

Date: 20010510

Dossier: 166-2-29654

Référence: 2001 CRTFP 47



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

KEITH CLAYTON NOWEN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Solliciteur général — Service correctionnel du Canada)

employeur

Devant : Léo-Paul Guindon, commissaire

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : lui-même

Pour l'employeur : Richard Fader, avocat

Affaire entendue à Calgary (Alberta),
le 9 janvier 2001.

DÉCISION

[1] Keith Clayton Nowen, agent correctionnel II, employé à l'établissement de Bowden, a déposé un grief le 5 novembre 1999 pour contester une sanction pécuniaire équivalente à 15 jours de traitement (environ 2 698 \$) qu'il a reçue le 4 octobre 1999. La note de service de Mitch Kassen, directeur de l'établissement de Bowden, datée du 4 octobre 1999, se lit comme suit (pièce E-1, onglet P) .

[Traduction]

ENQUÊTE POUR HARCÈLEMENT

La présente note de service fait suite à la note datée du 2 septembre 1999 et à notre rencontre du 1^{er} octobre 1999 au sujet de l'enquête pour harcèlement menée à la suite de la plainte déposée par M. Beauchamp. Vous avez eu l'occasion de prendre connaissance du rapport établi, lequel indique clairement qu'il y a eu inconduite et que l'allégation de harcèlement personnel a été entièrement confirmée. Les gestes que vous avez posés, tant en service qu'en dehors, dénotaient une absence de professionnalisme et étaient tout à fait déplacés.

Pour bien marquer la gravité extrême de cette inconduite et vous inciter à corriger ce comportement inapproprié, je vous impose la mesure disciplinaire corrective suivante.

Vous purgerez une peine pécuniaire équivalente à 15 jours de traitement, ce qui correspond à environ 2 698 \$. Pour que cette sanction pécuniaire n'entraîne pas un fardeau financier indu, je suis disposé à vous permettre de prendre des arrangements pour que le prélèvement de ce montant sur votre paie soit échelonné sur une période n'excédant pas un an.

Vous serez également tenu de suivre un cours officiel sur le harcèlement dès que l'on pourra en programmer un, et l'on communiquera avec vous lorsque des arrangements à cet égard auront été pris.

Pour déterminer l'ampleur de la mesure disciplinaire, j'ai tenu compte des facteurs suivants :

- votre refus de collaborer avec l'équipe d'enquête;*
- l'absence apparente de remords à l'égard de vos actes;*
- le discrédit que vous avez jeté sur le Service à la suite de la demande d'intervention faite à la G.R.C.;*
- les répercussions que votre comportement inapproprié a eues sur les autres membres du personnel.*

Je désire aussi vous aviser que tout autre comportement inacceptable de ce genre pourra entraîner des mesures disciplinaires plus sévères à votre endroit.

[2] Cette sanction pécuniaire a été réduite à l'équivalent de trois jours de paie au troisième palier de la procédure de règlement des griefs (pièce E-1, onglet 17).

[3] M. Nowen s'est vu imposer la sanction après le dépôt d'une plainte de harcèlement par un collègue, Jean-Jacques Beauchamp, et l'établissement d'un rapport d'enquête sur un cas de harcèlement daté du 20 août 1999 (pièce E-1, onglet O).

[4] Jean-Jacques Beauchamp a témoigné à la demande de l'employeur. Le 27 mai 1999, il a déposé, auprès de Dale Gavel, gestionnaire principal de projet à l'établissement de Drumheller, une plainte de harcèlement (pièce E-1, onglet K) à l'encontre de son collègue, Keith Clayton Nowen.

[5] Les rapports tendus entre MM. Beauchamp et Nowen remontent à 1995, lorsque ce dernier s'est vu interdire l'accès à l'établissement par suite d'une note de service de l'employeur. Cette note de service avait été affichée à l'entrée principale de l'établissement où M. Beauchamp travaillait. À cette époque, M. Beauchamp était un représentant à la section locale. M. Beauchamp avait transmis copie de la note de service à M. Nowen, mais ce dernier voulait une meilleure copie du document. Il a demandé cela à maintes reprises, en téléphonant plusieurs fois à M. Beauchamp au travail et à son domicile, et a poursuivi ses demandes en se rendant de nombreuses fois au domicile de M. Beauchamp. Les confrontations, visites et appels téléphoniques ont continué jusqu'à ce qu'un grief déposé par M. Nowen soit clos.

[6] En février 1999, M. Nowen a fait le déplacement pour présenter ses arguments à l'audition de son propre grief, au quatrième palier. Il a demandé à ce que l'agent négociateur lui rembourse ses frais de déplacement, qui s'élevaient à 325 \$.

[7] M. Nowen a proposé une motion pour obtenir un remboursement, lors de la réunion de la section locale du 26 février 1999, et cette motion a été adoptée (pièce E-1, onglet A). M. Beauchamp n'était pas présent au moment où la motion a été proposée puis adoptée.

