

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

John W. Taylor

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Pêches et Océans)**

employeur

Devant : Donald MacLean, commissaire

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :** Michael Tynes, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Judith Begley, avocate

Affaire entendue à St John's (Terre-Neuve),
les 10 et 11 septembre 1998.

DÉCISION

M. John Taylor a commencé à travailler à la fonction publique à titre de commis au ministère des Pêches et Océans en 1978. En 1980, il a été nommé agent des pêches de niveau GT-3 et affecté à un poste d'agent de surveillance des côtes (agent de SC) au bureau de district du ministère à St. John's.

M. Taylor a été congédié en janvier 1998. Il prétend avoir été licencié sans motif valable et demande, en guise de redressement, d'être réintégré dans son poste sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.

L'employeur affirme que la décision de congédier M. Taylor a été prise à la suite d'incidents survenus lors d'une patrouille s'inscrivant dans le cadre d'une opération de pêche hauturière.

Les agents de SC sont les porte-parole du ministère pour ce qui est de la surveillance des navires de pêche hauturière. Les tâches de M. Taylor comprenaient notamment les suivantes (pièce 4) :

[Traduction]

Relevant du superviseur, l'agent de surveillance des côtes s'acquitte des fonctions de surveillance, de contrôle et d'exécution liées aux opérations de pêche étrangère et intérieure dans les eaux canadiennes afin de faire respecter la Loi sur les pêches, la Loi et le Règlement sur la protection des pêcheries côtières, le règlement sur la protection de la mer territoriale, le Règlement sur les bâtiments de pêche étrangers et les accords internationaux entre le Canada et les autres nations de pêche; dans le cadre du programme de l'Organisation des pêches de l'Atlantique nord-ouest (OPANO) aux fins de l'application internationale conjointe des règlements de l'OPANO, il supervise, en qualité d'inspecteur, les préparatifs et les opérations d'arraisonnement armé de navires de pêche battant pavillon étranger; il fournit un soutien administratif aux autres membres du personnel du ministère et exécute d'autres fonctions connexes.

L'exécution de ces fonctions amène un agent de SC à patrouiller les eaux territoriales canadiennes en vue de s'assurer que les règlements et accords pertinents sont respectés. Pour faire son travail, l'agent de SC assume le contrôle tactique des navires et avions patrouilleurs. L'un des témoins a comparé le navire patrouilleur à un taxi. L'agent de SC détermine l'itinéraire du navire. Il donne instruction aux capitaines de patrouiller les secteurs nécessitant une surveillance. Il se sert des navires et des avions patrouilleurs pour surveiller l'application des règlements de pêche hauturière et relever toute violation de ces règlements qui pourrait conduire, en bout de ligne, à

la saisie de navires de pêche étrangers ou nationaux, à l'arrestation du capitaine et de l'équipage ainsi qu'à la saisie de la prise à bord du navire. L'agent de SC entretient des relations avec le personnel se trouvant sur les navires du ministère, les navires affrétés ainsi que les navires et avions patrouilleurs en vue d'obtenir leur collaboration et leur aide. Il se sert du navire ou de l'avion pour atteindre les objectifs opérationnels du programme de protection des côtes. Au besoin, il dirige l'équipe d'arraisonnement qui prend le contrôle physique des navires de pêche et des équipages. Il doit percevoir les situations hostiles pouvant nécessiter le recours à la force.

La majorité des patrouilles d'inspection sont effectuées avec des navires et des avions appartenant au ministère. De temps à autre au cours de l'année, les agents de SC utilisent des navires de guerre du ministère de la Défense nationale aux termes d'une entente avec ce ministère.

Le 5 janvier 1998, l'employeur a écrit à M. Taylor pour l'aviser de son licenciement pour des motifs disciplinaires. La lettre de licenciement est reproduite en partie ci-dessous (pièce 2) :

[Traduction]

Nous avons terminé l'enquête sur les incidents survenus le 17 septembre 1997 lors de votre affectation sur le NCSM Glace Bay.

J'ai conclu que, le 17 septembre 1997, 1) vous étiez en état d'ébriété et avez tenu des propos injurieux à l'endroit du second et du capitaine d'armes à bord du NCSM Glace Bay en leur faisant des menaces, en les harcelant et en leur adressant des remarques désobligeantes jugées inacceptables de la part d'un agent de surveillance des côtes de votre rang; 2) vous avez obtenu une bouteille de whisky Suntory à bord d'un navire de pêche étranger durant une inspection, en contravention de la politique du ministère. En agissant de la sorte, vous avez jeté le discrédit sur le programme en plus de nuire considérablement à l'établissement de bonnes relations de travail avec le personnel du MDN et de dévaluer le rôle de l'agent des pêches aux yeux des collègues chargés de vous aider à appliquer le Programme de surveillance des côtes.

Par conséquent, et compte tenu de la suspension de 20 jours qui vous a été imposée récemment, je n'ai d'autre choix que de vous licencier comme GT-3 à compter de la fermeture des bureaux le mercredi 7 janvier 1998. Vous êtes licencié pour des motifs disciplinaires conformément à l'alinéa 11(2) f) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Les éléments de preuve pertinents dans cette affaire sont les suivants.

M. Taylor a été embauché par le ministère en 1978. Après sa nomination à un poste d'agent des pêches en 1980, il a suivi une série de cours de formation et d'orientation en vue de se familiariser avec les politiques et règlements du ministère concernant ses tâches de surveillance des côtes.

Les agents de SC patrouillent les côtes par groupes de deux. Ce sont des agents de la paix ayant le pouvoir d'appréhender et d'accuser des contrevenants. Ils vivent à bord des patrouilleurs en haute mer pendant des périodes de deux semaines. Bien qu'ils soient constamment en contact radio avec le bureau de St. John's, leurs activités quotidiennes ne font l'objet d'aucune supervision directe. Le ministère est confiant qu'ils exécuteront leurs tâches de façon professionnelle. Quand ils sont en mer, ils visitent et arraisonnent des navires de pêche pour examiner les journaux de bord et les autres registres des prises, l'attirail de pêche, le gréement, le maillage, ainsi de suite. En règle générale, les arraisonnements et les inspections se limitent à une vérification routinière des données et des espèces capturées par les pêcheurs.

Le travail des agents de SC prend une autre allure lorsqu'ils doivent retracer, poursuivre, intercepter et arraisonner des navires soupçonnés d'activités illégales. Dans de tels cas, les agents de SC assument la responsabilité d'une équipe d'abordage armée pour saisir et détenir le navire de pêche suspect et l'escorter jusqu'au port.

En 1989, lorsque le personnel des patrouilleurs côtiers a été armé et formé dans le maniement des armes, le ministère a décidé d'interdire toute boisson alcoolisée à bord des navires dans le cadre de son programme de surveillance des côtes.

Il était strictement interdit d'apporter quelque spiritueux ou boisson alcoolique que ce soit à bord des patrouilleurs du ministère. La politique interdisait également aux agents de surveillance des côtes de consommer ou d'accepter des boissons alcoolisées quand ils se trouvaient à bord des navires de pêche pendant leurs périodes de patrouille.

La direction a souligné que, même si les capitaines de navires étrangers se montraient insistants, l'agent de SC devait refuser les cadeaux de manière ferme, mais diplomatique. La politique précisait également que toute infraction pouvait donner lieu à une mesure disciplinaire.

Le personnel du ministère affecté au programme de SC a reçu et signé des avis concernant la consommation d'alcool à bord des patrouilleurs et l'interdiction d'accepter des cadeaux des capitaines des navires de pêche. En fait, au cours des années antérieures aux incidents qui ont mené à son congédiement, M. Taylor a reçu et signé quelques-uns de ces avis, dont deux qui sont respectivement datés d'avril 1989 et de janvier 1994. Le ministère demandait à tous les agents de SC d'accuser réception des avis en question. Il y a peu de temps encore, soit le 22 mai 1997, le ministère a envoyé une note de service aux agents de SC pour leur indiquer que la direction était en train de préparer un nouveau code de conduite. Il leur a rappelé que la politique concernant la consommation d'alcool à bord des navires et l'acceptation de cadeaux était toujours en vigueur.

Le ministère a aussi une série de lignes directrices et de normes de conduite générales que les employés peuvent consulter. Les superviseurs veillent à ce que ces lignes directrices et normes soient portées à l'attention des employés. Le superviseur de SC en a notamment discuté avec les agents de SC.

Comme il a été indiqué précédemment, du fait des opérations de surveillance, le ministère a accès à ses propres navires et aux navires affrétés ainsi qu'aux navires de guerre du ministère de la Défense nationale. Les agents de SC qui se trouvent à bord d'un navire du MDN sont censés respecter les règlements de ce ministère. Les règlements du MDN concernant la consommation d'alcool sont moins sévères que ceux du ministère des Pêches et Océans.

Le SFC Glace Bay fait partie de la flotte du MDN. Son port d'attache est situé à Halifax (Nouvelle-Écosse). Il s'agit d'un bâtiment relativement petit de 55 mètres (150 pieds). Il fait partie de la flotte de patrouilleurs côtiers. Son équipage est normalement composé de 35 à 40 officiers et gradés. En septembre 1997, à l'époque où les incidents se sont produits, il transportait 42 ou 43 membres d'équipage. Vu l'exiguïté des lieux, le ministère ne pouvait pas offrir de cabine individuelle aux agents de SC. M. Taylor et son collègue, M. Donald (Sandy) Hollet, ont donc dû partager une cabine avec le matelot Matthews, un membre de l'équipage. MM. Taylor et Hollet ont rejoint le Glace Bay à Halifax. Le navire devait patrouiller les Grands Bancs, d'un bout à l'autre, au sud-ouest de Terre-Neuve, juste au-delà de la limite territoriale de 200 milles des eaux canadiennes.

À bord du *Glace Bay*, les agents de SC sont traités comme des officiers. Ils n'ont pas de commission, mais ils jouissent des mêmes droits et privilèges que les officiers à bord. Ils respectent le règlement du navire.

Il est possible de consommer de l'alcool à bord du *Glace Bay*, mais les endroits où cela est autorisé sont limités. Les agents des pêches ont accès au carré des officiers ainsi qu'à la cantine pour prendre leurs repas et boire de la bière ou du vin. Les boissons fortement alcoolisées ne sont pas autorisées à bord. Il est interdit d'avoir des boissons alcoolisées dans les cabines. MM. Taylor et Hollet étaient au courant des restrictions concernant les boissons alcoolisées sur le *Glace Bay*.

Sur les navires de guerre, le capitaine, le second (capitaine en second) et M^{me} Cakebread, le capitaine d'armes, ont habituellement accès aux clés de toutes les cabines. Aucune cabine n'est fermée à clé en mer, sauf la cantine, les casiers personnels et l'aire d'entreposage de la bière et du vin. L'aire d'entreposage des aliments et du matériel général n'est pas verrouillée. Avant d'entrer dans une cabine, il faut frapper à la porte et attendre une réponse. S'il n'y a pas de réponse, il est normal d'ouvrir la porte et de vérifier s'il y a quelqu'un à l'intérieur.

Le capitaine d'armes est un sous-officier supérieur sur un navire. Il est en charge du moral du personnel du navire. Il est responsable de la discipline des gradés et des sous-officiers. Il tient lieu en quelque sorte de shérif et de délégué syndical entre l'équipage et les officiers.

Les incidents qui ont donné lieu à l'imposition d'une mesure disciplinaire à M. Taylor se sont produits le 17 septembre 1997. Ils peuvent être résumés de la manière suivante.

Vers 19 heures le 17 septembre 1997, le maître de 1^{re} classe, Samantha Cakebread, le capitaine d'armes du *Glace Bay*, a remarqué qu'il n'y avait plus de fauteuils dans son bureau. Elle a demandé aux techniciens qui se trouvaient dans la cabine voisine s'ils les avaient pris. Ils ont répondu par l'affirmative en précisant qu'un peu plus tôt M. Taylor avait emporté un de leurs fauteuils dans sa cabine. M^{me} Cakebread s'est donc rendue à la cabine de M. Taylor. Elle a frappé; comme il n'y avait pas de réponse, elle a ouvert la porte; il n'y avait personne. En récupérant le

fauteuil, elle a aperçu une bouteille de whisky et des canettes de bière vides. La cabine était occupée par M. Taylor, M. Hollet et le matelot Matthews durant le voyage.

En apercevant la boisson, M^{me} Cakebread a décidé de verrouiller la cabine. Elle est allée chercher M. J.A. Offer, le capitaine en second, et ils sont tous les deux retournés à la cabine. M. Offer a dit à M^{me} Cakebread de confisquer la bouteille et de la mettre sous clé.

Il s'agissait d'une bouteille de whisky de marque Suntory, une marque japonaise qu'on ne peut se procurer au mess ou à la cantine et qui n'est pas vendue en Nouvelle-Écosse. Pourtant, M. Taylor a plus tard affirmé à son superviseur qu'il l'avait achetée à Halifax.

En fait, le whisky était un cadeau du capitaine d'un navire de pêche japonais à bord duquel MM. Taylor et Hollet étaient montés plus tôt au cours de la journée, soit le Shenka Maru (immatriculé au Japon). M. Taylor était revenu du Shenka Maru avec le whisky. M. Hollet n'a rien fait pour l'empêcher d'accepter le cadeau du capitaine du navire japonais. Il ne voulait pas de confrontation avec M. Taylor pendant qu'ils se trouvaient à bord d'un autre navire. D'après M. Taylor, il est courant d'accepter de l'alcool en cadeau de capitaines étrangers. Il n'y a pas de mal à cela, pourvu que cela se fasse à l'insu de l'équipage du patrouilleur. « C'est comme ça que ça se passe » à bord des patrouilleurs, même si c'est contraire aux politiques du ministère.

M. Taylor a admis, lors de son témoignage, avoir bu entre 12 et 14 onces de whisky avant que M^{me} Cakebread confisque la bouteille. M. Hollet a affirmé en avoir lui-même bu de deux à quatre onces, M. Matthews, environ une once et M. Taylor, le reste (environ 18 onces). Le *Glance Bay* rentrait au port de Saint John's, et MM. Hollet et Taylor se sont dits qu'il y avait très peu de chance qu'ils arraisonnent un autre navire en chemin.

Après avoir quitté la cabine, M. Offer s'est entretenu avec M. Hollet et lui a expliqué ce qui était arrivé. Il n'avait pas eu le choix. Le whisky se trouvait dans la cabine. M. Offer avait été obligé de le confisquer. Il cherchait à obtenir la collaboration de M. Hollet pour confronter M. Taylor. Aux yeux de M. Hollet la confiscation du whisky ne représentait pas un gros problème; c'est plutôt le fait qu'on eut entré dans sa cabine qui le préoccupait un tant soit peu.

Quelque temps plus tard, M. Taylor a interrompu M. Offer qui parlait au capitaine. Il l'a traité de « tas de merde » et lui a dit qu'il pouvait lui arranger le portrait et faire en sorte que sa carrière s'arrête là. Il a accusé M. Offer de le faire espionner par le personnel du navire et a affirmé que personne n'avait le droit d'entrer dans sa cabine. Il a fini par se calmer suffisamment pour que M. Offer et le capitaine puissent se rendre au briefing du soir.

M. Taylor est allé voir M^{me} Cakebread à la fin du briefing pour lui dire qu'il voulait lui parler des incidents survenus plus tôt dans la soirée.

Peu de temps après, M. Taylor est entré dans la cabine de M. Offer, qui s'entretenait avec M^{me} Cakebread. Il a exigé qu'on lui rende le whisky. D'une voix forte, il a admonesté M^{me} Cakebread dans les termes suivants : « Vous n'avez pas le droit d'entrer dans ma chambre, calice. Mais, Christ, pour qui vous prenez-vous? Vous n'avez même pas d'affaires ici, la belle! Je pourrais vous... vous faire débarquer. »

En entendant ces insultes, M. Offer s'est interposé entre M. Taylor et M^{me} Cakebread, qui se sentait menacée par M. Taylor. M. Offer a dit à M. Taylor de se calmer pour éviter des problèmes. M. Taylor s'est calmé quelque peu. Il a pourtant continué d'exiger des explications de M^{me} Cakebread. M. Offer lui a alors dit d'aller se coucher, qu'on discuterait de tout ça au matin.

Après le départ de M. Taylor, M^{me} Cakebread a prévenu les matelots affectés au « salon d'accueil » qu'ils devaient être prêts à intervenir si M. Taylor causait d'autres problèmes; et ils devaient leur passer les menottes au besoin. Puis M. Offer et M^{me} Cakebread sont montés sur le pont pour rapporter les incidents au capitaine. Pendant qu'ils discutaient, M. Taylor a appelé le poste de commandement et a demandé à M. Offer de lui rendre sa boisson. Après discussion avec M^{me} Cakebread et le capitaine, M. Offer a recommandé qu'on lui rende le whisky vu qu'il n'en restait que deux onces.

M. Offer a déclaré avoir fait cette recommandation pour calmer les esprits. Le capitaine était d'accord avec lui, et M. Taylor a été autorisé à apporter la bouteille au carré des officiers. M. Offer a également déclaré qu'il estimait que c'était la meilleure chose à faire vu le peu d'alcool qu'il restait et le fait que M^{me} Cakebread craignait pour

sa sécurité. M. Taylor s'est fait discret le reste de la soirée. Il a fini de boire le whisky au carré des officiers et a commandé une bière avant d'aller se coucher.

Le lendemain, M. Taylor s'est excusé auprès de M. Offer. Il a affirmé qu'il aurait agi différemment si personne n'était entrée dans sa chambre. Il a essayé de présenter des excuses à M^{me} Cakebread, mais elle n'en a rien voulu entendre.

M^{me} Cakebread a été offusquée et s'est sentie menacée par le comportement de M. Taylor. Elle a demandé que l'on sévisse officiellement contre lui. Elle n'a pas changé d'idée sur ce point. Elle considère que, par ses menaces verbales, M. Taylor a contesté son autorité ce soir-là. Elle n'avait jamais eu de problème avec lui auparavant.

M^{me} Cakebread a déclaré que les règles concernant la consommation d'alcool sont appliquées sur le *Glacier Bay*. Il n'est pas censé y avoir de boisson fortement alcoolisée à bord du navire quand il est en mer. La bière et le vin doivent être achetés et consommés aux mess. Il arrive au capitaine d'autoriser l'équipage et les passagers à prendre un verre sur le pont.

D'après M^{me} Cakebread, si M. Taylor avait été un officier de marine, il ne s'en serait pas tiré comme ça. Il aurait été accusé en vertu de la *Loi sur la défense nationale*, puis emprisonné et rétrogradé. M. Offer a conjecturé qu'un officier aurait été traduit devant un tribunal militaire; une amende d'un millier de dollars lui aurait été imposée, l'incident aurait été inscrit dans son dossier, mais il n'aurait pas fait de prison.

M. Taylor croyait que personne n'avait le droit d'entrer dans sa chambre, à l'exception de ses compagnons de cabine. Il a affirmé qu'il était contrarié après avoir essayé en vain de faire un appel téléphonique plus tôt dans la soirée. Il a perdu son sang-froid lorsqu'il a constaté que quelqu'un était entré dans sa cabine et avait confisqué son whisky. Il reconnaît avoir tenu des propos déplacés et avoir mal agi. Il s'est excusé durant l'audience en arbitrage.

M. Hollet a reçu une réprimande verbale de son superviseur pour avoir bu du whisky dans la cabine et n'avoir rien dit à personne quand M. Taylor avait rapporté la boisson du navire japonais.

M. Wayne Evans, superviseur de l'équipe de surveillance des côtes à St John's, a déclaré que la supervision des agents de SC ne fait pas partie de ses tâches ni des tâches de qui que ce soit. Ces agents travaillent sans supervision ou presque conformément à leur description de travail. M. Evans a insisté sur le fait que les communications représentent un élément important du travail; les agents doivent travailler en équipe. Il a ajouté que les incidents avec M. Taylor risquaient de susciter la méfiance des employés affectés à la surveillance des côtes. On en vient à se demander ce qui se passe sur les navires.

M. Evans a également déclaré que l'arraisonnement de navires étrangers se fait normalement durant le jour. Les agents de SC n'ont pas l'habitude de travailler en soirée. Ils doivent néanmoins être prêts à exécuter des ordres d'arraisonnement en tout temps.

En 1993, un autre agent de SC est allé voir M. Evans parce qu'il avait eu une altercation verbale avec M. Taylor alors que ce dernier consommait de l'alcool à bord d'un des navires du ministère. L'agent de SC ne voulait plus travailler avec M. Taylor à l'avenir. À ce moment-là, M. Evans avait confronté M. Taylor au sujet de l'altercation verbale et de sa consommation d'alcool à bord d'un navire sur lequel c'est interdit. Malgré le règlement interdisant la consommation d'alcool, aucune mesure n'a été prise contre M. Taylor à l'époque. M. Evans a aussi déclaré qu'il lui était arrivé de prendre un verre de vin sur un bateau où c'était interdit. D'après lui, « le règlement n'était pas appliqué rigoureusement ».

M. Charles Dowden a récemment pris sa retraite à titre de capitaine du patrouilleur du ministère, le Leonard J. Cowley. Il a déclaré qu'il arrivait fréquemment aux agents de SC de consommer de l'alcool à bord des navires sur lesquels c'était interdit. Il leur arrivait aussi fréquemment de rapporter de la boisson des navires de pêche qu'ils avaient inspectés. Les superviseurs le savaient. Ils étaient tous passés par là.

M. Offer a aussi déclaré que ce n'était pas la première fois qu'il voyait des agents de SC abuser de leurs privilèges à bord des navires militaires. Il avait déjà vu des agents de SC apporter de la bière à bord. Il a affirmé que le capitaine du navire se contentait de fermer les yeux. Aucune mesure n'était prise. Au début du voyage vers

Halifax, il avait dit à MM. Taylor et Howlet qu'ils ne pouvaient pas boire à l'extérieur du carré des officiers du Glace Bay.

M^{me} Betty McKenna est une travailleuse sociale à St. John's. Depuis 1990, elle agit à titre de conseillère dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAE). Elle conseille M. Taylor depuis 1996. Elle a déclaré que c'est un père de famille monoparentale et qu'il a deux fils. Il a de la difficulté à faire face à ses problèmes quand il prend la mer. Il peut plus facilement arranger les choses quand il est à terre.

M. Taylor a expliqué à M^{me} McKenna que son superviseur était au courant de ses problèmes. Il lui a dit qu'il ne voulait pas retourner en mer. Il a précisé qu'il ne recevait pas beaucoup d'appui au travail.

Toutefois, il n'a jamais soulevé la question au travail. Il n'a pas demandé à être affecté à terre. En raison de l'argent additionnel qu'il gagnait en effectuant des heures supplémentaires en mer (entre 15 000 \$ et 20 000 \$), il n'était pas économiquement rentable pour lui de demeurer à terre.

Selon M^{me} McKenna, M. Taylor se porterait beaucoup mieux s'il demeurait à terre. Il lui serait préjudiciable de retourner en mer actuellement. Il est très vulnérable pour le moment et ce serait très risqué s'il reprenait la mer. M^{me} McKenna a été incapable de dire avec certitude quand M. Taylor pourrait reprendre ses fonctions en mer.

M^{me} McKenna rencontre M. Taylor deux fois par semaine depuis plus de deux ans. Il a beaucoup souffert d'avoir perdu son emploi. Il a fait d'énormes progrès depuis leur première rencontre. Depuis l'incident de septembre 1997, M. Taylor a décidé de suivre des cours dans un collège et il assiste régulièrement aux réunions des AA.

M. Taylor a également déclaré qu'il avait fait beaucoup de chemin depuis son congédiement. Il s'est de son propre chef inscrit au PAE et aux AA. Il a déclaré qu'il ne consommait maintenant de l'alcool que lors de rencontres sociales. C'est bien loin de la quantité qu'il consommait auparavant. Il convient avec M^{me} McKenna qu'il ne devrait pas reprendre la mer pour l'instant. Il croit qu'il pourrait occuper un autre poste de niveau GT-3 à terre. Il est prêt à accepter certaines conditions s'il est réintégré.

Des éléments de preuve indiquent que le ministère a déjà autorisé un agent des pêches (M^{me} Matheson) à demeurer à terre entre 1990 et 1992. Elle avait été affectée à un secteur de l'OPANO. Elle avait des difficultés à répondre aux normes d'utilisation de la mitrailleuse et du pistolet. À ce moment-là, il y avait 20 agents de SC. Jamais plus de 15 d'entre eux n'étaient affectés à des patrouilles en même temps. Aujourd'hui, M^{me} Matheson travaille à Stephenville. Elle n'occupe plus un poste d'agent de SC. Elle travaille toujours comme agent des pêches et occupe un poste de niveau GT-3.

M. Evans a déclaré que la réintégration de M. Taylor poserait un problème d'ordre logistique s'il ne pouvait pas prendre la mer. La rotation normale des agents de SC les amène à partager leur temps entre le travail de bureau, le travail à bord d'un avion et le travail en mer. Les autres agents seraient obligés de passer plus de temps en mer du fait que M. Taylor ne pourrait pas prendre la mer.

Le dossier de M. Taylor fait état d'un seul autre incident d'ordre disciplinaire. Cet incident n'est pas directement lié à ses tâches en qualité d'agent de SC. M. Taylor a plaidé coupable en janvier 1997 en cour provinciale à des accusations de possession illégale de résine de cannabis (hashish). L'incident s'est produit pendant que M. Taylor était en congé. N'empêche que l'employeur a estimé que, du fait que l'accusation et le plaidoyer de culpabilité avaient été publicisés, l'image du ministère avait été ternie. Il a donc suspendu le fonctionnaire pour une période de 20 jours en février 1997. M. Taylor n'a pas contesté la mesure disciplinaire.

On n'a présenté aucun élément de preuve au sujet d'autres incidents ou plaintes concernant d'autres agents de SC qui auraient accepté de la boisson en inspectant un navire étranger. De plus, le ministère n'a pas été informé d'incidents antérieurs concernant la consommation d'alcool sur les navires du ministère ou ceux du MDN.

[Traduction]

Lignes directrices sur les normes de conduite (pièce 6)

Agents des pêches / Inspecteurs / Gardiens

3. Contacts avec le public - Sensibilité et empathie

a) La prestation de services au public suppose que les employés sont courtois avec toutes les personnes avec lesquelles ils ont des contacts officiels, que ce soit en personne, par écrit ou au téléphone.

b) La sensibilité aux besoins du public suppose que les employés se conduisent de façon agréable et professionnelle même dans des conditions difficiles ainsi qu'en période de stress personnel et en situation de provocation. Il est interdit aux employés de faire des gestes ou de tenir des propos offensants, désobligeants, menaçants, obscènes ou autrement insultants ou provocateurs à l'endroit d'une personne ou concernant une autre personne.

5 Abus de pouvoir, violation des lois du ministère

c) Tout(e) employé(e) qui :

- i) viole un loi ou un règlement qu'il (qu'elle) est censé(e) appliquer, ou qui,
- ii) pour retirer des avantages personnels ou des faveurs, n'exécute pas correctement ses fonctions pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire allant jusqu'au congédiement. En outre, des accusations pourraient être portées relativement à toute violation d'une loi ou d'un règlement.

6 Alcool et drogues

a) Il est interdit aux employés de consommer de l'alcool ou des drogues au travail ou de travailler quand ils ont les « facultés affaiblies ». Aux fins de la présente disposition, « facultés affaiblies » signifie que l'efficacité de l'employé est réduite au point qu'il représente un danger pour lui-même, les autres ou la propriété, ou qu'il est autrement inapte à exécuter les tâches qui lui ont été assignées du fait de la consommation d'alcool ou de drogues. Les employés qui prennent des médicaments susceptibles de modifier leur comportement ou d'influer sur leur jugement doivent en aviser leur superviseur.

b) Il est interdit aux employés de consommer des boissons alcoolisées dans des lieux publics quand ils sont en uniforme.

c) Il est interdit aux employés de conduire ou de permettre à d'autres de conduire du matériel ou un véhicule, que ce matériel ou véhicule leur appartienne ou soit loué par l'État, lorsqu'ils ont les facultés affaiblies par suite de la consommation d'alcool.

1. Résumé des observations faites au nom des parties

Argumentation de l'employeur

L'avocate de l'employeur reconnaît que celui-ci a un double fardeau de la preuve en l'espèce. Il doit démontrer qu'il y a eu faute de conduite et que la mesure disciplinaire est appropriée et raisonnable dans les circonstances.

M. Taylor compte 19 années de service au ministère en qualité d'agent. Il n'est pas né de la dernière pluie. Il sait ce qu'est un comportement convenable. Il a enfreint les règles de conduite en rapportant une bouteille d'alcool du navire de pêche et en manquant de respect à un membre de la marine. Il reconnaît qu'il a contrevenu aux directives du ministère en acceptant de l'alcool.

M. Taylor a essayé de camoufler la bouteille d'alcool. Il a affirmé qu'il n'était pas en état d'ébriété bien qu'il eût ingurgité entre 12 et 14 onces d'alcool en moins de quatre ou cinq heures. Pourtant, il ne pouvait qu'être en état d'ébriété après avoir bu autant d'alcool en si peu de temps. M. Taylor a également enfreint les règlements de la marine.

M. Taylor a reçu la bouteille du capitaine d'un des chalutiers. Il a consommé le whisky. Il était en état d'ébriété et il s'est comporté de façon tout à fait inacceptable. Le second a donné l'ordre de confisquer la bouteille, et M. Taylor a perdu la tête. Il a même menacé de mettre fin à des carrières et a lancé à M^{me} Cakebread « Vous n'avez pas d'affaires ici, la belle »!

M. Taylor tente de nous faire croire qu'il n'a pas prononcé ces dernières paroles, mais le témoignage des officiers de marine est plus crédible. Ils disent tous la même chose. Leurs rapports concernant les incidents se ressemblent et se recourent. M. Offer a dû s'interposer entre M. Taylor et M^{me} Cakebread. Il a dit à M. Taylor de se calmer; il n'avait aucun compte à régler en présentant sa version des faits.

M^{me} Cakebread a prévenu les membres de l'escouade de sécurité affectés au « salon d'accueil » au cas où M. Taylor ferait des problèmes. Elle craignait pour sa sécurité personnelle.

Pour entrer dans la cabine de M. Taylor, M^{me} Cakebread a procédé comme elle le fait d'habitude. Elle n'a pas agi avec l'intention de nuire à M. Taylor. Elle est entrée dans la cabine de M. Taylor pour récupérer le fauteuil. C'est à cause de l'écart de conduite de M. Taylor qu'elle a trouvé la bouteille d'alcool partiellement vide.

Il n'est nullement question d'atteinte à la vie privée. M. Hollet est resté maître de lui-même. M. Taylor a été traité de la même façon qu'on aurait traité un autre officier. M^{me} Cakebread a trouvé la bouteille et l'a rapporté à M. Offer. Elle n'a fait qu'appliquer les règlements du navire. Il est évident que M. Taylor n'a pas respecté ces règlements.

Il n'y a aucune raison de ne pas accepter le témoignage de M. Hollet. Celui-ci n'a jamais vu d'autres personnes abuser du privilège concernant la consommation d'alcool, et il n'a pas dit avoir vu d'autres personnes accepter de la boisson des

capitaines de chalutiers étrangers. M. Evans a déclaré que M. Taylor est la première personne à sa connaissance à avoir accepté une bouteille. Il a agi en conséquence.

M. Taylor n'a pas manifesté de remords quand la bouteille a été confisquée. Au contraire, il a exigé qu'on la lui rende pour qu'il puisse la finir. Son agression verbale à l'endroit de M^{me} Cakebread n'est pas de nature à favoriser de bonnes relations de travail. Il ne se préoccupait aucunement de se montrer sous son meilleur jour. Ses actions sont incompatibles avec le comportement que doit avoir un agent des pêches.

Un superviseur, ou toute autre personne, pourrait croire que l'acceptation de la bouteille de boisson constitue un pot-de-vin. Puis, un agent de SC qui se met à crier et qui perd son sang-froid avec des officiers de la marine ne favorise pas beaucoup l'établissement de bonnes relations avec le MDN.

Une mesure disciplinaire s'impose en l'espèce. M. Taylor mérite d'être licencié pour son comportement.

Aux fins du programme de surveillance, l'employeur doit avoir une absolue confiance en ses employés. On ne peut trop insister sur cette confiance. Les agents de SC sont seuls en mer. Ils ont des contacts avec d'autres agents et des gradés à bord des navires ainsi qu'avec des gens d'autres pays. Ils représentent le Canada. Lors de leurs contacts avec d'autres ministères, ils représentent le ministère.

Avant cet incident, M. Taylor avait été suspendu pendant une période de 20 jours pour possession de stupéfiants. Cet incident a mal fait paraître le fonctionnaire et le ministère. Nous aurions cru que M. Taylor se serait efforcé d'avoir un comportement irréprochable par la suite, mais ce ne fut pas le cas.

La suspension de 20 jours n'a pas eu l'effet dissuasif escompté. Par conséquent, toute mesure disciplinaire autre que le licenciement serait inutile. Vu l'abus de confiance en l'espèce, le licenciement est justifié.

Il n'y a pas lieu de réduire la sanction en l'espèce. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne devrait pas se voir accorder une autre chance. M. Taylor et sa conseillère, M^{me} McKenna, ont tous les deux convenu qu'il n'est pas apte à prendre la mer. Il consomme trop d'alcool. Pourtant, rien n'indique que c'est un alcoolique.

M. Taylor a commencé à assister à des réunions des AA, mais c'est une décision qu'il a prise après son licenciement. Cela ne remet pas en cause la décision de l'employeur. Il faut examiner le contexte du licenciement.

Vu la gravité de l'écart de conduite, le licenciement de M. Taylor est justifié. L'unique possibilité serait de le réintégrer dans le poste qu'il occupait. Pourtant, il n'est pas apte à s'acquitter des obligations de ce poste. Il n'y a que neuf autres agents de SC. La réintégration de M. Taylor créerait un fardeau pour les autres agents de SC.

Ni M. Taylor ni sa conseillère n'ont pu affirmer avec certitude quand celui-là serait apte à reprendre la mer. Par conséquent, ce ne serait pas une bonne idée de lui faire reprendre ses fonctions en mer.

On ne peut plus faire confiance à M. Taylor. Le risque associé à l'arraisonnement des navires étrangers est trop grand. La réintégration de M. Taylor dans ses fonctions d'agent de SC n'est pas une option possible.

L'avocate soutient que M. Taylor doit être licencié pour avoir accepté la bouteille d'alcool du capitaine du chalutier et pour avoir proféré des menaces. Elle fait remarquer que la mesure disciplinaire n'était pas liée à la consommation d'alcool, mais à la violation des règlements du ministère, non pas de ceux du MDN.

M. Evans a clairement indiqué qu'il n'avait jamais entendu dire que des agents de SC avaient accepté de l'alcool des capitaines de chalutiers avant cet incident. L'employeur n'a pas fermé les yeux sur une pratique largement répandue.

Jusqu'où doit-on aller pour avertir une personne? Trois règlements précisent qu'il est interdit d'accepter de l'alcool des capitaines des navires de pêche. Il n'est pas question d'un sentiment de fausse sécurité.

M^{me} Cakebread a déposé une plainte personnelle relativement à la possession d'alcool et aux menaces de M. Taylor. Elle ne veut pas des excuses de M. Taylor. Elle était tout à fait justifiée de déposer le rapport. Il serait incorrect d'affirmer qu'elle n'aurait pas dû le faire.

Il est faux de dire que M^{me} Cakebread n'aimait pas les agents de SC. Elle n'a pas prétendu que ces derniers lui étaient subordonnés. Elle les considère comme des

officiers et elle a traité avec eux en conséquence. Quand elle a trouvé le whisky, elle en a informé M. Offer, et c'est ce dernier qui a décidé de la suite des choses.

Rien n'indique que M^{me} Cakebread ne voulait pas travailler avec M. Taylor. Au mieux, on pourrait dire qu'il y avait peut-être un conflit de personnalités.

La suspension de 20 jours imposée antérieurement n'a eu aucun effet dissuasif. La présente affaire est semblable en ce sens qu'elle fait intervenir l'abus d'intoxicants.

L'avocate soutient que les affaires **Herritt**, (*infra*), et **O'Brien**, (*infra*), sont différentes de l'affaire qui nous occupe. Les deux fonctionnaires s'estimant lésés dans ces affaires étaient des alcooliques. Dans l'affaire **Herritt**, on entrevoyait que le fonctionnaire pourrait reprendre ses fonctions dans quelques mois. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Il n'y a aucune indication que M. Taylor peut assumer toutes les fonctions de son poste.

L'avocate insiste sur le fait qu'elle n'admet pas que M. Taylor soit réintégré. Si c'est la décision qui est prise, toutefois, il faudrait que l'ordonnance mentionne la gravité des agissements de M. Taylor et qu'elle contienne des conditions très sévères pour qu'il obtienne du counselling, se soumette à une surveillance. Elle devrait aussi préciser que c'est sa dernière chance. Il faudrait suivre les progrès de M. Taylor.

Dans les faits, l'employeur ne peut pas surveiller les agents de SC. Il doit être convaincu qu'ils se comporteront correctement. L'avocate doute que M. Taylor puisse s'acquitter de toutes les responsabilités de son poste.

Elle a cité l'affaire suivante :

(1) **Robert Gillies et le Conseil du Trésor (Transports Canada)** (1994), 166-2-25617 (Simpson), aux pages 2, 4, 10 et 11.

M^e Begley demande que le grief soit rejeté.

2. Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

M. Taylor admet avoir enfreint le code de conduite et les politiques du ministère en acceptant de l'alcool du capitaine du navire japonais, en en consommant

dans sa cabine et en insultant M^{me} Cakebread. Néanmoins, il faut examiner la situation sous l'angle approprié.

M. Taylor n'est pas un nouvel agent. Il compte 19 années de service. Il lui est déjà arrivé d'agir en qualité de superviseur. Il a été un bon agent par le passé et son dossier disciplinaire n'est pas trop chargé. Toutefois, il a été licencié à la suite des incidents survenus en septembre 1997.

Nous devons examiner ce qui s'est passé. Il existe bien des règles et des règlements concernant le comportement, l'attitude et la consommation d'alcool. Toutefois, avant que la consommation d'alcool soit interdite sur les navires du ministère, il était très courant d'en avoir à bord. C'est quand le ministère a entrepris les arraisonnements armés qu'il a interdit la consommation d'alcool à bord des navires, ou plutôt, qu'il l'a censément interdite.

La preuve indique que l'on a continué d'apporter de l'alcool sur les navires du ministère et d'en consommer. Si de nouvelles règles sont en vigueur, il faudrait en surveiller l'application. Pourtant, rien n'est fait à cet égard. Le capitaine Dowden a déclaré qu'on avait continué de consommer de l'alcool après l'interdiction.

MM. Taylor et Hollet affirment que les règles ne sont pas toujours observées. Il est évident que, lorsque des règles sont en place mais qu'elles ne sont pas appliquées, les employés en viennent à éprouver un sentiment de fausse sécurité. Ils finissent par croire que le non-respect des règles est sans conséquence.

Le capitaine Dowden affirme qu'il n'a jamais dénoncé un agent de SC qui avait apporté de l'alcool sur son navire. Il se dit que les superviseurs doivent être au courant de la situation. Il ne fait pas tout un plat du fait que l'on apporte et consomme de l'alcool sur le navire, pourvu que le travail se fasse. Le fait qu'aucun autre agent de SC n'a été suspendu ou licencié pour avoir consommé de l'alcool montre bien le peu de cas que l'employeur fait de la situation.

M. Taylor n'aurait pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire s'il avait simplement rapporté la bouteille du chalutier. La situation s'est envenimée uniquement quant M. Taylor a eu une altercation verbale avec M^{me} Cakebread. Ni le capitaine ni M. Offer n'auraient déposé de rapport. Toutefois M^{me} Cakebread a insisté

pour qu'on sévisse contre M. Taylor à cause de l'altercation verbale. Elle n'endurait aucun abus de la part de M. Taylor.

Le Glace Bay en était à sa première patrouille pour le ministère. Les deux agents de SC ont eu des problèmes en partant, même à Halifax. La cabine où logeaient MM. Taylor et Hollet était inacceptable. Ils n'avaient pas de cabine individuelle. Ils devaient partager leur cabine avec le personnel de la marine.

MM. Taylor et Hollet ne se rappellent pas avoir participé à une séance d'information au sujet des règlements du Glace Bay. Ils se souviennent de certains commentaires au sujet de l'hébergement. Si les règles et règlements de la marine étaient censés s'appliquer aux agents de SC, l'employeur se devait de les leur expliquer clairement.

Les règles sont sensiblement différentes lorsque l'on passe d'un bateau de 150 pieds comme le Glace Bay à des frégates de 250 pieds. Les mess à bord de ces derniers sont plus grands. Le mess du Glace Bay est très petit. En outre, MM. Taylor et Hollet ne savaient pas qu'ils ne logeraient pas dans des cabines individuelles.

Il faut tenir compte de la pratique antérieure et du moment où s'est produit l'incident lors de la patrouille. Les deux agents venaient de procéder à leur dernier arraisonnement. Ils savaient que le Glace Bay devait arriver au port le lendemain. Il y avait de l'alcool dans la trousse d'arraisonnement. Il ne leur restait plus qu'à assister au briefing du soir et à remplir certaines formalités administratives. Ils pouvaient s'acquitter de cette dernière tâche en rentrant au port. M. Taylor a bu une partie du whisky dans sa cabine en compagnie de MM. Hollet et Matthews. On avait déjà consommé de la boisson dans la cabine puisqu'il y avait des canettes de bière vides.

M. Taylor est sorti de la cabine pour faire un appel téléphonique personnel. Il n'a pas obtenu la communication, ce qui l'a irrité. Quand il est retourné à sa cabine, il constaté que quelqu'un y était entré et que le whisky était parti. Cela l'a irrité encore davantage. Il n'a pas nié avoir été irrité. Son intention était de confronter le capitaine, M. Offer et M^{me} Cakebread.

Il est évident que M. Taylor a prononcé des paroles qu'il regrette maintenant. C'était à la suite d'une combinaison d'incidents. Il avait bu quelque peu. Il était irrité

de ne pas avoir pu faire son appel téléphonique. Il avait constaté que quelqu'un était entré dans sa cabine et que le whisky avait disparu.

Il faut se poser deux questions : si M. Taylor était déjà si ivre, pourquoi lui a-t-on rendu l'alcool et pourquoi l'a-t-on autorisé à acheter de la bière par la suite?

M. Taylor admet qu'il n'a pas agi convenablement dans les circonstances. Le lendemain matin, il est parti à la recherche de M. Offer et de M^{me} Cakebread pour s'excuser. Il a essayé de rectifier la situation. M^{me} Cakebread n'était toutefois pas intéressée à entendre ses excuses. Elle a exigé la prise de mesures disciplinaires et a rédigé le rapport. En sa qualité de capitaine d'armes, M^{me} Cakebread est l'officier en charge de la discipline sur le navire. Elle n'allait pas tolérer de contestation de son autorité ou d'abus de la part d'un agent de SC.

M^{me} Cakebread ne considère pas que les agents de SC sont l'équivalent des officiers militaires. Ils ne sont pas des officiers commissionnés. Toutefois, M. Offer voit les choses d'un autre oeil. Il traite tous les agents sur un même pied d'égalité. M^{me} Cakebread, semble-t-il, croyait exercer un certain contrôle sur les agents de SC.

Il n'est pas clair que les règles militaires s'appliquent aux agents de SC tant qu'il n'y a pas lieu de prendre des mesures officielles. Il n'est pas raisonnable et juste de sévir contre M. Taylor dans ce contexte. Il compte 19 années de service au ministère. En outre, le ministère n'a pas appliqué rigoureusement les règles et règlements pendant des années.

Le représentant de M. Taylor se demande comment les règles des navires de la marine devaient s'appliquer aux agents de SC qui sont à bord de ces navires. Il n'est pas clair si les règles et règlements s'appliquent aux agents de SC dans le contexte.

On peut établir un parallèle avec les navires du ministère où il est interdit d'avoir de l'alcool. Il n'est pas juste d'attendre d'avoir le couteau sur la gorge pour appliquer les règles et règlements du ministère. M. Taylor, en l'espèce, sert de bouc émissaire.

Si les règles et règlements avaient été appliqués par le passé et que les conséquences de leur non-respect avaient été connues, l'incident en l'espèce ne se serait sans doute pas produit. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne

l'acceptation de la bouteille d'alcool du capitaine du chalutier. Aucun agent de SC n'aurait mis sa carrière en jeu s'il avait connu les conséquences d'un tel geste.

M. Taylor admet, entre autres choses, qu'il a des problèmes d'alcool. Il a quand même eu le courage de demander de l'aide. Il n'a pas attendu d'être licencié pour le faire.

L'employeur prétend qu'il n'était pas au courant des problèmes de M. Taylor, mais il savait que d'autres agents ne voulaient pas travailler avec lui. Étant donné que les agents sont en mer pendant de longues périodes, l'employeur aurait dû chercher à connaître les raisons pour lesquelles les autres ne voulaient pas travailler avec M. Taylor. Si les problèmes relèvent du PAE, l'employeur se doit d'intervenir avant que se produisent des incidents plus graves. Bref, l'employeur savait ou aurait dû savoir que M. Taylor avait des problèmes. Il n'en demeure pas moins que M. Taylor a demandé de l'aide de son propre chef.

M^{me} McKenna affirme que M. Taylor fait des progrès, mais qu'il ne peut poursuivre le counselling quand il est en mer. Elle ne peut pas prédire quand il retournera en mer. Elle croit qu'il a besoin de poursuivre sa thérapie et son counselling pour régler ses problèmes.

La jurisprudence précise clairement qu'un employé dont on ordonne la réintégration doit être réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son licenciement. Toutefois, l'employeur est en mesure d'aider M. Taylor à traverser cette crise. L'employeur devrait lui donner une chance.

Si M. Taylor est réintégré et que le ministère ne tient pas compte de sa situation, peut-être pourrait-il régler le problème en lui accordant un congé d'invalidité. M. Taylor n'est pas un alcoolique. Il abuse néanmoins de l'alcool. C'est plus fréquent et plus évident quand il est en mer. Il a aussi d'autres problèmes personnels qu'il doit régler.

M. Taylor a déjà été suspendu pendant 20 jours pour possession de hashish. Aussi grave que cette infraction puisse être, cela n'a rien à voir avec l'affaire qui nous occupe. M. Taylor n'était pas au travail au moment de cet incident. Il n'était pas sur un patrouilleur. Il ne faut pas tenir compte de cet unique incident disciplinaire. M. Taylor peut être réhabilité grâce aux programmes de suivi du PAE

Dans des situations comme celle-ci, où les possibilités de réhabilitation sont bonnes, M. Taylor devrait avoir droit à une autre chance. Cela ne veut pas dire qu'il ne reconnaît pas avoir enfreint les règles et règlements.

Il serait approprié de réintégrer M. Taylor dans le poste qu'il occupait au moment de son licenciement. L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ordonner sa réintégration dans un poste à terre pour qu'il puisse participer à un programme de réhabilitation. Toutefois, en rendant une décision favorable à M. Taylor, il pourrait recommander une telle mesure.

Il est raisonnable de substituer une suspension au congédiement. Toutefois, il n'est pas indiqué de substituer une suspension de longue durée jusqu'à la date de l'audience. Ce ne serait pas juste et raisonnable. M. Taylor a été congédié il y a neuf mois. Une telle suspension serait une peine trop sévère. Il faut faire preuve de plus d'indulgence vu que l'on fermait les yeux sur la consommation d'alcool à bord des navires par le passé.

M. Tynes a invoqué la jurisprudence et les affaires suivantes :

- (1) **James Herritt et le Conseil du Trésor (Défense nationale)** le 17 décembre 1996, 166-2-27188 (Simpson), aux pages 14, 15 et 16.
- (2) **Vincent O'Brien et le Conseil du Trésor (Transports Canada)** le 1^{er} avril 1992, 166-2-21856 (Turner), aux pages 36 et 42.

M. Tynes demande que le grief soit accueilli.

Conclusion et motifs de décision

M. Taylor avoue avoir enfreint les règles de conduite de l'employeur. Il admet qu'il mérite une sanction disciplinaire. Il affirme toutefois qu'il est possible de lui infliger une peine moins sévère tout en tenant compte de la gravité de ses actes. Il affirme, en fait, qu'il n'est pas nécessaire de le congédier pour montrer aux autres employés que de tels incidents ne seront pas tolérés.

La véritable question en l'espèce est de savoir si les actes étaient assez graves dans les circonstances pour justifier le congédiement. D'après moi, ils ne l'étaient pas.

Après avoir examiné les circonstances du congédiement, je reconnais que je devais tenir compte des inquiétudes de l'employeur et des risques que pourrait poser le retour de M. Taylor au travail. À mon avis, ces inquiétudes peuvent être atténuées en assortissant la réintégration de M. Taylor de conditions très précises.

La Commission a déjà indiqué que l'employeur se doit d'aider les employés à faire face à leurs maladies par le truchement des programmes de traitement et de réadaptation. La commissaire Simpson a affirmé dans l'affaire **Herritt** (supra) (page 15) :

En règle générale, l'alcoolisme et la toxicomanie sont considérés comme des maladies. Cela étant, il incombe dans une certaine mesure à l'employeur d'aider l'employé à faire face à ces maladies par le biais de programmes de traitement et de réadaptation.

Naturellement, un de ces programmes est le PAE. M. Taylor connaissait les bienfaits du PAE du ministère. Il voit M^{me} McKenna, une conseillère du PAE du ministère, depuis qu'il a été arrêté pour possession de hashish en 1996. Il a continué de la voir sur une base régulière jusqu'à ce que survienne l'incident du Glace Bay, et par la suite.

Bien qu'il fût au courant de l'existence d'un tel programme, M. Taylor ne s'est pas adressé directement à l'employeur pour lui demander de l'aide. S'il s'était ouvert plus tôt à l'employeur, il aurait peut-être pu éviter la situation qui l'a mis dans un tel pétrin.

Il a dit à M^{me} McKenna qu'il n'avait pas beaucoup d'appui au travail. Or, il n'a jamais parlé de ses problèmes personnels avec M. Evans. Il voulait pourtant que M. Evans soit au courant de ses problèmes. L'employeur ne peut pas deviner qu'un employé a un problème si cet employé ne dit rien à la personne qui est censée l'aider. M. Taylor dirait que l'employeur aurait dû savoir ou aurait dû l'interroger davantage sur sa situation. En rétrospective, cela aurait pu être un plan d'attaque évident. Toutefois, si un employé ne fait pas les premiers pas pour faire quelque peu la lumière sur sa situation, il ne peut pas critiquer l'employeur de demeurer dans l'ignorance parce que l'employé ne veut pas révéler qu'il a besoin d'aide.

Pour être juste envers M. Taylor, je tiens à préciser que M. Evans était au courant de l'incident de 1993 lorsqu'il l'a confronté au sujet de la consommation d'alcool à bord d'un navire sur lequel c'était interdit et de l'altercation verbale avec un

autre agent de SC. En outre, M. Evans savait que l'employeur avait suspendu M. Taylor pendant 20 jours à la suite de sa condamnation pour possession de hashish. Toutefois, personne ne lui avait dit que M. Taylor avait des problèmes personnels qui influaient sur son travail.

À n'en pas douter, M. Taylor a contrevenu à la politique du ministère quand il a accepté le whisky du capitaine japonais. Il est également évident que M. Taylor a aussi contrevenu à la politique du MDN en buvant le whisky dans sa cabine, bien que cette dernière infraction ne soit pas entrée en ligne de compte dans la décision d'imposer une mesure disciplinaire à M. Taylor en l'espèce. En effet, on a sévi contre lui à cause de ses altercations verbales avec M. Offer et M^{me} Cakebread.

Personne ne peut raisonnablement affirmer que l'employeur a fermé les yeux sur l'acceptation du whisky. M. Taylor dirait que lui-même et d'autres agents de SC l'ont souvent fait par le passé, mais personne ne les a confrontés à ce sujet.

D'après les témoignages de M. Taylor et du capitaine Dowden, les agents de SC consomment encore couramment de l'alcool à bord des navires du ministère, même si c'est interdit, et acceptent toujours des bouteilles d'alcool des capitaines de navires étrangers. MM. Evans et Hollet ont pourtant affirmé qu'ils ne considèrent pas que la consommation d'alcool est une pratique généralisée.

J'accepte le témoignage du capitaine Dowden avec une certaine réserve. Il affirme que la pratique était généralisée. Néanmoins, il était le maître à bord sur le navire et il était donc en mesure de dénoncer la pratique. Il voyait ce qui se passait. Qu'a-t-il fait? Rien! Avait-il l'obligation d'agir? Peut-être pas. Toutefois, il est mal venu de rejeter le blâme sur l'employeur quand il s'est lui-même gardé de dénoncer cette même pratique.

Dans l'affaire **Herritt** (supra) (page 17), il est dit que, lorsque l'employeur n'a pas appliqué uniformément ses propres règles par le passé, l'arbitre est justifié de substituer une suspension au congédiement d'un employé. Cela ressemble énormément à la situation en l'espèce. Dans l'affaire **Herritt** (supra), d'autres employés avaient déjà été suspendus pour vol, pourtant personne n'avait été licencié pour ces vols.

En l'espèce, aucun autre agent de SC n'a fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir accepté de l'alcool du capitaine d'un navire étranger depuis l'entrée en vigueur de la politique. En outre, aucun agent de SC n'a officiellement fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir contrevenu à la politique du ministère interdisant la consommation d'alcool à bord d'un de ses navires.

À n'en pas douter, les officiers de marine sur les bateaux du MDN ont fermé les yeux sur les cas d'abus des privilèges de consommation d'alcool par des agents de SC. M. Offer a déclaré que le capitaine du *Glance Bay* considérait que l'incident était sans importance. Il ne comptait pas prendre quelque mesure que ce soit. Il ne fait aussi aucun doute que les agents de SC consomment de l'alcool à bord des navires du ministère même si c'est interdit, et qu'ils ne sont pas punis pour autant. Ils ne sont pas dénoncés. M. Evans a précisé dans son témoignage s'être entretenu avec M. Taylor par le passé au sujet d'une altercation verbale et de la consommation d'alcool mais ne pas avoir officiellement sévi. M. Evans a lui-même admis avoir déjà pris au moins un verre de vin à bord d'un navire sur lequel c'est interdit.

M. Evans a lui-même reconnu que les règles interdisant la consommation d'alcool à bord des navires du ministère n'étaient pas rigoureusement appliquées. Dans une telle situation, il est évident que l'employeur préfère fermer les yeux sur les infractions commises par les agents de SC quand ces infractions lui sont signalées. Si l'employeur a l'intention de sévir contre les employés qui consomment de l'alcool et qui acceptent des cadeaux, il doit instaurer des mesures de contrôle; il doit être prêt à donner suite aux rapports d'infraction. Cela ne signifie pas pour autant que M. Taylor devrait être excusé; il mérite une sanction correspondant à la gravité de sa faute de conduite.

Toutefois, j'accepte l'argument de M. Taylor selon lequel les agents de SC en sont venus à éprouver un sentiment de fausse sécurité, à croire que c'était correct d'accepter et de consommer des boissons alcoolisées en mer tant qu'ils faisaient leur travail. J'accepte également l'argument voulant que la situation de M. Taylor aurait pu être différente si les règlements avaient été appliqués par le passé. Du moins, ma décision serait différente.

Peu importe ce que je pense de la question de l'« alcool », l'élément le plus troublant en l'espèce est la façon dont M. Taylor a réagi après que M^{me} Cakebread eut

confisqué sa bouteille sur l'ordre de M. Offer. Les propos qu'il a tenus à M. Offer et à M^{me} Cakebread étaient non professionnels, insultants, offensants et tout à fait injustifiés dans les circonstances. On pourrait dire qu'ils étaient la conséquence directe de sa surconsommation de whisky (de 12 à 14 onces, ou davantage, en moins de cinq heures). Cela explique peut-être le fond de ses remarques, mais cela ne les excuse pas, loin de là. Je répète que M. Taylor a manqué de professionnalisme et qu'il a été insultant, menaçant et offensant. Ce que M. Offer et M^{me} Cakebread lui ont fait ou dit ne justifiait pas du tout ce genre de propos.

M^{me} Cakebread était en droit d'exiger que l'on sévisse officiellement dans les circonstances. Penser qu'un autre employé ou qui que ce soit dans la fonction publique ne peut pas être protégé contre une tel manque de professionnalisme au travail équivaldrait à faire un pas en arrière.

M. Hollet a bu une partie du whisky même s'il savait où et comment M. Taylor l'avait obtenu. Pourtant, M. Hollet n'a pas eu d'altercation verbale avec M. Offer ou M^{me} Cakebread. Comme il n'était pas le meneur dans cette histoire, son supérieur s'est contenté de le réprimander verbalement. C'est M. Taylor qui avait décidé de garder le whisky. C'est lui qui a confronté verbalement le personnel de la marine.

Tout en croyant que le congédiement n'est pas la peine appropriée dans les circonstances, j'accepte la proposition selon laquelle les agissements de M. Taylor justifient une suspension de longue durée. Je ne suis pas enclin à modifier la période de suspension déjà écoulée. En outre, je crois que sa réintégration doit être assortie de conditions strictes qu'il doit être prêt à respecter.

Cela nous amène à un autre problème. En effet, en vertu de la loi et de la jurisprudence, un employé doit absolument être réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son licenciement. M. Taylor et M^{me} McKenna conviennent que reprendre la mer n'est pas une option raisonnable à ce moment-ci. Le représentant de M. Taylor a reconnu que je pouvais recommander que l'employeur l'affecte à un poste à terre. Le problème, c'est que l'employeur n'est pas obligé d'accepter cette recommandation. En d'autres termes, l'employeur peut la rejeter quoique j'estime que c'est la meilleure solution dans les circonstances.

Le représentant de M. Taylor invoque l'affaire **Herritt** (supra), à l'appui de son argumentation. Dans cette affaire, il est précisé ce qui suit (page 15) :

Je crois que le fonctionnaire s'estimant lésé a transformé sa vie depuis les incidents en question. Il participe à des programmes de réadaptation; il essaie de régler ses problèmes; il mène une vie rangée; il a réussi à maîtriser sa dépendance envers les drogues et l'alcool. À tous égards, il mène une vie plus saine et il a appris comment éviter d'avoir des problèmes à l'avenir. Je l'ai trouvé digne de foi.

Dans l'affaire **Herritt** (supra), le fonctionnaire était en train de changer son mode de vie et il s'était déjà engagé dans le droit chemin au moment de l'audience. J'accepte et fais mienne la conclusion dans cette affaire (pages 16 et 17):

Au moment de l'audience, M. Herritt avait changé son mode de vie et s'était déjà engagé dans le droit chemin. Ce fait, conjugué à sa dignité retrouvée et à une plus grande acceptation de ses responsabilités à l'égard de lui-même et des autres, me permet de conclure que, s'il a réussi à persister dans cette voie pendant plusieurs mois, il devrait maintenant être en mesure de reprendre le travail.

Si, dans les 30 jours suivant la présente décision, M. Herritt est en mesure de produire, à l'intention de son employeur, une déclaration de son médecin ou d'une autorité de la division de la pharmacodépendance du ministère de la Santé de la Nouvelle-Écosse, indiquant qu'il participe depuis un certain temps à un programme de réadaptation, l'employeur doit le réintégrer dès la production de ladite déclaration. Dans le cas contraire, il ne sera pas fait droit au grief.

Je substitue au congédiement une suspension sans paie jusqu'à la date de la réintégration.

Pendant un an après la réintégration de M. Herritt, l'employeur peut exiger la preuve que celui-ci participe toujours à un programme de réadaptation.

L'employeur invoque l'affaire **Gillies** (supra). Dans cette affaire, le grief demandant la réintégration d'un fonctionnaire de Transports Canada a été rejeté. Le fonctionnaire s'était présenté au travail en état d'ébriété plusieurs fois. L'incident pour lequel il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire s'est produit un soir où il a été incapable de répondre à une urgence de la Garde côtière qui avait besoin d'aide pour coordonner une opération de recherche et sauvetage parce qu'il était en état d'ébriété. En date de l'audition de l'affaire, le fonctionnaire avait fait peu d'efforts pour se réhabiliter après son congédiement.

Dans l'affaire **Gillies** (supra) (page 13), la commissaire Simpson a conclu qu'il n'y avait pas de preuve que le fonctionnaire était un alcoolique quoiqu'il fût de toute évidence une consommation excessive d'alcool. Elle a estimé que la période de counselling avait été trop courte (seulement un mois) pour conclure qu'il pouvait

continuer de s'abstenir de consommer de l'alcool. À la page 14, elle a ajouté ce qui suit :

Le titulaire d'un poste d'opérateur radio comme celui de M. Gillies est chargé de fonctions dont dépendent la vie et la sécurité de nombreuses personnes. Il n'y a pas de garantie qu'une situation comme celle qui s'est produite le 25 novembre 1993 ne pourrait pas se produire à nouveau. En sa qualité d'employé posté, M. Gillies est périodiquement appelé à travailler seul, la nuit. Il n'est pas possible de lui fournir le type de filet dont il aurait besoin pour assurer comme il se doit l'exécution des fonctions énoncées dans sa description de poste.

Étant donné la gravité de l'incident survenu le 25 novembre 1993, les risques sur le plan de la sécurité que comporterait la réintégration de M. Gillies dans ses fonctions et la courte période pendant laquelle il a suivi son traitement avec succès, je ne puis ordonner la réintégration du fonctionnaire dans ses fonctions. Sa réintégration assortie de certaines conditions n'est ni indiquée ni viable non plus.

L'affaire **Gillies** (supra) diffère de celle qui nous occupe. Dans l'affaire **Gillies**, le fonctionnaire avait travaillé en état d'ébriété. Il était incapable d'exécuter ses fonctions. Il n'a pas été réintégré parce qu'il n'avait pas pris à cœur son programme de réhabilitation. Il n'avait assisté qu'à quatre réunions des AA après l'incident. Il n'avait commencé son véritable traitement qu'un mois avant l'audition du grief au dernier palier, soit six mois après son licenciement.

En l'espèce, l'avocate de l'employeur m'a rappelé que M. Taylor n'avait pas été licencié parce qu'il était en état d'ébriété au travail et qu'il était incapable d'exécuter ses tâches, mais bien parce qu'il avait offensé deux officiers de marine et qu'il avait accepté une bouteille de whisky du capitaine d'un navire étranger.

Toutefois, le fait que M. Taylor a pris l'initiative d'obtenir de l'aide en assistant aux réunions des AA et aux séances de counselling du PAE (M^{me} McKenna) joue en sa faveur. Il participait à ces séances de counselling avant son licenciement et continue de s'y rendre neuf mois après son congédiement. Il importe en l'occurrence qu'il a reconnu avoir besoin d'aide avant le congédiement.

Dans l'affaire **Gillies** (supra) (page 9), on reconnaît qu'un employé qui a subi un traitement pour un problème d'alcool ne devrait pas, lorsqu'il retourne au travail, être affecté à des tâches où il se retrouve seul dans des situations où il peut y avoir un problème de sécurité.

En l'espèce, les agents de SC ne travaillent pas seuls; ils sont jumelés à un autre agent sur des navires où d'autres employés ont la responsabilité des opérations. Si les règles relatives à la consommation d'alcool étaient appliquées plus rigoureusement, M. Taylor pourrait disposer du filet de sécurité nécessaire pour surmonter ses problèmes.

Il ne faut pas négliger le fait que M. Taylor était sur la voie de l'autodestruction. Il avoue consommer fréquemment de l'alcool à bord des navires et accepter de l'alcool des capitaines de navires étrangers. M. Taylor et M^{me} McKenna conviennent tous deux qu'il n'est pas prêt à reprendre la mer. Toutefois, ils admettent aussi qu'il a fait beaucoup de progrès depuis sa première visite. Il assiste aux séances du PEA et aux rencontres des AA sur une base régulière. Il s'est également inscrit au collège en vue de se perfectionner.

Néanmoins, je ne puis faire abstraction du fait que M. Taylor a tenu des propos injurieux à l'endroit de M. Offer et de M^{me} Cakebread et qu'il a ainsi nui aux relations de travail ente le personnel du ministère et celui du MDN. Je ne puis trop insister sur la nécessité de traiter les collègues avec respect et intégrité sur l'importance d'entretenir de bonnes relations de travail entre différents ministères. En résumé, c'est indispensable au maintien du programme de surveillance des côtes. Même si M. Taylor soutient que les autorités ont fermé les yeux sur la consommation d'alcool à bord des navires, je ne peux pas passer l'éponge sur le fait qu'un agent s'est enivré au point d'exiger en termes injurieux qu'on lui rende une bouteille d'alcool qu'il n'était pas censé avoir en sa possession de toute façon. Même si je pouvais qualifier d'atteinte à sa vie privée le fait qu'on soit entré dans sa cabine, son ton injurieux n'était pas du tout justifié.

M. Taylor n'avait pas le droit de s'en prendre à M. Offer ou à M^{me} Cakebread. Ces derniers avaient découvert qu'il avait consommé de l'alcool dans sa cabine. C'était contraire aux règlements du navire. M. Taylor savait qu'il n'était pas censé consommer de l'alcool dans sa cabine. Même si M. Offer et M^{me} Cakebread n'avaient pas agi correctement, ses propos injurieux et ses menaces n'étaient pas du tout justifiés. L'employeur a eu raison de lui imposer une mesure disciplinaire.

M. Taylor doit donc accepter la responsabilité de ses actes. Compte tenu du danger et des conséquences possibles des actes de M. Taylor, j'estime qu'une longue

suspension sans salaire suivie d'une réintégration assortie de certaines conditions constitue la meilleure façon d'harmoniser les intérêts du fonctionnaire et de l'employeur. (Voir **Herritt** (supra) page 15)

Je ne puis ordonner la réintégration de M. Taylor dans un poste à terre. D'après les éléments de preuve, il n'est pas apte à retourner en mer en qualité d'agent de SC à ce moment-ci. Néanmoins, j'estime qu'il doit être réintégré vu le manque d'uniformité dans l'application des règles de conduite. J'accorde 90 jours à M. Taylor à compter de la date de la présente décision pour obtenir de M^{me} McKenna, ou d'un autre professionnel de la santé, une attestation qu'il est apte à reprendre la mer.

Si cette attestation n'est pas produite dans le délai imparti, le grief ne sera pas accueilli.

Si M. Taylor produit l'attestation, son grief sera accueilli aux conditions suivantes :

M. Taylor doit continuer d'assister régulièrement aux séances du PAE et aux réunions des AA pendant un minimum d'un an à compter de la date de sa réintégration. En outre, il doit accepter le fait que toute récidive sera un motif de licenciement.

Je crois que M. Taylor devrait avoir la chance de réintégrer son poste. La sanction à imposer à la place du congédiement est une suspension sans salaire jusqu'à la date de sa réintégration. La peine peut sembler sévère. Je crois toutefois qu'elle est juste vu l'ensemble des circonstances et la gravité des injures et le fait qu'il a accepté de la boisson alcoolisée du capitaine d'un navire de pêche étranger.

Je demeure saisi de l'affaire au cas où les parties éprouveraient de la difficulté à appliquer la présente décision.

Moncton, le 22 février 1999.

**Donald MacLean,
Commissaire**

Traduction certifiée conforme
Serge Lareau