2 février 1998, fait l'objet du second grief en date du 24 février 1998 (dossier de la Commission 166-2-29511). La Commission inscrit le renvoi à l'arbitrage de ces deux griefs en date du 26 janvier 2000.

[3] Le 24 mai 2000, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se retire des dossiers de griefs à la demande de M^{me} Rioux. Le 14 juillet 2000, M^{me} Rioux demande de suspendre le traitement de ses griefs jusqu'à conclusion finale de sa plainte fondée sur l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) (dossier de la Commission 161-2-1140).

[4] Le 6 septembre 2000, Monsieur Simon Cloutier, représentant de M^{me} Rioux, réitère la demande de suspendre les griefs jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur la plainte de M^{me} Rioux ainsi que sur une autre inscrite au nom de M. Cloutier (dossier de la Commission 161-2-1146).

[5] Aucun règlement n'est intervenu lors d'une séance de médiation que la Commission a tenue les 23 et 24 novembre 2000 concernant les deux plaintes ainsi que les deux griefs.

[6] L'audience prévue du 13 au 16 mars 2001 a été remise sur demande de l'employeur et sans objection de M^{me} Rioux et M. Cloutier. J'ai procédé à une audience sur les quatre dossiers du 13 au 15 août 2001.

[7] M^{me} Rioux présente elle-même la preuve en ses dossiers de griefs et l'employeur y est représenté par M^e Nadine Perron. J'ai accepté que M. Cloutier puisse porter assistance à M^{me} Rioux au cours de l'audience bien qu'il ne soit que témoin dans les dossiers en cause. M^e Raymond Piché, qui représentera l'employeur pour les dossiers

des plaintes, assiste à l'audience portant sur les griefs et pourra apporter son aide à M^e Perron.

[8] Le 15 août 2001 la preuve est déclarée close par les parties dans les deux dossiers de griefs et le tout est pris en délibéré. Suivant la volonté des parties, la preuve reçue est versée aux dossiers des plaintes (dossiers de la Commission 166-2-1140 et 1146) et la décision sur les griefs est retenue jusqu'à décision sur lesdites plaintes.

[9] L'audience qui devait se continuer du 21 au 25 janvier 2002 a été reportée suite à la demande de M^{me} Rioux et M. Cloutier, souffrant de problèmes de santé.

[10] À la demande de l'employeur en date du 22 mai 2002 et avec l'accord de M^{me} Rioux et M. Cloutier, je rends la présente décision relativement aux deux griefs de M^{me} Rioux à l'encontre des mesures disciplinaires.

La preuve

[11] Madame Diane L'Écuyer, qui agissait comme directrice du bureau de Montréal de Citoyenneté et Immigration Canada pour toute la période pertinente aux griefs, a témoigné pour l'employeur. M^{me} Rioux qui se représentait elle-même à l'audience a témoigné en ces dossiers.

[12] Le 12 décembre 1996, la sous-ministre Janice Cochrane a expédié une note de service à tous les employés pour leur rappeler les grandes lignes de la politique sur l'utilisation du courrier électronique en vigueur depuis novembre 1995 (pièce E-1). Selon cette note de service, les messages électroniques doivent être gérés et considérés comme des messages sur papier et le langage déplacé et les commentaires inopportuns ne seront pas tolérés et pourront entraîner des mesures disciplinaires. La politique régionale sur l'utilisation du courrier électronique (pièce E-2), publiée en décembre 1997, prévoit, entre autres, ce qui suit :

[...]

Tout message syndical aux membres ne pourra être diffusé qu'avec l'autorisation préalable du gestionnaire concerné. De plus, les messages doivent faire l'objet de consultation quant au contenu. [...]

[...]

[13] Une politique verbale de même nature s'applique à la distribution de documents écrits, nécessitant une approbation préalable des gestionnaires et un contenu respectueux des personnes et de l'organisation.

[14] M^{me} Rioux connaissait ces politiques de distribution qui lui ont été rappelées par M^{me} L'Écuyer lors d'une rencontre disciplinaire le 27 novembre 1997.

[15] Trois incidents sont à l'origine des mesures disciplinaires contestées par M^{me} Rioux.

[16] Le 1^{er} décembre 1997, M^{me} L'Écuyer a remis à M^{me} Rioux une réprimande écrite (pièce E-3) qui se lit comme suit :

[...]

Le 25 novembre dernier, vous m'avez distribué le document « Ébauche d'une réorganisation ». Le 27 novembre, vous participiez à une rencontre que j'avais organisée pour discuter au sujet de ce document.

À cette rencontre, j'ai insisté sur le fait qu'il était inacceptable qu'un tel document soit distribué dans les aires de travail. Le contenu du document porte atteinte à la réputation du ministère et à celle de ses gestionnaires. La distribution d'un tel document est d'autant plus grave que, suite à la récente décision d'appel, notre Directrice générale faisait parvenir le 18 novembre dernier à tous les employés un courrier électronique qui demandait la collaboration de tous pour maintenir un milieu de travail respectueux envers quiconque dans l'organisation. De plus, ce message a été réitéré par la Directrice générale lors d'une rencontre patronale/syndicale du CIC Montréal, à laquelle vous avez assisté le 19 novembre suivant.

Je vous remets donc cette réprimande écrite qui sera versée à votre dossier personnel. Je tiens aussi à souligner que si vous persistez à distribuer ou afficher d'autres documents de nature semblable, vous vous exposerez à des mesures disciplinaires plus sévères.

Si vous estimez que cette mesure n'est pas justifiée, vous êtes en droit de déposer un grief.

Veillez, agréer, madame Rioux, mes salutations distinguées.

[...]

[17] M^{me} Rioux admet avoir distribué à plusieurs personnes, le 25 novembre 1997, le document auquel M^{me} L'Écuyer fait référence. M^{me} Rioux explique que le document « Ébauche d'une réorganisation » est une satire ayant pour but de dédramatiser la situation créée dans le milieu de travail par la réorganisation alors en cours. Ce document n'a pas pour but de porter atteinte à la réputation du ministère ou à celle de ses gestionnaires et ne constitue rien d'autre qu'une bonne blague. Bien que les fonctionnaires admettent que cette satire soit perçue comme « irrespectueuse » par les gestionnaires, ils demandent, par une pétition remise à M^{me} Monique Leclair, directrice générale, Région du Québec, que la mesure disciplinaire versée au dossier de M^{me} Rioux soit retirée, sur la base de leur droit à la libre expression (pièce R-1). M^{me} Rioux ne se souvient pas si un avertissement verbal lui a été donné préalablement à cette réprimande sur un incident similaire.

[18] Le 30 décembre 1997, une lettre imposant à M^{me} Rioux une suspension sans solde d'une journée lui est remise par M^{me} L'Écuyer. Elle se lit comme suit (pièce E-4) :

[...]

Objet: Mesure disciplinaire

Après vous avoir remis un avertissement écrit le 1er décembre 1997 concernant le fait que vous ayez distribué du matériel sur les lieux de travail sans autorisation, nous constatons avec regret que vous n'avez pas amélioré votre conduite.

En effet, vous avez distribué d'autres documents sans autorisation à deux reprises, soit le 1er décembre 1997 et vers le 10 décembre 1997. Selon la convention collective, vous devez demander l'autorisation à l'employeur avant de distribuer des documents dans les aires de travail, ce qui n'a pas été fait.

Étant donné que, le 28 novembre [sic] dernier, vous avez déjà reçu une réprimande écrite concernant le même sujet, laquelle soulignait que si vous persistiez à distribuer ou afficher d'autres documents, vous vous exposeriez à des mesures disciplinaires plus sévères, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde d'une journée, le 14 janvier 1998.

Nous désirons vous aviser que si vous n'apportez pas d'amélioration à cette situation, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement, pourront être prises contre vous.

La présente sera versée à votre dossier personnel.

Si vous estimez que cette mesure n'est pas justifiée, vous êtes en droit de déposer un grief.

Veillez agir en conséquence.

[...]

[19] Le document écrit et distribué par M^{me} Rioux le 1^{er} décembre 1997 est une lettre ouverte adressée à M^{me} Leclair (pièce E-4), dénonçant qu'une enquête administrative soit en cours pour identifier l'auteur du texte « Ébauche d'une réorganisation » précité. Sous le titre « Chasse aux sorcières » ce texte a été remis aux dix membres de l'exécutif syndical ainsi qu'à cinq ou six gestionnaires et avait pour but de protéger l'auteur de la satire « Ébauche d'une réorganisation » d'une enquête administrative (pièce R-7). Au moment de la distribution de cette lettre ouverte, M^{me} Rioux n'avait pas encore reçue la réprimande écrite datée du 1^{er} décembre 1997.

[20] Le second document précisé dans la lettre de suspension du 30 décembre 1997 comme ayant été distribué vers le 10 décembre 1997 par M^{me} Rioux est intitulé « THE NEXT GENERATION » (FUTURE RELÈVE) (pièce E-4). Bien qu'il ne soit pas un texte de l'exécutif syndical, ce document aurait été distribué lors d'une rencontre syndicale tenue à l'heure du repas du midi pour exposer aux membres les revendications syndicales. M^{me} Rioux a remis copie de ce document aux bureaux des membres qui étaient absents lors de cette rencontre. Pour M^{me} Rioux, l'employeur tente par cette mesure disciplinaire de restreindre ses droits de diffusion en tant que représentante syndicale.

[21] Suite à la rencontre avec M^{me} L'Écuyer le 27 novembre 1997, M^{me} Rioux avait compris que la politique de distribution ne s'appliquait pas pour les documents transmis aux membres lors des réunions syndicales et elle n'a donc pas cru bon de demander l'autorisation pour distribuer le texte intitulé « THE NEXT GENERATION » (FUTURE RELÈVE).

[22] La journée de suspension sans solde fixée au 14 janvier 1998 coïncide avec la première journée de la crise du verglas. M^{me} Rioux désire un remboursement pour cette journée dont elle n'a pas pu profiter en ces circonstances.

[23] M^{me} Rioux dénonce de plus que cette sanction disciplinaire lui ait été remise par M^{me} L'Écuyer alors que M^{me} Rioux effectuait des représentations comme représentante de M. Cloutier relativement à un grief.

[24] Une troisième mesure disciplinaire est imposée à M^{me} Rioux le 2 février 1998. La suspension sans solde pour une durée de trois jours se lit comme suit (pièce E-5) :

[...]

Objet: Mesure disciplinaire

Après vous avoir remis deux avertissements écrits, soit le 1er décembre 1997 et le 30 décembre 1997, concernant le fait que vous ayez distribué du matériel sur les lieux de travail sans autorisation, nous constatons que vous n'avez pas amélioré votre conduite.

En effet, vous avez distribué, via le courrier électronique, à tous les employés, un document de M. Martin Tremblay adressé à Mme Monique Leclair et Mme Lorraine Frigon le 29 décembre 1997, document qui attaque directement la réputation d'un gestionnaire et de deux employés. Selon la directive distribuée via le courrier électronique en décembre 1997 dont copie papier vous est jointe, il est indiqué que tout message syndical aux membres ne pourra être diffusé qu'avec l'autorisation préalable du gestionnaire concerné, ce qui n'a pas été fait.

Étant donné que vous avez déjà reçu une réprimande écrite le 1er décembre dernier, une suspension sans solde d'une journée le 30 décembre, laquelle soulignait que si vous n'amélioriez pas votre comportement, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde de trois jours, les 17, 18 et 19 février 1998.

Je réitère que s'il n'y a pas de changement à votre comportement, des mesures correctives plus sévères devront être prises.

La présente sera versée à votre dossier personnel et vous demeurez toujours en droit de déposer un grief.

Veillez agir en conséquence.

[...]