[8] M. Beauchamp a refusé de se conformer à la décision de rembourser les frais de déplacement de M. Nowen. À la réunion de la section locale du 10 mars 1999, en réponse à une question posée par M. Nowen, l'ancienne présidente (Nadine Kovacks) a

expliqué que la motion n'aurait pas dû être proposée et que l'agent négociateur ne paierait pas (pièce E-1, onglet C). Après cette réunion, M. Beauchamp a reçu, à son domicile, un appel téléphonique de M. Nowen, qui a exprimé sa colère sur un ton intimidant.

[9] Les rapports entre les deux hommes ont empiré après l'élection de M. Beauchamp au poste de président de la section locale, en mars 1999. M. Nowen a retiré sa candidature juste avant le scrutin et a indiqué à M. Beauchamp, en l'appelant à son domicile qu'il avait dû renoncer pour des raisons d'intégrité. M. Beauchamp, qui était le nouveau président de la section locale, a refusé de rembourser les frais de déplacement à M. Nowen et lui a expliqué que les règlements administratifs de l'agent négociateur prévoient qu'un fonctionnaire s'estimant lésé qui se rend à un palier de la procédure de règlement des griefs le fait à ses frais. Une copie des règlements administratifs a été fournie à M. Nowen (pièce E-1, onglet 20, section 13).

[10] Dans une lettre datée du 6 mars 1999 (pièce E-1, onglet B), M. Nowen a expliqué que le retrait de sa candidature avait été motivé par sa participation à la campagne de recrutement de la CSN (S.A.C.C.). Il a demandé à ce qu'une enquête soit menée concernant la participation de M. Beauchamp à cette campagne en précisant que ce dernier devrait être suspendu de ses fonctions après réception des conclusions. M. Beauchamp a nié toute participation à cette campagne.

[11] En mars 1999, sur la ligne de piquetage, M. Nowen a de nouveau demandé à M. Beauchamp de lui rembourser ses frais de déplacement et a réitéré sa demande par lettre datée du 24 mars 1999 (pièce E-1, onglet D). M. Beauchamp lui a de nouveau dit que l'agent négociateur ne pouvait pas déroger aux règlements administratifs.

[12] M. Nowen a continué les rapports d'hostilité en milieu de travail. Après les séances de breffage, au début des quarts de travail, il suivait M. Beauchamp en lui demandant de le payer. Il réitérait cette même demande durant les pauses et à l'heure du déjeuner, malgré les réponses négatives répétées de M. Beauchamp et l'avertissement de ne plus l'importuner.

[13] La demande a été réitérée lors d'appels téléphoniques répétés au lieu de travail de M. Beauchamp (à l'entrée principale), quelques fois à trois ou quatre reprises par quart. M. Nowen a fait au moins 20 appels téléphoniques au domicile de

M. Beauchamp. À partir de ces notes, M. Beauchamp a indiqué que deux appels avaient été reçus le 15 mars et quatre, le 16 mars.

[14] M. Nowen s'est présenté au domicile de M. Beauchamp le 17 mars 1999, vers 16 h 45, mais n'a obtenu aucune réponse lorsqu'il a frappé à la porte. Un appel téléphonique a suivi à 19 h 09. Deux appels ont été reçus le 31 mars 1999 et trois, le 8 avril 1999. La fonction d'affichage des appels entrants, sur le téléphone de M. Beauchamp, indiquait le nom « Genesis » lorsque l'appel venait de M. Nowen, et M. Beauchamp ne répondait pas.

[15] La situation a fini par peser sur M. Beauchamp et ajoutait beaucoup de stress à ses importantes attributions à l'entrée principale, où il était responsable. Le superviseur a été informé de la situation, et des changements ont été apportés aux horaires (pour éviter aux deux hommes de se retrouver ensemble dans le même quart de travail) ainsi qu'aux routines. (M. Beauchamp a été autorisé à manquer les séances de breffage.) M. Beauchamp a cessé de prendre ses déjeuners ou ses pauses à l'extérieur de son poste de travail, à l'entrée principale, pour éviter les confrontations avec M. Nowen.

[16] Le 2 avril 1999, M. Nowen s'est présenté au bâtiment de l'entrée principale et y est entré pour demander son paiement. Se heurtant de nouveau à un refus de M. Beauchamp, M. Nowen a déclaré, en pointant M. Beauchamp du doigt, qu'il l'amènerait en cour.

[17] Le 8 avril 1999, M. Nowen s'est présenté à l'entrée principale, mais M. Beauchamp ne travaillait qu'au quart suivant. M. Nowen s'est alors rendu au domicile de M. Beauchamp et a frappé à la porte, sans obtenir de réponse. Il est parti, mais est revenu pour frapper à la porte arrière, suffisamment fort pour être entendu de la personne de l'établissement qui était alors au téléphone avec M. Beauchamp. Suivant les conseils reçus de l'établissement, M. Beauchamp a appelé la Gendarmerie royale du Canada (G.R.C.). L'agent de la G.R.C. est venu à la rencontre de M. Nowen, devant la maison, et lui a dit de cesser de retourner au domicile de M. Beauchamp.

[18] Après consultation, M. Beauchamp a déposé une plainte de harcèlement le 14 avril 1999 (pièce E-1, onglet G) et a fourni des détails les 26 avril (onglet 1.), 28 avril (onglet J) et 27 mai 1999 (onglet K).

[19] Le 29 juin 1999, le président national du S.E.S.G. a adopté le parti que rien, dans les règlements administratifs du S.E.S.G., n'empêchait une section locale de rembourser ses frais au fonctionnaire s'estimant lésé assistant à l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs. Ainsi, le président national a suggéré que la section locale défraye M. Nowen. Un chèque a ultérieurement été remis à M. Nowen par le bureau national du S.E.S.G., car M. Beauchamp continuait d'affirmer que la section locale ne pouvait le faire en vertu des règlements administratifs.

[20] Le caporal de la G.R.C. Edward D. Plitz a déclaré, dans son témoignage, qu'il s'était rendu au domicile de M. Beauchamp le 8 avril 1999, vers 15 h, pour répondre à une plainte de harcèlement déposée par M. Beauchamp. Il a parlé à M. Beauchamp et a dit à M. Nowen que s'il continuait d'importuner ainsi M. Beauchamp, la G.R.C. resterait sur l'affaire. Une lettre du caporal Plitz adressée à D. Gavel (l'enquêteur de la plainte de harcèlement à l'établissement de Drumheller) fait état de sa participation (pièce E-1, onglet O).

[21] M. Beauchamp a avisé le directeur de l'établissement, Mitch Kassen, que M. Nowen le harcelait chez lui et au travail. Après que M. Beauchamp eut déposé sa plainte (pièce E-1, onglet G), le 14 avril 1999, deux enquêteurs ont mené une enquête : Dale Gavel (établissement de Drumheller) et Robby Nowicki (établissement Edmonton). M. Nowen a été avisé de la tenue de cette enquête par une note de service datée du 16 avril 1999 (pièce E-1, onglet H). Le 20 mai 1999, M. Nowen a demandé des détails sur la plainte, et on lui a répondu le 25 mai 1999 (pièce E-1, onglets L et M).

[22] Depuis le 21 avril 1999, M. Nowen est en congé de maladie avec attestation du médecin, et le directeur de l'établissement a envoyé un avis à la compagnie d'assurance, le 3 juillet 1999, après que M. Nowen eut présenté une demande de prestations pour invalidité prolongée (pièce E-4).

[23] Sur approbation de M. Kassen, l'administration centrale a mis des enquêteurs sur l'affaire, et ces derniers ont déposé un rapport sur le cas le 20 août 1999 (pièce E-1, onglet O et pièce E-3). M. Kassen a pris connaissance du rapport et a pris des mesures disciplinaires à l'endroit de M. Nowen en lui imposant une sanction pécuniaire équivalente à 15 jours de traitement (pièce E-1, onglet P). M. Nowen n'a fait aucune remarque au sujet du rapport lors d'une réunion tenue le 1^{er} octobre 1999. M. Kassen a indiqué qu'il considérait le harcèlement comme une situation très grave et que les incidents qui s'étaient produits à l'entrée principale avaient eu un sérieux impact sur la

sécurité. Au moment de déterminer l'ampleur de la mesure disciplinaire, il a été tenu compte des quatre facteurs suivants (pièce E-1, onglet P) :

- 1) le refus de M. Nowen de collaborer avec l'équipe d'enquête;
- 2) l'absence apparente de remords à l'égard de ses actes;
- 3) le discrédit qu'il a jeté sur le Service à la suite de la demande d'intervention faite à la G.R.C.;
- 4) l'effet de son comportement inapproprié sur les autres membres du personnel.

[24] Selon M. Kassen, la directive du commissaire (pièce E-1, onglet 19) comporte des lignes directrices pour les enquêtes sur les cas de harcèlement, mais il ne s'agit pas de règles impératives. Le délai de 30 jours indiqué au paragraphe 17(c) de la directive peut être prolongé. En l'espèce, le délai a été prolongé par décision des enquêteurs, car M. Nowen était en congé de maladie.

[25] Todd Altman était présent dans le bâtiment de l'entrée principale, le 2 avril 1999, pendant une partie de l'échange entre MM. Beauchamp et Nowen. Ils parlaient fort de questions d'argent et M. Nowen voulait traîner M. Beauchamp en cour. M. Altman a rédigé un rapport le 16 septembre 2000, à la demande de M. Nowen (pièce E-5). Dans son témoignage, il a mentionné qu'il y avait peut-être eu harcèlement entre eux, mais qu'il n'était pas au courant des détails.

[26] Le témoignage de Nadine Kovacks, ancienne présidente de la section locale, qui a été appelée à témoigner par M. Nowen au sujet de la procédure de règlement des griefs (délai à respecter pour la réponse de l'employeur à chaque palier de la procédure de règlement des griefs), a été contesté par l'avocat de l'employeur. J'admets cette objection. Ce témoignage n'est pas pertinent au grief formulé en l'espèce. Pour contester une application fautive de la convention collective (procédure de règlement des griefs) par l'employeur, l'employé doit déposer un grief particulier avec l'approbation de l'agent négociateur, conformément aux paragraphes 91(1) et (2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi). En l'espèce, l'allégation selon laquelle l'employeur aurait enfreint la procédure de règlement des griefs n'est pas pertinente au présent grief, lequel conteste une sanction pécuniaire, car elle ne peut être utilisée pour obtenir réparation.

[27] M. Nowen, témoignant et plaçant en son nom propre, a indiqué que la directive du commissaire visant le harcèlement avait force obligatoire et attribuait clairement à l'employeur la responsabilité de faire cesser tout harcèlement (pièce E-1, onglet 19). D'après lui, la médiation est la première étape de résolution du problème, mais M. Beauchamp ne voulait de médiation.

[28] M. Nowen a produit la pièce E-7, qui se rapporte à son allégation selon laquelle les procédures d'enquête n'étaient pas conformes à la politique sur le harcèlement en milieu de travail. Le sous-commissaire Rémi Gobeil a répondu que les procédures étaient suivies; le directeur d'un établissement est habilité à ordonner la tenue d'une enquête sur une plainte de harcèlement si la plainte a été déposée au palier de l'établissement. Le sous-commissaire a expliqué à M. Nowen les conséquences qu'aurait un refus de sa part de rencontrer les enquêteurs le 17 août 1999.

[29] M. Nowen a affirmé que l'enquête sur le harcèlement était irrégulière et illégale au motif qu'elle était menée sous l'autorité du directeur de l'établissement. Le paragraphe 6 des *Lignes de conduite sur le processus de redressement en cas de harcèlement* (pièce E-1, onglet 19) n'a pas été respecté car c'est au sous-commissaire qu'il incombe d'autoriser les évaluateurs de la plainte.

[30] Le paragraphe 17(c) de la directive du commissaire n'a pas été observé du fait que le délai de 30 jours entre la réception de la demande d'enquête et la notification du résultat a été dépassé. Pour M. Nowen, il s'agit d'un second argument qui confirme l'irrégularité de l'enquête. Il a soutenu que la sanction imposée à la suite de l'enquête illégale était nulle et non avenue et que le grief devait être accueilli.

[31] L'avocat de l'employeur a rétorqué qu'il avait été déconcerté par cet argument, qui n'avait pas été présenté avant l'audience et que celui-ci ne devrait pas être accepté à ce stade de l'audience. J'ai pris bonne note de cette objection, en disant aux parties que l'allégation d'irrégularité était une question secondaire.

[32] M. Nowen a demandé que la section locale lui rembourse les frais du billet d'avion (300 \$) qu'il a engagés pour se rendre à Ottawa assister à l'audition de son grief au quatrième palier. Le 26 février 1999, une motion de remboursement de ses frais a été adoptée à la réunion de la section locale (pièce E-1, onglet A). La section locale a décidé de ne pas défrayer M. Nowen, et il a été expliqué, à la réunion du 10 mars 1999, que cette motion allait à l'encontre des règlements administratifs

(pièce E-1, onglet C). Le 24 mars 1999, M. Nowen a demandé par écrit le remboursement à M. Beauchamp (pièce E-1, onglet D). Le 8 avril 1999, M. Nowen a intenté une poursuite civile contre l'agent négociateur, et un avis a été transmis pour la tenue d'une audience le 8 juillet 1999 (pièce E-1, onglet E).

[33] Le S.E.S.G. à Ottawa a pris la décision d'accéder à la demande de remboursement de frais de M. Nowen, et M. Beauchamp en a avisé la cour le 7 juillet 1999 (pièce E-1, onglet E).

[34] M. Nowen s'est rendu au domicile de M. Beauchamp le 8 avril 1999 pour lui signifier copie de la poursuite civile intentée contre l'agent négociateur en vue d'obtenir le remboursement de ses frais de déplacement. Avant cela, en téléphonant à l'établissement, M. Nowen avait appris que M. Beauchamp travaillait à l'entrée principale, mais lorsqu'il s'est présenté là, à 11 h, on lui a dit que M. Beauchamp effectuait le quart de soir. À 11 h 30, une femme a répondu à la porte du domicile de M. Beauchamp et a informé M. Nowen que M. Beauchamp n'y était pas. M. Nowen est resté dans les alentours et a vu M. Beauchamp revenir chez lui à 14 h 20. M. Nowen a garé son véhicule sur la voie de service, puis est allé sonner à la porte arrière de la résidence. Personne n'a répondu. Utilisant son téléphone cellulaire, il a appelé le domicile de M. Beauchamp, mais n'a pas obtenu de réponse. Il s'est de nouveau rendu à la porte arrière de la résidence, a sonné et a appelé à la fenêtre, mais sans obtenir de réponse. Il a appelé l'établissement pour voir si M. Beauchamp n'avait pas annulé son quart de travail. Il a dit qu'il s'inquiétait pour M. Beauchamp, craignant que quelque chose lui soit arrivé, car il ne répondait pas à la porte. À 14 h 47, il a vu arriver l'auto-patrouille de la G.R.C. et l'a suivie jusqu'à l'avant du domicile de M. Beauchamp. Il a parlé à l'agent de la G.R.C. (caporal E.D. Plitz), qui lui a dit de cesser de harceler M. Beauchamp. Il a demandé à l'agent de remettre à M. Beauchamp la copie de la poursuite intentée, mais l'agent a refusé. M. Nowen a quitté les lieux après y être resté 22 minutes et est arrivé chez lui à 16 h 45, en même temps que sa conjointe.

[35] Le 12 octobre 2000, M. Nowen a demandé des renseignements au caporal Plitz et a reçu une réponse le 18 octobre suivant (pièce E-2). M. Nowen nie que l'intervention de la G.R.C., le 8 avril 1999, s'est effectuée peu après 15 heures, car à cette heure-là il signalait l'incident à sa femme, en utilisant son téléphone cellulaire. La G.R.C. serait arrivée vers 14 h 45.

[36] M. Nowen a admis qu'il avait appelé M. Beauchamp 15 fois entre le mois de février et le 8 avril pour lui demander le remboursement de ses frais.

[37] Les incidents allégués par M. Beauchamp le 17 mars 1999 (pièce E-1, onglet G) ne se sont jamais produits. M. Nowen était en réunion avec son avocat, M. Brian A. Adair, ce jour -là. (pièce E-10)

[38] M. Nowen s'est rendu à trois reprises au domicile de M. Beauchamp; la première fois, c'était dans la cadre d'une réception, en février 1993; la deuxième fois, c'était en 1995, lorsque lui et sa femme sont allés cette fois à la résidence de M. Beauchamp pour essayer d'obtenir une copie d'une note de service; la troisième fois a été le 8 avril 1999.

[39] M. Nowen a affirmé que M. Beauchamp avait déposé une plainte de harcèlement le 14 avril 1999 (pièce E-1, onglet G) et que la lettre de M. Beauchamp datée du 26 avril 1999 (pièce E-1, onglet I) devait être considérée séparément de la première lettre au lieu d'être englobée dans la même enquête sur un cas de harcèlement.

[40] Le rendement de M. Nowen pour la période du 1^{er} septembre 1988 au 1^{er} mars 1989 avait été jugé « entièrement satisfaisant » (pièce E-13).

[41] M. Nowen a produit la pièce E-14 portant sur le climat de tension avec son ex-femme (Suzanne Boulerice) en janvier 1990. Le gestionnaire d'unité leur avait demandé à tous deux de limiter leurs conversations à des préoccupations professionnelles dans le milieu de travail, sans se critiquer l'un l'autre. M. Nowen considère que cet incident n'est pas pertinent à la plainte de harcèlement déposée par M. Beauchamp et que les enquêteurs n'auraient pas dû tenir compte de cela dans leur rapport.

[42] En ce qui a trait à l'allégation d'enregistrement de conversations sur cassette à l'insu des gens, M. Nowen a indiqué qu'il possédait un enregistreur magnétique, mais qu'il ne l'utilisait pas et qu'il n'avait jamais enregistré quelqu'un à son insu. Ce n'est qu'à deux occasions (mesure disciplinaire et réunion d'enquête) qu'il a demandé la permission d'enregistrer l'entrevue. En contre-interrogatoire, M. Nowen a admis que son téléphone enregistrerait automatiquement toutes les conversations sans que l'interlocuteur n'en soit conscient ou n'y consente (pièce E-1, onglet N).

[43] La note de service que le sous-commissaire a envoyée le 6 avril 1995 au personnel du bâtiment de l'entrée principale a été produite sous le numéro de

pièce E-15. M. Nowen a demandé à M. Beauchamp de lui fournir une meilleure copie; M. Nowen ne pouvait pas en obtenir une de l'établissement parce l'accès lui en était interdit. M. Nowen et sa femme, séparément et ensemble, se sont présentés au domicile de M. Beauchamp à plusieurs reprises, en vue d'obtenir une meilleure copie de la note de service. M. Nowen a indiqué qu'on l'avait suspendu de ses fonctions pendant 17 jours après que le sous-commissaire eut reçu un rapport du docteur T. Malcolm Campbell, et M. Nowen a réclamé 3 248 \$ en dommages-intérêts dans une poursuite civile intentée contre le médecin en 1996 (pièce E-16). M. Nowen a indiqué que M. Beauchamp ne lui avait pas fait de remarques pour lui dire de ne pas l'importuner.

[44] Personne, à la direction, n'a parlé à M. Nowen de l'exclusion de M. Beauchamp des séances de breffage ni des changements apportés aux horaires de travail.

[45] Le rapport d'évaluation du rendement pour la période du 1^{er} octobre 1999 au 30 septembre 2000 ne fait aucune mention de l'incident avec M. Beauchamp (pièce E-17).

[46] La conjointe de M. Nowen, Christina Hermina Genesis, a corroboré son témoignage concernant l'incident de 1995 (pour obtenir une copie de la note de service). Elle a expliqué qu'un dispositif d'enregistrement avait été installé au téléphone de leur domicile en 1992, suivant les recommandations que leur avait faites la G.R.C. après que quelques individus eurent fait des appels importuns à leur résidence. Le 17 mars 1999, son mari avait rendez-vous avec Brian Adair, à 15 h; il l'a appelée à 16 h 10, et elle l'a rencontré à la maison à 16 h 50.

Argumentations

Pour l'employeur

[47] L'employeur doit prévenir le harcèlement en milieu de travail et s'assurer que le milieu de travail en est exempt. Les gestionnaires et les surveillants sont tenus de prendre des dispositions pour répondre aux plaintes et de mettre un terme à tout cas de harcèlement au moyen de mesures disciplinaires.

[48] En l'espèce, le motif du harcèlement (questions syndicales) n'est pas pertinent et les gestes qu'un employé pose à l'endroit d'un collègue ont des répercussions sur le milieu de travail. M. Beauchamp dit avoir reçu des appels téléphoniques chez lui et à

son lieu de travail, au bâtiment de l'entrée principale. Les appels téléphoniques répétés faits à l'entrée principale peuvent avoir un sérieux impact sur la sécurité de l'établissement, et les demandes répétées de M. Nowen ont miné l'environnement de travail de M. Beauchamp. L'incident du 8 avril 1999 au domicile de M. Beauchamp représentait une intrusion dans sa vie privée, et la situation commençait à lui peser et à le rendre malade. La preuve fait ressortir un schème obsessionnel de la part du fonctionnaire s'estimant lésé, dont les actes ont nuit à M. Beauchamp, au travail; les gestes du fonctionnaire s'estimant lésé ont fait du tort à M. Beauchamp personnellement et à sa famille, et ces gestes constituent du harcèlement.

[49] La crédibilité du témoin doit être mise à l'épreuve. À l'audience, le fonctionnaire s'estimant lésé a été insistant, demandant à connaître tous les détails des faits. Depuis la réunion de la section locale du 10 mars 1999, il était clair que M. Beauchamp ne pouvait pas payer la somme demandée par M. Nowen, et son insistance est un aspect significatif de son comportement.

[50] L'avocat de l'employeur cite les décisions suivantes : *Farnum* (dossier de la Commission 166-2-15213) relativement à la crédibilité; *Wilson* (dossier de la Commission 166-2-25841) pour ce qui est des paramètres de la sanction; *Lachance* (dossier de la Commission 166-2-26840) et *Bouchard et Larouche* (dossier de la Commission 166-2-25952 et 166-2-25953) concernant une suspension de trois jours; *Lo* (dossier de la Commission 166-2-27825) et *Matthews* (dossier de la Commission 166-20-27336) pour les cas où la Commission n'a pas compétence pour accorder à un fonctionnaire s'estimant lésé une indemnisation des dépens et pour le fondement juridique de l'imposition de dommages-intérêts exemplaires; *Tipple c. Canada*, [1985] A.C.F. n° 818 (n° d'appel A-66-85) relativement à l'injustice procédurale de l'enquête de l'employeur.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[51] M. Nowen explique que sa demande de remboursement de frais de déplacement n'avait posé de problème à personne, hormis à M. Beauchamp, qui a personnellement veillé à ne pas lui accorder ce remboursement. Le syndicat national a demandé à M. Beauchamp de rembourser le fonctionnaire s'estimant lésé, et M. Beauchamp a refusé.

[52] M. Nowen s'est présenté au domicile de M. Beauchamp pour lui signifier des documents de procédure et non pour le harceler; M. Nowen ne comprend pas pourquoi M. Beauchamp a décidé d'appeler la G.R.C. après 20 minutes. Il a été étonné de la plainte de harcèlement déposée le 14 avril 1999 et estime que la lettre du 26 avril devrait être une deuxième plainte. Les enquêteurs n'ont fait preuve d'aucune compassion ni empathie. L'employeur a envoyé une lettre à la compagnie d'assurance Sun Life pour le discréditer et ajouter à son stress.

[53] Par son grief, il conteste la sanction de 2 900 \$ (équivalente à 15 jours de traitement). Il ne voulait pas rouvrir l'enquête de harcèlement après avoir présenté son grief. L'employeur n'a pas respecté le délai pour répondre au grief aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs et a ainsi accentué le préjudice pour le fonctionnaire s'estimant lésé.

[54] Comme il l'a dit dans son témoignage, M. Nowen déclare que la directive du commissaire 255 n'a pas été bien appliquée et qu'il n'est pas d'accord avec l'opinion du chef régional, lutte contre le harcèlement (pièce E-19).

[55] M. Nowen affirme que chacune des mesures correctives suivantes qu'il a demandées dans son grief sont du ressort d'un arbitre nommé en vertu de la Loi :

[Traduction]

1. *Que la sanction pécuniaire soit annulée. Je considère que la peine pécuniaire de 2 698 \$ imposée par M. Kassen est sévère compte tenu du fait que je n'avais pas d'antécédents de condamnations pour harcèlement.*
2. *Que M. Kassen me présente des excuses par écrit. Ses commentaires étaient non fondés et insultants.*
3. *Que je sois publiquement disculpé, ainsi que M. Kassen m'en a donné l'assurance lors de notre rencontre du 4 octobre 1999.*
4. *Que des mesures correctives soient prises à l'encontre de M. Beauchamp et de sa femme, Glenda Stewart, pour falsification de rapports et de déclarations.*
5. *Que M. Beauchamp écrive une lettre d'excuses à la G.R.C. pour utilisation inappropriée des ressources de la G.R.C., avec copie envoyée au syndicat national, au*

directeur de l'établissement et à moi-même. L'appel à la G.R.C. pour intervention était injustifié.

6. *Que M. Beauchamp écrive une lettre d'excuses au syndicat national et à la section locale, avec copie adressée à moi-même, pour son comportement honteux dans le traitement de cette affaire syndicale et dans ses interactions avec les membres.*
7. *Que M. Beauchamp présente une lettre de démission de son poste de président de la section locale, avec copie à Rick Grovet, vice-président régional au bureau national, et à moi-même.*
8. *Que toutes les informations et rapports concernant cette enquête et la plainte soient retirés de mon dossier conservé par le Service correctionnel du Canada.*
9. *Qu'on me restitue au moins 50 % de mes crédits de congés de maladie et de congé annuel utilisés au cours de la période allant du 21 mai au 30 septembre 1999 pour m'avoir empêché de me remettre d'un trouble médical.*
10. *Qu'on m'accorde un congé payé spécial d'une période d'un mois pour me permettre de récupérer de l'épreuve qu'a été pour moi cette longue enquête.*

Motifs de la décision

[56] L'objection présentée par l'avocat de l'employeur relativement au fait qu'il a été déconcerté par l'argument du fonctionnaire s'estimant lésé sur l'irrégularité de l'enquête sur le harcèlement est rejetée.

[57] L'avocat de l'employeur aurait dû savoir que le fonctionnaire s'estimant lésé avait allégué, aux pages 13 et 14 de son grief, que ses droits prévus à la directive du commissaire 255 ont été violés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que le délai d'un an pour déposer une plainte n'a pas été respecté par M. Beauchamp, qui a fait des allégations remontant à 14 ans en arrière. M. Nowen a aussi déclaré que le rapport d'enquête sur le harcèlement a été déposé après le délai de 30 jours.

[58] De plus, M. Nowen a indiqué que le sous-commissaire et le commissaire adjoint, Examen de la gestion intégrée, ont la responsabilité de nommer les enquêteurs qui

seront chargés d'examiner un cas de harcèlement et de veiller à ce que le rapport d'enquête soit déposé dans les 30 jours ouvrables suivant la réception de la plainte.

[59] Par conséquent, les arguments que le fonctionnaire s'estimant lésé a présentés à l'audience sur ces chefs n'ont pas surpris l'employeur.

[60] Toutefois, je ne peux retenir l'argument présenté par M. Nowen à l'appui de sa demande d'annulation de la sanction pécuniaire au motif que l'enquête sur le harcèlement était irrégulière et illégale à la lumière de la politique en matière de harcèlement (DC 255).

[61] Je tire ma compétence pour trancher un grief, renvoyé à l'arbitrage en vertu du sous-alinéa 92.(1)*b* de la Loi, de l'article 93 de cette même loi :

La Commission désigne, en tant que besoin, les commissaires pour entendre et juger les griefs renvoyés à l'arbitrage en application de la présente loi.

[62] Je dois « entendre et juger » le grief que M. Nowen a renvoyé à l'arbitrage pour contester une mesure disciplinaire (sanction pécuniaire équivalant à 15 jours de traitement, réduite par la suite à trois jours de paie) qu'on lui a imposée le 4 octobre 1999 (pièce E-1, onglet P).

[63] La question du grief se rapporte à la mesure disciplinaire prise par l'employeur au motif d'une inconduite alléguée de la part du fonctionnaire s'estimant lésé pour des gestes considérés comme non professionnels et inappropriés à l'endroit d'un collègue (pièce E-1, onglet P).

[64] L'employeur a fondé sa décision sur le rapport d'enquête sur un cas de harcèlement établi par deux enquêteurs (pièce E-1, onglet O), mais a produit une preuve, par le témoignage de M. Beauchamp, des actes préjudiciables commis par le fonctionnaire s'estimant lésé. Je dois examiner la preuve produite par l'employeur pour être en mesure d'évaluer les motifs et le caractère approprié de la sanction disciplinaire. M. Nowen a eu l'occasion de produire une preuve à l'appui de sa thèse, et cette preuve sera également examinée.

[65] En ma qualité d'arbitre, j'ai donné aux deux parties au grief l'occasion d'être entendues et je rends donc une décision après avoir examiné le grief, en application des paragraphes 97.(1) et (2) de la Loi.

[66] Par conséquent, l'irrégularité alléguée dans l'enquête sur le harcèlement menée avant la décision de l'employeur de prendre des mesures disciplinaires ne peut entrer en ligne de compte pour accueillir le grief. Le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu, par le biais du témoignage de M. Beauchamp, un avis en bonne et due forme des allégations qui pesaient contre lui et a eu amplement le temps d'y répondre. Le principe selon lequel « [l']injustice [procédurale est] entièrement réparée par l'audition de novo [...] devant l'arbitre » a été énoncé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Tipple c. Canada (Conseil du Trésor)* (*supra*) et doit trouver application en l'espèce.

[67] Quant au bien-fondé du grief, les actes suivants posés par M. Nowen à l'endroit de son collègue, M. Beauchamp, ont été établis à l'audience.

[68] Le point de départ des gestes posés par M. Nowen a été sa demande, à la section locale, de remboursement de ses frais de déplacement pour présentation de ses arguments à l'audition d'un grief au quatrième palier, le 3 février 1999. À la réunion de la section locale du 26 février 1999, M. Nowen a proposé une motion, qui a été adoptée, pour qu'on lui rembourse 300 \$ au titre des frais de déplacement. À la réunion suivante de la section locale, tenue le 10 mars 1999, il a été expliqué, en présence de M. Nowen, que le remboursement était refusé par la section locale au motif que la motion n'aurait jamais dû être présentée aux membres, du fait que cela contrevenait aux règlements administratifs du syndicat.

[69] À la suite de la réunion, M. Beauchamp a expliqué le refus de rembourser M. Nowen qui avait demandé verbalement à être remboursé. La demande de M. Nowen a été faite par écrit le 24 mars 1999 (pièce E-1, onglet D) et remise à M. Beauchamp, sur la ligne de piquetage. Là encore, le refus de rembourser a été clairement expliqué à M. Nowen.

[70] Au lieu de travail, M. Nowen a réitéré sa demande à M. Beauchamp chaque fois qu'il a eu l'occasion de se trouver près de lui : après les séances de breffage, durant les pauses ou à l'heure du déjeuner. Le témoignage de M. Beauchamp n'a pas été contredit sur ce point. M. Nowen n'a pas nié qu'il avait fait des appels téléphoniques répétés à M. Beauchamp, à son poste de travail situé à l'entrée principale de l'établissement. Il pouvait y avoir trois à quatre appels par quart de travail. À maintes reprises, on a dit à M. Nowen de cesser d'agir ainsi, mais sans succès. Pour éviter les confrontations avec M. Nowen, M. Beauchamp a arrêté de prendre ses déjeuners ou ses pauses à l'extérieur de son poste de travail. Son surveillant l'a dispensé d'assister aux séances de breffage

et a changé son horaire de travail pour lui éviter les rencontres avec M. Nowen. Le comportement de M. Nowen a nuit sérieusement au milieu de travail et beaucoup perturbé M. Beauchamp, que la situation a bouleversé.

[71] L'aveu de M. Nowen selon lequel il a téléphoné à M. Beauchamp à 15 reprises entre la fin février et l'incident du 8 avril ne fait qu'accréditer pleinement la version de M. Beauchamp.

[72] M. Nowen a rendu visite à M. Beauchamp, à son poste de travail à la barrière principale, à au moins une occasion, le 2 avril 1999. M. Altman, qui est venu témoigner à la demande de M. Nowen, a clairement établi l'existence de rapports tendus entre les deux parties relativement à la demande de remboursement. Cet incident m'a clairement démontré que la situation se détériorait rapidement en raison du comportement de M. Nowen.

[73] M. Nowen a poussé plus loin son insistance par ses intrusions chez M. Beauchamp (c'est-à-dire des appels téléphoniques répétés et une visite, le 8 avril 1999), ce qui a eu pour effet d'accroître le stress de M. Beauchamp et d'entraîner le dépôt de la plainte de harcèlement.

[74] Le comportement de M. Nowen a clairement été démontré, eu égard à l'incident du 8 avril, lorsqu'il s'est rendu chez M. Beauchamp, vers 11 h 30, pour lui remettre un document de procédure. Il a déclaré à plusieurs reprises qu'il ne s'était trouvé à la résidence de M. Beauchamp que pendant 22 minutes, lorsque la G.R.C. est venue lui parler, et il a refusé d'admettre le fait qu'il s'était trouvé là de 11 h 30 à 15 h, comme son propre témoignage semble le faire ressortir. Ces faits ont été corroborés par le témoignage de M. Beauchamp et de l'agent de la G.R.C. Qui plus est, M. Nowen a maintenu qu'il avait le droit de demander le remboursement et qu'il n'avait pas fait preuve d'une insistance excessive. Il a agi comme quelqu'un qui faisait fi du stress et de l'anxiété que son comportement causait à M. Beauchamp, malgré le fait que ce dernier lui ait instamment demandé de cesser ce comportement et lui ait manifesté de l'irritation.

[75] Le fait que le bureau national du S.E.S.G. ait recommandé le paiement du montant réclamé, le 29 juin 1999, ne change pas la conclusion que les actes posés par M. Nowen entre le 6 mars et le 8 avril 1999 constituaient du harcèlement.

[76] Le comportement de M. Nowen, dans une série d'incidents, était inapproprié, de nature vexatoire, perturbant et irritant pour M. Beauchamp. La conduite de M. Nowen n'était pas motivée par un but professionnel légitime et a sapé l'environnement de travail de M. Beauchamp; M. Nowen aurait dû savoir que sa conduite n'était pas appréciée.

[77] La sanction disciplinaire équivalant à 15 jours de traitement, réduite, au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, à l'équivalent de trois jours de rémunération n'est pas une peine trop sévère dans les circonstances. Par conséquent, le grief de M. Nowen est rejeté.

**Léo-Paul Guindon,
commissaire**

OTTAWA, 10 mai 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier