

Date: 20001024

Dossier: 166-34-29529

Référence: 2000 CRTFP 93

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

PATRICK MADDEN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

Devant : [Anne E. Bertrand, commissaire](#)

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :* [Michael Tynes, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Harvey A. Newman, avocat](#)

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
le 29 août 2000.

INTRODUCTION

[1] La présente affaire a été renvoyée à l'arbitrage à la suite d'une suspension d'un jour qui a été imposée au fonctionnaire s'estimant lésé après qu'il eut écrit des communications à son superviseur se plaignant de pratiques injustes d'embauche. À l'audience, l'employeur a soutenu que la suspension d'un jour était justifiable étant donné que les écrits constituaient de l'insubordination, tandis que l'agent négociateur a maintenu que la suspension était excessive étant donné l'absence de mesures disciplinaires antérieures. Le fonctionnaire contestait la décision de l'employeur de ne pas l'avoir choisi pour une promotion.

I — LES FAITS

[2] À l'audience, l'arbitre a entendu les témoignages de M. Jim McNeely, directeur adjoint de la Validation et de l'exécution pour Revenu Canada (maintenant l'Agence des douanes et du revenu du Canada) et de M. Herb Minard, gestionnaire de la Vérification pour le Programme des petites et moyennes entreprises — Exécution au bureau des services fiscaux de Halifax de l'Agence. Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Patrick Madden, n'était pas présent à l'audience et n'a donc pas témoigné.

[3] L'affaire découle de notes de service envoyées par M. Madden à M. McNeely en septembre 1997. M. McNeely était l'un des directeurs adjoints qui relevaient directement du directeur, M. Don Gibson; M. McNeely était responsable de quelque 200 employés et 23 chefs d'équipe. M. Minard était l'un de ses chefs d'équipe. M. Patrick Madden relevait de M. Minard. M. Madden était un vérificateur de l'impôt sur le revenu à ce moment-là. Il fait maintenant partie d'un autre groupe depuis mars 1998 et il relève d'un autre chef d'équipe. Fonctionnaire comptant quelque 23 années de service, M. Madden avait un dossier disciplinaire vierge.

[4] M. McNeely a rencontré M. Madden en 1990 lorsque M. McNeely est devenu directeur adjoint. À ce moment-là, M. Madden relevait de M. Herb Terris, chef d'équipe, qui a pris sa retraite en 1997 et qui a été remplacé par M. Minard.

[5] Le 26 septembre 1997, M. McNeely a reçu de M. Madden une note de service dans laquelle ce dernier l'accusait de favoriser certains employés pour les promotions

et remettait en question le pouvoir de dotation de M. McNeely. Le contenu de la note de service a offensé M. McNeely, qui a témoigné avoir été surpris de recevoir une telle note. M. McNeely a consulté les Relations de travail, qui lui ont suggéré d'écrire à M. Madden pour lui expliquer les pratiques de promotion et la procédure à suivre pour discuter de ces questions; on lui a aussi conseillé de faire livrer cette réponse au chef d'équipe de M. Madden, qui prendrait le temps d'en expliquer le contenu. L'objet de cette démarche était double : faire en sorte que M. Madden soit mis au courant des pratiques de l'Agence et lui faire comprendre qu'il devrait faire part de ses préoccupations à son chef d'équipe en premier lieu d'une façon normale et professionnelle. Cette réunion visait à avertir M. Madden que sa conduite était inacceptable et qu'il recevrait par conséquent une réprimande verbale.

[6] M. Minard a rencontré M. Madden le 6 octobre 1997. Il a remis la réponse de M. McNeely afin d'expliquer les pratiques concernant les promotions et M. Minard a en outre fait comprendre à M. Madden que ses notes de service à M. McNeely étaient inappropriées. M. Minard a informé M. Madden que sa conduite méritait une réprimande verbale. Selon M. Minard, la réunion a duré une trentaine de minutes et leur discussion s'est déroulée de façon ouverte et amicale. Bien que M. Minard ait clairement dit qu'il avait avisé M. McNeely de cette mesure disciplinaire, ses notes de la réunion n'indiquent pas qu'il a donné une « réprimande verbale », mais plutôt que cette façon de communiquer ses préoccupations était inacceptable (voir les pièces E-3 et E-12). M. Minard a fait rapport à M. McNeely et ce dernier était convaincu que l'affaire était close.