[25] M^{me} Rioux admet avoir redistribué « à tous » par courriel le message originalement diffusé par Martin Tremblay aux individus impliqués comme partie à

une plainte soumise à la Commission de la Fonction publique (C.F.P.). Pour M^{me} Rioux, le contenu de ce message présente un intérêt pour l'ensemble des employés et elle a agi en conséquence. Suivant son témoignage, il était de pratique courante que les courriels relatifs aux affaires syndicales soient expédiés sans demande d'autorisation préalable, malgré la politique à ce sujet (pièce E-2).

[26] M^{me} L'Écuyer a avisé M^{me} Rioux, par un courriel daté du 29 décembre 1997 (pièce R-5) que la redistribution du courriel de M. Tremblay en son absence est un manque de respect auprès du représentant syndical et que l'usage du courrier électronique par le syndicat nécessite une autorisation préalable, ce qui n'a pas été fait.

[27] Les courriels déposés par M^{me} Rioux comme pièce R-7 et relatifs aux processus de sélection pour les niveaux II, III et IV sont acceptés en preuve. Ces documents précisent dans quel contexte les gestes reprochés auraient été posés.

[28] Les documents déposés en preuve comme pièces R-9 et R-10 par M^{me} Rioux ne sont pas admissibles car ils sont hors de la période pertinente aux dossiers en instance. Ces documents ne sont donc pas considérés aux fins de la présente décision et ces éléments ne seront pas versés aux dossiers des plaintes.

Les plaidoiries

Pour l'employeur

[29] L'employeur a publié une politique claire au regard de l'utilisation du courrier électronique. La politique régionale sur l'utilisation du courrier électronique a été publiée en novembre 1995 et s'applique aussi aux publications sur papier (pièce E-1). Cette politique a été rediffusée au niveau régional en 1997 (pièce E-2) et elle stipule clairement que tout message syndical aux « membres » ne pourra être diffusé qu'avec l'autorisation préalable du gestionnaire concerné.

[30] M^{me} Rioux connaissait ces politiques et malgré un avertissement verbal elle a agi à l'encontre de ces politiques à trois reprises entre le 29 novembre 1997 et le 29 décembre 1997. Les politiques lui ont été réitérées lors de la rencontre du 27 novembre 1997 et délibérément, elle y contrevient en publiant une lettre ouverte le 1^{er} décembre 1997.

[31] Le 10 décembre 1997, M^{me} Rioux publie le texte intitulé « Next Generation », démontrant ainsi qu'elle n'accepte pas les politiques de l'employeur. Une suspension d'une journée sans solde lui est alors imposée.

[32] Le 29 décembre 1997, M^{me} Rioux contrevient à nouveau à la politique de publication des courriers électroniques en redistribuant sans autorisation préalable le courriel de M. Tremblay. M^{me} Rioux n'a pas encore compris les politiques et son geste lui mérite une suspension de trois jours sans solde.

[33] La convention collective ne prévoit rien relativement à la distribution de documents écrits ou par courrier électronique. Les décisions *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil de Trésor (Emploi et Immigration Canada)* (dossier de la Commission 169-2-508), *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Défense nationale)* (dossier de la Commission 169-2-530), *MacKenzie et Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)* (dossiers de la Commission 166-2-21187 à 21189 et 169-2-501) sont en ce sens. Les politiques de l'employeur relatives à la distribution de documents écrits ou par courrier électronique sont valables, n'allant pas à l'encontre des conventions collectives.

[34] En conséquence, les griefs doivent être rejetés et les mesures disciplinaires maintenues.

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[35] La décision *Fréchette c. Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)* (dossier de la Commission 166-2-18305) maintient un grief inscrit par le fonctionnaire à l'encontre d'une mesure disciplinaire qui lui a été imposée pour avoir distribué un sondage sans autorisation. La clause M-9.01 de la convention cadre précise qu'une autorisation est nécessaire pour l'affichage de documents, mais cette clause ne peut pas s'appliquer à la distribution de documents. L'arbitre a maintenu le grief du fonctionnaire en conséquence.

[36] Dans la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)* (dossier de la Commission 169-2-508), la clause M-9.01 de la convention cadre ne peut empêcher l'énoncé d'une opinion non conforme à celle de l'employeur. L'employeur doit tenir compte de la liberté d'expression et ne peut refuser son approbation d'affichage en l'absence de caractère abusif (injurieux,

diffamatoire, frauduleux) de l'écrit. Aux présents dossiers, l'employeur n'a pas démontré le caractère abusif des écrits et du courriel, en cause dans les mesures disciplinaires.

[37] La décision *Almeida et Capizzo c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)* (dossiers de la Commission 166-2-17058 et 17059) précise bien le droit des employés d'exprimer leurs opinions personnelles en dehors des heures de travail. Les documents distribués lors des rencontres syndicales tenues durant les périodes du lunch ou lors des pauses ne peuvent donc pas entraîner des mesures disciplinaires.

[38] Le principe de progression des mesures disciplinaires n'a pas été respecté aux présents dossiers, la fonctionnaire s'estimant lésée ayant été pénalisée pour des gestes posés avant l'imposition de la mesure disciplinaire précédente. M^{me} Rioux est demeurée convaincue qu'elle pouvait distribuer des documents relatifs aux positions syndicales, lors des rencontres syndicales et en dehors des heures de travail et ce jusqu'à la mesure disciplinaire qui lui a été imposée le 30 décembre 1997. Si elle avait su avant cette date la position de l'employeur elle n'aurait pas rediffusé à tous le courriel le 29 décembre 1997.

[39] En conséquence, les griefs doivent être accueillis par l'arbitre et l'employeur doit retirer les mesures disciplinaires du dossier de M^{me} Rioux et lui rembourser le salaire et les avantages reliés aux mesures disciplinaires.

Motifs de la décision

[40] Trois mesures disciplinaires ont été imposées à M^{me} Rioux les 1^{er} décembre 1997, 30 décembre 1997 et 2 février 1998. La réprimande écrite émise le 1^{er} décembre 1997 n'a pas été renvoyée à l'arbitrage suivant l'article 92 de la Loi et ne peut faire l'objet de décision de ma part. Seules les deux dernières mesures ont été renvoyées à l'arbitrage et font objet de la présente décision.

[41] La fonctionnaire s'estimant lésée ne peut pas renvoyer à l'arbitrage un grief portant sur une mesure disciplinaire n'entraînant pas une suspension, une sanction pécuniaire, un licenciement ou une rétrogradation selon le paragraphe 92(1) de la Loi. En conséquence, je dois donc considérer comme justifiée la réprimande écrite imposée à M^{me} Rioux en date du 1^{er} décembre 1997. D'autre part, les circonstances ayant entouré l'imposition de cette mesure disciplinaire demeurent pertinentes à la détermination des deux griefs dont je suis saisi relativement aux deux suspensions

sans solde. La preuve et les arguments soumis par les parties relativement à la réprimande sont pertinents pour la détermination de l'application des principes de progression disciplinaire et aux motifs qui sous-tendent les mesures disciplinaires des 30 décembre 1997 et 2 février 1998.

[42] Il est donc clairement établi que M^{me} Rioux était avisée par la mesure disciplinaire reçue le 1^{er} décembre 1997 (réprimande) que la distribution de texte irrespectueux ou portant atteinte à la réputation du ministère et à celle de ses gestionnaires ne serait pas tolérée à l'avenir. De même, elle était avisée que des mesures disciplinaires plus sévères découleraient de récidive. Ainsi, à compter du 1^{er} décembre 1997 (pièce E-3) M^{me} Rioux devait s'abstenir de distribuer de tels écrits. Ainsi, ce n'est qu'après la réception de la mesure disciplinaire du 1^{er} décembre 1997 que l'employeur peut imposer une mesure disciplinaire à M^{me} Rioux pour ne pas avoir respecté la politique de distribution à l'encontre de textes irrespectueux.

[43] De toute façon, suivant le témoignage non contredit de M^{me} Rioux, la réprimande lui a été remise qu'après qu'elle a distribuée la lettre ouverte le 1^{er} décembre. Ainsi je ne peux pas considérer cette action de M^{me} Rioux comme une récidive suivant le principe de progression des mesures disciplinaires, la réprimande lui étant postérieure.

[44] Le texte de la réprimande (pièce E-3) ne précise pas que la mesure disciplinaire est imposée pour avoir omis de demander préalablement l'autorisation de publier un document. Cet élément apparaît au texte de la suspension d'une journée imposée le 30 décembre 1997 (pièce E-4). Bien que M^{me} Rioux soit informée de cette politique non écrite, suivant son témoignage, elle demeure sur l'impression qu'aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour publier un texte respectueux du ministère et des individus, lorsqu'elle en effectue la distribution en dehors des heures de travail (heure du lunch ou pauses) et ce, jusqu'à la mesure disciplinaire du 30 décembre 1997 (pièce E-4). M^{me} Rioux pouvait donc croire que son droit à la libre expression lui permettait de distribuer la lettre ouverte à M^{me} Leclair en date du 1^{er} décembre 1997 car le texte de cet écrit ne peut être considéré irrespectueux du ministère ou des individus. En effet, l'employeur n'a pas démontré en quoi la lettre ouverte du 1^{er} décembre 1997 pouvait être irrespectueuse du ministère ou des individus. Comme la lettre ouverte n'a été distribuée qu'aux fonctionnaires membres de l'exécutif syndical, ce document doit être considéré plus à titre de copie conforme à l'exécutif syndical et non pas comme une

distribution générale à des fonctionnaires. En conséquence, la suspension sans solde d'une journée imposée à M^{me} Rioux le 30 décembre 1997 ne respecte pas le principe de progression des mesures disciplinaires et est excessive en les présentes circonstances.

[45] Comme le texte de la réprimande du 1^{er} décembre 1997 ne précise pas qu'elle soit imposée pour ne pas avoir demandé préalablement l'autorisation de distribuer un document (voir pièce E-3), je donne crédibilité au témoignage de M^{me} Rioux selon lequel elle restait convaincue qu'elle n'avait pas d'autorisation à demander à la gestion avant de distribuer des documents aux fonctionnaires à l'extérieur des heures de travail. Comme ce n'est qu'en date du 30 décembre 1997 que la gestion précise à M^{me} Rioux que la distribution « des documents dans les aires de travail » nécessite une autorisation préalable, la mesure disciplinaire ne peut être valablement fondée pour des gestes de cette nature avant cette date. Cet argument vaut pour la distribution des documents les 1^{er} et 10 décembre 1997.

[46] Le second texte à la base de la mesure disciplinaire du 30 décembre 1997 est intitulé « THE NEXT GENERATION » (FUTURE RELÈVE) et a été distribué à l'occasion d'une rencontre syndicale, tenue sur l'heure du midi. Ce document représente les positions défendues par le syndicat dans le dossier des mesures correctrices suite à l'enquête de la C.F.P. Pour M^{me} Rioux, le syndicat, pour être en mesure de bien représenter ses membres, doit leur exposer les positions qu'il défend en leur nom. Pour M^{me} Rioux, le syndicat n'a pas à demander d'autorisation à la gestion pour informer ses membres, d'autant plus que ladite information est respectueuse du ministère et des individus et distribuée à l'extérieur des heures du travail. M^{me} Rioux a aussi témoigné qu'il est de pratique courante que le syndicat distribue de tels documents d'information pour ses membres et ce sans autorisation préalable de la gestion.

[47] Suivant le principe cité dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)* (dossier de la Commission 169-2-508), la politique de demande d'autorisation préalable doit tenir compte de la liberté d'expression et ne peut pas empêcher le syndicat d'émettre une opinion non conforme à celle de l'employeur. Dans les présentes circonstances, la distribution du document « THE NEXT GENERATION » en date du 10 décembre 1997 ne peut pas justifier la mesure disciplinaire d'une journée de suspension imposée le 30 décembre 1997.

[48] Par contre, M^{me} Rioux connaissait la politique verbale mentionnée dans la note de service du 12 décembre 1996 (pièce E-1) qui prévoit que les messages diffusés par courrier électronique ou sur papier doivent être préalablement autorisés par la direction. Le témoignage non contredit de M^{me} Rioux précise que la pratique courante faisait en sorte que la politique n'était pas appliquée, c'est-à-dire qu'aucune demande d'autorisation préalable ne précédait la distribution des documents du syndicat vers les membres de l'unité de négociation. L'employeur peut remettre en vigueur sa politique en donnant aux employés un avis clair de son intention, cette politique devant être considérée comme une restriction raisonnable à la liberté d'expression quand la distribution ou la lecture du document peut perturber l'exécution des fonctions des fonctionnaires touchés lorsqu'ils sont distribués dans les aires et sur le temps de travail. Dans le cadre d'une politique de distribution pour les documents sur papier qui n'est selon la preuve, que verbale, l'employeur doit, préalablement à l'imposition de mesure disciplinaire, préciser sa politique par écrit afin de s'assurer qu'elle soit claire et bien comprise par les fonctionnaires visés. Ceci n'a pas été fait dans les circonstances. La suspension sans solde d'une journée doit, en conséquence, être annulée.

[49] Pour ces motifs, le grief est accueilli au dossier de la Commission 166-2-29510. L'employeur doit rembourser à M^{me} Rioux l'équivalent de la perte de revenu et des autres avantages qu'elle a perdus par le fait de la suspension sans solde pour le 14 janvier 1998 et effacer du dossier de la fonctionnaire s'estimant lésée toute mention de discipline à cet égard.

[50] Relativement à la distribution par M^{me} Rioux en date du 29 décembre 1997 du courrier électronique signé par M. Tremblay, M^{me} Rioux a soumis que, bien qu'elle connaissait la politique sur l'utilisation du courrier électronique (pièce E-2), la pratique courante faisait en sorte qu'aucune autorisation préalable n'était nécessaire avant de publier un document syndical au CIC de Montréal. Le fait que M. Tremblay ait diffusé par courrier électronique le message sans avoir obtenu l'autorisation préalable et l'absence de contestation de l'employeur sur la pratique courante alléguée par M^{me} Rioux me laisse croire à l'existence d'une telle pratique.

[51] Néanmoins, l'employeur peut remettre en pratique sa politique de demande d'autorisation préalable pour diffuser de l'information par le syndicat par courrier électronique. Je crois que l'employeur peut permettre au syndicat d'utiliser le système

informatique qui est la propriété de l'employeur à des conditions qui ne vont pas à l'encontre de la convention collective.

[52] Ainsi, bien que j'accepte comme prépondérante la preuve d'une pratique courante à l'encontre de la politique d'utilisation du courrier électronique, l'employeur peut mettre en application sa politique au moment où il le croit nécessaire. L'employeur est donc en droit d'exiger le respect de sa politique d'utilisation du courrier électronique par le syndicat ou par un des officiers syndicaux. Je ne crois pas qu'une mesure disciplinaire de la nature d'une suspension sans solde puisse être imposée à M^{me} Rioux alors que l'employeur ne l'avise qu'après le fait, le 29 décembre 1997, de son intention d'appliquer sa politique à l'avenir (pièce R-5).

[53] En ces circonstances, M^{me} Rioux ne peut avoir recidivé et la sanction de trois jours de suspension sans solde est excessive. Cette suspension est annulée et il est ordonné à l'employeur de rembourser à M^{me} Rioux le salaire et les autres avantages perdus et d'effacer du dossier de la fonctionnaire s'estimant lésée toute mention de discipline à cet égard.

[54] D'autre part la décision aurait été sûrement différente si l'employeur avait démontré qu'il avait formellement avisé M^{me} Rioux de son intention de remettre en application sa politique d'utilisation du courrier électronique, et ce, antérieurement au 29 décembre 1997. Pour ma part je considère que M^{me} Rioux n'a été valablement avisée par son employeur que la politique régionale sur l'utilisation du courrier électronique devait être respectée que le 2 février 1998.

[55] En conséquence, le grief est accordé au dossier de la Commission 166-2-29511. Je demeure saisi de ces affaires pour une période de trois mois advenant un problème d'application de la présente décision.

**Léo-Paul Guindon,
commissaire**

OTTAWA, le 29 juillet 2002