[7] Le 29 octobre 1999, toutefois, M. Madden a envoyé une autre note de service à M. McNeely pour se plaindre de la même chose et pour communiquer son mécontentement de façon encore plus évidente cette fois-ci. Une fois de plus, M. McNeely a consulté les Relations de travail, qui lui ont dit que les communications de M. Madden constituaient probablement du harcèlement et de l'insubordination. On a en outre porté à la connaissance des Relations de travail le fait que M. Madden avait été réprimandé, une fois, en 1996, pour une conduite semblable, et qu'il s'agissait apparemment d'une réprimande verbale. Cette information a incité l'employeur à imposer plus qu'une réprimande verbale à M. Madden cette fois-ci. De plus, bien que M. McNeely eût le pouvoir de suspendre M. Madden, il a choisi de ne pas intervenir

directement étant donné les attaques personnelles de M. Madden à son endroit et le fait que M. McNeely pouvait déposer une plainte de harcèlement contre M. Madden.

[8] M. McNeely a renvoyé l'affaire au directeur. Les Relations de travail ont recommandé une suspension d'une à deux journées. M. McNeely n'a rien eu à voir avec la recommandation finale d'imposer une suspension d'un jour, mais il a souscrit à cette décision.

[9] Voici quelques passages figurant dans la correspondance de M. Madden à M. McNeely; nous les reproduisons tels qu'ils ont été présentés sous forme manuscrite et dactylographiée :

[Traduction]

Regarde Jim (...) une évaluation de rendement entièrement satisfaisante!! C'est un Miracle!! Je peux faire de la vérification! Je t'en ai remis des copies supplémentaires pour que les deux autres salauds puissent les lire (D... et A...).

(...) ils pourront parler du bon vieux temps où ils ont pu fourrer un PM pendant cinq ans sans en subir les conséquences!!

(pièce E-9)

* * *

Comme d'habitude, TU as décidé de M'EXCLURE de toute nomination. TU m'as TOUJOURS EXCLU de toute nomination permanente à partir des listes AU-1 (...) Comme d'habitude TU me GAROCHES la même RÉPONSE TOUTE FAITE (...)

Ces trois mêmes INDIVIDUS QUE TU COMBLES de nominations intérimaires ont également reçu des postes permanents à partir de la liste récente des AU-1. Je suis ÉTONNÉ que tu aies MÊME tenu un concours pour EUX.

(pièce E-2)

* * *

J'ai discuté de ma situation avec certains des vérificateurs, qui ont UNANIMEMENT DIT QUE TU N'AVAIS PAS LE COURAGE d'admettre que tu m'avais mis sur LA LISTE NOIRE. TU LEUR AS DONNÉ RAISON. (...)

TROISIÈMEMENT, tes commentaires à propos du fait que TES PROMOTIONS étaient fondées sur le MÉRITE SONT UNE

FARCE. (...) JE TRAVAILLE ICI DEPUIS BEAUCOUP PLUS LONGTEMPS que CERTAINS de TES CANDIDATS MÉRITANTS FAVORIS.

(...) ET VOIS COMMENT ON SE SENT D'ÊTRE EXCLU TOUT LE TEMPS DES PROMOTIONS À CAUSE DE TA PERCEPTION TORDUE DU MÉRITE!

(pièce E-5)

[10] M. Madden a envoyé une copie de ses communications à M. McNeely et à d'autres membres du personnel, ainsi qu'au directeur.

II — POSITION DE L'EMPLOYEUR

[11] M^e Newman affirme que les allégations de conduite inappropriée de la part de M. Madden ont clairement été établies par les faits, qui justifient amplement l'imposition d'une suspension d'un jour. M^e Newman qualifie également les notes de service de M. McNeely à M. Madden d'extrêmement irrespectueuses et sarcastiques, M. Madden utilisant des majuscules et le soulignement pour mettre ses propos en évidence. L'utilisation de termes qu'on n'emploie pas normalement au travail et les accusations à l'endroit de McNeely concernant le favoritisme dans le processus de sélection étaient entièrement inacceptables et offensantes.

[12] Selon M^e Newman, M. Madden aurait pu aborder les questions de dotation d'une façon plus civilisée. Le fait qu'il soit devenu hystérique et qu'il ait envoyé des copies de ses notes de service à d'autres personnes pour qu'elles soit diffusées était insultant et tout à fait déplacé. Ces notes de service constituaient clairement de l'insubordination, selon l'avocat de l'employeur.

[13] Bien que M. Madden ait clairement été averti en septembre 1997, après avoir envoyé la première note de service à M. McNeely, que sa conduite était inacceptable et qu'il devrait traiter de telles questions de façon plus professionnelle et appropriée, il n'a même pas eu le bon sens d'arrêter. Il a envoyé une autre note de service peu de temps après en reprenant le même contenu insultant, et en s'adressant une fois de plus directement à M. McNeely. M. Madden n'a pas même tenté d'aborder la question avec son chef d'équipe comme il aurait dû le faire, de faire remarquer M^e Newman.

[14] M^e Newman qualifie ces actions de « préméditées » puisqu'elles n'ont pas eu lieu sur l'impulsion du moment mais plutôt sur un certain laps de temps et de façon répétitive. Lorsque l'on considère que, en 1996, M. Madden a fait la même chose et qu'il a été averti à ce moment-là que son employeur n'accepterait pas une telle conduite, il est clair qu'il savait ce qu'il faisait, qu'il a amplement réfléchi à ce qu'il allait faire, et qu'il a néanmoins continué son comportement inacceptable.

[15] L'employeur avance qu'on ne saurait contester le fait que les actes de M. Madden constituaient une faute de conduite et qu'une sanction était justifiée. Dans les circonstances, de soutenir M^e Newman, la suspension d'un jour était tout à fait appropriée. Puisque M. Madden avait été averti en 1996 et qu'il l'avait été de nouveau en septembre 1997, il n'était pas nécessaire d'imposer des mesures disciplinaires progressives et la suspension était justifiée. Un tel mépris envers ses supérieurs et la perturbation du lieu de travail auraient pu justifier l'imposition d'une sanction plus sévère, d'ajouter M^e Newman. À l'appui de cet argument, M^e Newman cite un passage de *Canadian Labour Arbitration*, 3^e édition, des auteurs Brown et Beatty, intitulé *Insolent, unco-operative behaviour, obscene language (conduite insolente et non coopérative, propos obscènes)* (par. 7:3660). Dans ce passage, les auteurs souscrivent à l'imposition d'une mesure disciplinaire excluant toutefois le congédiement lorsque l'employé ayant un dossier disciplinaire vierge reçoit un avertissement clair mais décide tout de même d'assumer le risque d'une mesure disciplinaire en choisissant de continuer d'agir comme il le faisait sachant qu'il pourrait se voir imposer une sanction disciplinaire.

[16] De plus, selon M^e Newman lorsque l'employé s'excuse de ses actes et lorsqu'il y a des explications pour la mauvaise conduite, la sanction imposée devrait refléter la mesure corrective voulue par opposition à une sanction de nature simplement punitive. Par exemple, dans *MacLean c. le Conseil du Trésor* (7 janvier 1999) (dossier de la Commission 166-2-27968), un fonctionnaire ayant de longs états de service et sans dossier disciplinaire s'est vu imposer une suspension de 15 jours après s'être à maintes reprises conduit de façon inacceptable au travail. Dans cette affaire, l'arbitre a ramené la sanction à 10 jours en affirmant qu'une suspension de 10 jours devrait suffire pour transmettre au fonctionnaire le message que sa conduite inacceptable devait cesser. Ce fonctionnaire s'était excusé. Par contraste, d'affirmer M^e Newman, M. Madden ne s'est jamais excusé de ses actes. Et, jusqu'à ce qu'on le suspende pour une journée, sa conduite n'a pas cessé. La suspension d'un jour a eu l'effet correctif

voulu, à savoir de faire comprendre à M. Madden qu'on n'allait pas tolérer une telle conduite, étant donné que les avertissements verbaux n'avaient pas été efficaces.

[17] En terminant, M^e Newman fait remarquer qu'il incombe au tribunal de révision de ne pas réduire la sanction imposée à moins qu'il ne soit établi que la sanction était manifestement déraisonnable ou qu'elle était injustifiée dans les circonstances (voir *Bousquet c. le Conseil du Trésor* (21 avril 1987) (dossier de la Commission 166-2-16316)). Rien dans la présente affaire ne donne à croire que la suspension d'un jour n'était pas raisonnable dans les circonstances, et par conséquent l'arbitre ne devrait pas modifier la sanction.

III — POSITION DU FONCTIONNAIRE S'ESTIMANT LÉSÉ

[18] M. Tynes fait valoir que M. Patrick Madden était bouleversé et fâché de ne pouvoir « franchir les échelons » durant le processus de sélection pour les promotions à titre de vérificateur à l'Agence. M. Madden, semble-t-il, a écrit et envoyé des notes de service lorsqu'il était fâché et frustré. Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé n'ait pas témoigné, M. Tynes est d'avis que M. Madden accepte une certaine responsabilité pour ses actes. Le seul point en litige est la sanction imposée. M. Madden est un fonctionnaire comptant de nombreuses années de service sans dossier disciplinaire, et cet incident est la première sanction officielle qui lui est imposée.

[19] M. Tynes n'accepte pas le fait que M. Madden s'est vu imposer une réprimande verbale en septembre 1997 puisque les notes de M. Minard ne reflètent pas ce point. De plus, M. Madden n'a pas été averti que s'il continuait d'agir comme il le faisait il se verrait imposer une réprimande plus sévère. Si cela avait été fait, de soutenir M. Tynes, cela aurait probablement eu l'effet voulu et M. Madden aurait arrêté. La suspension d'un jour était trop sévère dans les circonstances.

[20] Citant les mêmes passages des auteurs Brown et Beatty, M. Tynes mentionne les facteurs dont on devrait tenir compte pour déterminer la sanction appropriée pour ce genre d'inconduite : la présence ou l'absence de provocation, l'existence de mesures disciplinaires progressives, la conduite habituelle du fonctionnaire, ses états de service, le contexte dans lequel les remarques ont été faites, ainsi de suite. M. Tynes fait remarquer qu'il n'y a pas eu de provocation ni de mesures disciplinaires

progressives en l'occurrence, pas plus que le fonctionnaire n'avait eu d'écarts de conduite par le passé. Ses états de service sont importants, 23 ans à l'époque, et le contexte dans lequel il a fait les remarques est aussi important étant donné qu'il était perturbé d'avoir été laissé de côté pour une promotion. M. Madden ne cherchait pas à insulter ou à blesser M. McNeely, c'est plutôt lui qui était blessé, d'ajouter M. Tynes.

[21] Pour ce qui est des réprimandes verbales, M. Tynes se reporte à l'affaire *Re Hiram Walker & Sons Ltd. v. Distillery Workers, Local 61* (1973), 4 L.A.C. (2nd) 291, dans laquelle le tribunal a conclu que les avertissements verbaux ne faisaient pas partie du dossier de l'employé et qu'ils ne devaient par conséquent pas entrer en ligne de compte dans le processus disciplinaire :

[Traduction]

Et dans Re Corp. of the County of Norfolk and London District Building Service Workers' Union, Local 220 (1972), 1 L.A.C. (2d) 108 (Palmer), le président a conclu qu'un rapport annuel défavorable au sujet d'un employé n'était pas de nature disciplinaire et que « [p]our que l'on puisse qualifier une décision de l'employeur comme étant disciplinaire, celle-ci doit au moins avoir eu des conséquences sur le dossier de l'employé. Pour les mêmes motifs, des avertissements ou réprimandes de nature verbale ne devraient pas être considérés comme des sanctions disciplinaires au sens de la convention collective ou de la lettre du 5 février 1971. Bien que les avertissements verbaux soient censés inciter les employés à se conduire d'une façon acceptable au sein de l'entreprise, les avertissements verbaux ne sont en général pas documentés, du moins pas de la même façon que les réprimandes écrites, et, aux termes de la clause 15, ils ne peuvent être utilisés contre un employé sauf peut-être pour justifier une réprimande écrite subséquente (la réponse suivante de la direction à une conduite répréhensible). De plus, si les avertissements verbaux étaient considérés comme des mesures disciplinaires, le système de règlement des griefs serait paralysé par les inévitables escarmouches et cajoleries que comportent la surveillance immédiate et le règlement des minuscules infractions aux règles de l'entreprise.

[22] De nombreux arbitres, selon M. Tynes, ont souscrit à ce point de vue.

[23] La sanction imposée aurait dû être considérée comme une première mesure disciplinaire en l'espèce, et M. Madden n'aurait dû recevoir qu'une réprimande écrite. À l'appui de cette position, M. Tynes se rapporte aux décisions suivantes : *Rainville c. le Conseil du Trésor* (29 janvier 1988) (dossier de la Commission 166-2-15753) et *Blagoeva c. la Commission de contrôle de l'énergie atomique* (28 avril 1987) (dossier de la Commission 166-3-16482).

[24] Bien que M. Tynes reconnaisse que la note de service était irrespectueuse, la réprimande écrite aurait atteint le résultat souhaité. La suspension d'un jour était donc excessive.

IV — QUESTION EN LITIGE

[25] La suspension d'un jour qui a été imposée à M. Patrick Madden pour sa conduite à l'endroit de son supérieur en 1997 était-elle une sanction appropriée dans les circonstances?

V — DÉCISION

[26] Afin de répondre à la question qui se pose en l'espèce, l'arbitre doit d'abord qualifier l'inconduite de M. Patrick Madden. J'ai entendu des témoignages selon lesquels il s'agissait d'insubordination. L'agent négociateur a concédé que les notes de service étaient « irrespectueuses », mais que le fonctionnaire les avait écrites parce qu'il était en colère et frustré et qu'il n'avait nullement eu l'intention d'insulter.

[27] Bien que M. Tynes ait soigneusement choisi ses mots pour décrire l'inconduite et l'intention de M. Patrick Madden avec respect, il est impossible d'apprécier les intentions véritables de M. Madden lorsqu'il a écrit les notes de service puisqu'il n'a pas témoigné. Je n'ai donc pu l'entendre décrire ce qu'il vivait à l'époque, comment il se sentait, pourquoi il a écrit ces notes de service, quel était le sens de la rencontre qu'il a eue avec M. Minard, pas plus que je ne puis savoir s'il s'excusait de sa conduite. Tout ce que nous avons, c'est la preuve écrite, qui parle d'elle-même.

[28] À cet égard, je dois dire que les notes de service écrites par M. Madden à M. McNeely étaient insultantes, offensantes et clairement déplacées. De plus, le fait

qu'elles aient été soumises à un supérieur au travail, et que des copies en aient été distribuées à d'autres membres du personnel et de la direction afin que d'autres lisent ce que M. Madden pensait de M. McNeely indique clairement qu'il s'agit d'insubordination. Par insubordination on entend un comportement qui est insolent et méprisant à l'endroit d'un membre de la direction et qui traduit une résistance ou un défi à l'autorité de l'employeur (Brown et Beatty, par. 7:3660). Une telle conduite fait contraste à une crise de colère qui ne défie pas l'autorité de l'employeur. On ne saurait en l'espèce qualifier de crise de colère le comportement du fonctionnaire. M. Madden a pris le temps de dactylographier de longues notes de service et de mettre l'accent sur certains mots en utilisant des majuscules et en soulignant.

[29] M. Madden a fait preuve d'insolence par le langage qu'il a utilisé dans ses notes de service, qui étaient manifestement déplacées dans des bureaux de professionnels, et il a aussi été provocant en ce sens que non seulement il a mis en question les pratiques d'embauche et la décision de M. McNeely relativement à la promotion de ses employés, mais il l'a aussi accusé de faire preuve de corruption dans ce processus.

[30] Cela étant dit, le comportement de M. Madden n'était pas accompagné d'un refus de travailler, de la perturbation du lieu de travail, ni de menaces de violence. Par conséquent, dans un contexte global sa conduite peut être considérée comme mineure, mais elle ne peut certes être considérée comme acceptable d'aucune façon.

[31] La conduite de M. Madden constituait donc de l'insubordination mineure; quelle mesure disciplinaire aurait-il donc été approprié de prendre dans les circonstances?

[32] Ai-je le pouvoir, à titre d'arbitre, de réviser la sanction disciplinaire imposée au-delà de son « caractère raisonnable »? Je me reporte aux auteurs Brown et Beatty et à leur analyse de la portée de la révision :

[Traduction]

Un deuxième contexte dans lequel un arbitre peut entreprendre la révision d'une sanction disciplinaire imposée par un employeur à un membre de son effectif survient sous le régime des lois qui prévoient spécifiquement un pouvoir étendu de révision par un arbitre quant à la sanction appropriée à imposer. Dans ce contexte, toutefois, les arbitres ont exprimé des points de vue sensiblement différents quant à la portée légitime de la révision qu'ils

peuvent faire du bien-fondé d'une sanction disciplinaire. En revanche, certains arbitres considèrent leur compétence comme incluant un pouvoir étendu et important de révision, équivalent presque à une reconsidération, afin de déterminer si la sanction imposée était juste et raisonnable. La prémisse sur laquelle se fonde ce pouvoir de révision a été énoncée comme suit :

Aucun de ces motifs [pour une portée de révision limitée] n'est présent en ce qui concerne les décisions disciplinaires prises par la direction. Les parties et l'assemblée législative ont explicitement prévu la révision par un arbitre. La prise de décision sur le plan disciplinaire n'est pas une fonction experte, mais plutôt une véritable question de fait à la lumière de règles juridiques. Enfin, une norme de retenue comporte de très sérieuses répercussions pour un employé qui s'est vu à tort imposer une sanction disciplinaire, sans toutefois que cette sanction n'ait été imposée de façon arbitraire, déraisonnable ou manifestement injuste.

Cependant, un deuxième groupe d'arbitres, établissant une analogie avec la norme de révision par un arbitre invoquée dans les griefs de promotion, affirme que leur révision ne devrait pas équivaloir à un pouvoir de remise en question et qu'il n'y a pas lieu de l'exercer sauf si la mesure disciplinaire est « arbitraire, discriminatoire, ou manifestement injuste ou déraisonnable ». Ils justifient ce point de vue ainsi :

Le pouvoir conféré à un arbitre par cet article de la Loi de 1995 sur les relations de travail est étendu et par conséquent on doit l'exercer de façon prudente et judicieuse. Il n'est guère nécessaire de dire que les opinions honnêtes sur la question varient quant à ce qui est juste et raisonnable dans des circonstances données. On ne doit pas interpréter l'article comme la reconnaissance d'une omniscience supérieure de la part des arbitres en matière disciplinaire. Il me semble que, sauf si la sanction imposée — d'un point de vue objectif — est manifestement injuste et déraisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances, il ne devrait y avoir aucune substitution de peine.

Selon une troisième norme, que l'on peut considérer comme une variation de la première, l'arbitre détermine si la mesure disciplinaire était juste, le critère n'étant pas si la sanction imposée aurait été celle choisie par l'arbitre lui-même, mais plutôt de savoir si la sanction « fait partie » de l'éventail des

mesures disciplinaires raisonnables qu'on aurait pu imposer dans les circonstances.

L'on constate cette absence de consensus au sein des arbitres quant à la norme de révision appropriée lorsque le grief découle de lois sur le travail particulières, par exemple les lois sur la police ou les lois sur les relations de travail dans le secteur public, ou encore de lois concernant les enseignants ou les travailleurs de la santé, lesquelles ne confèrent pas formellement à l'arbitre des pouvoirs de révision étendus. Traditionnellement, dans pareilles circonstances, les tribunaux ont jugé que la portée de la révision par un arbitre était beaucoup plus limitée. S'appuyant sur ces décisions, certains arbitres ont soutenu que la direction était uniquement tenue de prouver qu'il y avait eu une faute de conduite méritant une sanction disciplinaire, et que la sanction particulière choisie ne devrait pas faire l'objet de révision. D'autres arbitres ont maintenu qu'en de telles circonstances la portée de la révision par un arbitre, bien que limitée, devrait amener ce dernier à déterminer si l'employeur avait choisi de bonne foi la forme particulière de sanction et si celle-ci n'était pas déraisonnable par rapport à l'infraction particulière reprochée. En vertu de l'une ou l'autre de ces normes, on supposait qu'en l'absence d'un mandat législatif formel permettant aux arbitres de réviser le bien-fondé de la sanction imposée, la portée de la révision permise était beaucoup plus restreinte qu'on ne l'avait supposé historiquement; en tout cas, le pouvoir n'inclurait pas le pouvoir de substituer une peine moins sévère s'il n'existait pas un motif valable justifiant la sanction imposée initialement. Ironiquement, en vertu de la dernière de ces deux normes de révision, bien que l'on supposât que l'arbitre devait exercer une certaine retenue par rapport à la sanction disciplinaire choisie par l'employeur, si l'arbitre jugeait que la sanction imposée n'était pas raisonnable il était tenu d'indemniser intégralement l'employé s'estimant lésé, même s'il jugeait qu'une sanction moins sévère aurait été indiquée.

Toutefois, depuis la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Heustis c. New Brunswick Electric Power Commission, le fait que le grief découle d'un régime législatif qui ne confère pas formellement à l'arbitre le pouvoir de réviser la sanction ainsi que le motif de celle-ci n'est peut-être plus un fondement pertinent de distinction lorsqu'il s'agit de déterminer le norme de révision appropriée. Sans toutefois infirmer la décision qu'elle avait rendue dans l'affaire Port Arthur Shipbuilding, la Cour a établi une distinction qui avait pour effet de la reléguer, pour reprendre les termes d'un commentateur, « au fond du placard jurisprudentiel ». Faisant valoir des arguments par rapport tant à la compétence institutionnelle qu'à la politique des relations du travail, la Cour a autorisé les arbitres à

exercer leurs pleins pouvoirs de révision, nonobstant le fait qu'il n'existait aucun fondement législatif explicite pour le faire. En conséquence, au lieu de suivre les deux approches traditionnelles qu'ils avaient retenues à la suite de l'arrêt Port Arthur Shipbuilding, les arbitres — lorsqu'un texte de loi les autorise expressément à le faire — continueront vraisemblablement à substituer des sanctions de la même façon et en appliquant les mêmes critères qu'ils le font actuellement.

[33] Je souscris à ces principes. La révision de sanctions disciplinaires peut inclure le remplacement de la peine imposée lorsque le tribunal estime qu'il est juste de le faire.

[34] Dans l'affaire qui nous occupe, la suspension d'un jour imposée à M. Madden ne me paraît ni déraisonnable ni injustifiée. M. Madden s'était conduit de façon semblable en 1996, et l'employeur l'avait alors averti qu'il n'approuvait pas son comportement. En septembre 1997, le fonctionnaire a de nouveau choisi de se conduire de la même façon. Il aurait dû savoir que la direction répruverait sa conduite. Il a de nouveau été averti qu'on ne tolérerait pas sa conduite, et il s'est vu imposer une réprimande verbale.

[35] Bien que M. Minard ait témoigné avoir spécifiquement dit à M. Madden qu'il le réprimandait verbalement, les notes de cette réunion ne reflètent pas ce fait, et je conviens avec M. Tynes que M. Madden n'a peut-être pas clairement compris qu'il faisait l'objet d'une réprimande verbale. M. Madden, toutefois, n'a pas témoigné et nous n'avons que la preuve de l'employeur. Cette preuve me convainc que M. Madden a de nouveau été averti en septembre 1997 que sa conduite était inacceptable. Il n'y a rien dans la preuve qui donne à croire que M. Madden n'a pas bien saisi l'objet de cette réunion.

[36] Il est étonnant que M. Madden ait persisté dans son inconduite quelques jours à peine après avoir reçu le deuxième avertissement. Ou bien il a compris le message que sa conduite était inacceptable et il ne se souciait pas de ce qu'il lui arriverait en persistant, ou bien il n'a pas compris le message et il a simplement continué d'agir de cette façon. Quoi qu'il en soit, M. Madden méritait une sanction disciplinaire. Dans le premier cas, une sanction plus sévère qu'un avertissement était manifestement justifiée. Dans le second cas, une peine plus sévère était également justifiée pour bien

lui faire comprendre qu'une telle conduite devait cesser. L'employeur a bien fait comprendre qu'il n'allait pas tolérer ce genre de comportement la toute première fois que M. Madden a agi de la sorte. De plus, il n'y a aucune provocation en l'espèce. Le fonctionnaire qui s'estime lésé par une décision doit suivre la ligne de conduite appropriée afin de régler la question; il ne doit pas attaquer personnellement et insulter ses supérieurs parce que ces derniers ont pris une telle décision. Il n'y a aucune preuve de provocation de la part des supérieurs de M. Madden dans l'affaire qui nous occupe.

[37] J'ai bien tenu compte des arguments avancés au nom du fonctionnaire s'estimant lésé, mais je ne puis conclure que la suspension d'un jour imposée était excessive à la lumière de l'ensemble des circonstances entourant l'insubordination. La sanction n'est ni déraisonnable ni injustifiée; en fait, elle est appropriée dans les circonstances.

[38] Pour les motifs ci-dessus, le grief de M. Patrick Madden est rejeté.

FAIT à Fredericton (Nouveau-Brunswick), ce 24^e jour d'octobre 2000.

ANNE E. BERTRAND,
commissaire
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier