

Date: 20020125

Dossiers: 166-2-30267
166-2-30268
166-2-30269

Référence: 2002 CRTFP 9

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

DONALD WAYNE LARSON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Solliciteur général Canada – Service correctionnel)

employeur

Devant : [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Giovanni Mancini, avocat, UCCO - SACC -
CSN

Pour l'employeur : John Jaworski, avocat

Affaire entendue à Kingston (Ontario)
du 19 au 22 novembre 2001.

DÉCISION

[1] M. Donald Larson est agent de correction 01 (CX-1) à l'établissement de Joyceville. Le 18 mai 2000, il a contesté sa suspension pour une période indéfinie en date du 3 avril 2000. Le 9 juin 2000, il a déposé un grief alléguant que l'employeur n'avait pas respecté la procédure disciplinaire, et il a présenté un autre grief parce que l'employeur n'avait pas entendu son grief.

[2] Les trois griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Les deux premiers se rapportent à des allégations de violation de la convention collective des CX, en l'occurrence l'article 20, portant sur la procédure de règlement des griefs et l'article 17 traitant des mesures disciplinaires; le troisième grief concerne la suspension.

Preuve de l'employeur

[3] Le premier témoin de l'employeur a été la directrice d'établissement Donna Joyce Morrin. Depuis décembre 1996, elle a assuré, comme intérimaire ou titulaire, la direction de l'établissement de Joyceville. Elle a été deux ans sous-directrice et sous-directrice adjointe de l'établissement de Millhaven. Pendant six ans environ, à partir de 1989, elle a été sous-directrice de la prison des femmes de Kingston. M^{me} Morrin a commencé sa carrière en 1975 comme agente de liberté conditionnelle à la Commission nationale des libérations conditionnelles. Elle a occupé divers postes au Service correctionnel du Canada, à l'administration régionale, à la prison des femmes, à l'établissement de Collins Bay et à l'administration centrale.

[4] En sa qualité de directrice d'établissement, M^{me} Morrin est responsable des opérations générales et de la sécurité de la prison, de ses programmes et services corporatifs ainsi que du bien-être général du personnel, des détenus et de la communauté, du point de vue de la sécurité.

[5] Joyceville est un établissement à sécurité moyenne pour délinquants de sexe masculin et compte une population carcérale de 450 détenus. On attribue à ces détenus un niveau moyen de risque d'évasion, de risque pour la sécurité du public et d'adaptation à l'établissement. Les détenus condamnés pour des crimes plus graves ont tendance à se retrouver dans des établissements à niveau de sécurité plus élevé, mais on en trouve dans des établissements à niveau de sécurité moindre, selon les risques qu'ils posent.

[6] L'effectif est de 307 postes de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, plus 40 sous-traitants (principalement à l'aumônerie, à l'entretien et ailleurs, pour des services temporaires). Des 307 postes, environ 170 sont des postes d'agent de correction (CX). Il y a 72 CX-1, 72 CX-2, 14 CX-3 et un CX-4. La présence d'un certain nombre d'employés nommés pour une période déterminée explique la fluctuation de l'effectif.

[7] M^{me} Morrin est responsable des mesures disciplinaires; c'est elle qui détient l'autorité ultime en matière de discipline à l'établissement de Joyceville. Elle partage certains pouvoirs avec les gestionnaires de l'établissement, selon la gravité des sanctions. On la consulte pour toute mesure disciplinaire, mais c'est elle qui décide des mesures à prendre dans les cas graves de discipline.

[8] La directrice a produit comme pièce E-1 un document intitulé *Guide d'application : Sanctions disciplinaires et rétrogradation ou licenciement non disciplinaires* (le Guide), préparé par l'administration centrale du Service correctionnel du Canada. Ce guide est remis à toutes les personnes en position d'autorité, comme ligne directrice à l'intention des gestionnaires, afin qu'ils assurent l'uniformité et l'équité en la matière. La directrice Morrin a cité le paragraphe D de la page 4 de la pièce E-1, qui fait mention des *Règles de conduite professionnelle* (pièce E-2) et du *Code de discipline* (pièce E-3). Elle a aussi précisé que la procédure à suivre pour les enquêtes est énoncée aux pages 20 à 25 (de la pièce E-1).

[9] M^{me} Morrin a déclaré que M. Larson était employé à l'établissement de Joyceville à titre d'agent de correction I, généralement appelé CX-1. Elle a ensuite précisé les principales activités de la description de poste de M. Larson, laquelle a été produite en preuve comme pièce E-4.

[10] La directrice a déclaré que les postes de surveillance où les CX travaillent à l'établissement de Joyceville n'exigent pas tous le port d'armes à feu : tous les postes armés sont des postes de CX-1; il y a des postes extérieurs et de périmètre par opposition aux postes intérieurs. En cas d'urgence, les CX-2 et les autres membres du personnel qui sont formés à l'utilisation d'armes à feu se verraient remettre de ces armes. D'autres armes, comme les dispositifs de contrainte et les agents chimiques, peuvent être utilisées dans des situations particulières, quoique pas régulièrement.

[11] M^{me} Morrin a dit que les CX sont des agents de la paix; elle a cité la page 4 de la pièce E-3, où il est écrit : « Commet une infraction l'employé qui : [...] refuse ou néglige d'exercer ses fonctions d'agent de la paix; [...] »

[12] La directrice a ensuite produit la directive du commissaire 003, intitulée *Désignation des agents de la paix*, qui précise que les membres du Service correctionnel employés dans un pénitencier sont désignés comme agents de la paix. Le statut d'agent de la paix confère aux employés des pouvoirs et les responsabilités accrues pour réagir dans des situations où d'autres personnes enfreignent la loi.

[13] M^{me} Morrin a décrit la sécurité statique (ou passive) d'un pénitencier, assurée par des obstacles matériels, du matériel de contrainte, des armes, etc. La sécurité active est basée sur les interactions avec les détenus, grâce à la négociation, à la motivation et au counselling, bref à une interaction positive avec eux afin de créer un environnement moins dangereux. À l'établissement de Joyceville, l'accent est surtout mis sur la sécurité active, qui est assurée à tous les niveaux, quoique le niveau le plus élevé d'interaction soit celui du personnel de première ligne, soit les CX-1, CX-2, agents de liberté conditionnelle, enseignants et instructeurs d'atelier. La principale source d'interaction est au niveau des CX, qui sont avec les détenus 24 heures sur 24.

[14] M. Larson est arrivé de l'établissement de Collins Bay à celui de Joyceville le 30 septembre 1999, au terme d'un congé. Son dossier contient la liste de vérification de la trousse d'information (pièce E-6) qu'il a signée le 6 avril 1992 et qui indique qu'on lui a remis un exemplaire du *Code de discipline* (pièce E-3). Figurent aussi à son dossier une déclaration (pièce E-7) dans laquelle M. Larson confirme qu'on lui a remis un exemplaire des *Règles de conduite professionnelle* (pièce E-2) et du *Code de discipline*, et s'engage à respecter, dans l'exercice de ses fonctions, les normes de professionnalisme et d'intégrité qui y sont énoncées.

[15] La directrice Morrin a lu un article du *Kingston Whig Standard* du 31 mars 2000 (pièce E-8), dans lequel on peut lire que Donald Larson a été arrêté la veille et que des accusations d'incendie criminel ont été portées contre lui. Un surveillant a dit à M^{me} Morrin que M. Larson était un de ses employés; elle a alors fait vérifier les renseignements par l'agent de sécurité préventive de l'établissement (ASPE). Elle a chargé le gestionnaire d'unité Scott Edwards d'une enquête sur les faits (pièce E-9). M. Edwards était le gestionnaire d'unité intérimaire de l'unité dans laquelle M. Larson travaillait à l'époque. C'était un gestionnaire principal faisant rapport à la directrice

d'établissement par l'intermédiaire du sous-directeur. La directrice Morrin a discuté avec M. Edwards de la situation de M. Larson et lui a demandé de communiquer avec l'ASPE pour information. Elle a ensuite signalé l'affaire au sous-commissaire de la région de l'Ontario. Le sous-commissaire, Brendan Reynolds, était alors absent; Ross Taller le remplaçait.

[16] L'ASPE Jeffrey Moulton a informé verbalement M^{me} Morrin que Don Larson avait été arrêté et accusé d'incendie criminel et de manquement aux conditions de sa probation, en précisant que l'audition sur le cautionnement avait lieu ce jour-là, le 31 mars 2000. La directrice a alors donné l'ordre (pièce-13) de ne pas autoriser M. Larson à pénétrer dans l'établissement, ni de lui faire faire des heures supplémentaires avant qu'on ait communiqué avec lui et pu évaluer la situation.

[17] M^{me} Morrin n'a pas eu d'entretien avec M. Larson. Elle a déclaré qu'il faisait son quart et qu'il était [traduction] « censé travailler à cette heure-là », le 31 mars 2000.

[18] Au cours de la journée (du 31 mars 2000), la directrice a eu une réunion avec le sous-directeur, Cecil Vrieswyk, M. Edwards, des Relations de travail et M. Taller, qui participait à la réunion par téléconférence.

[19] M^{me} Morrin a déclaré qu'il était prévu que M. Larson travaille la fin de semaine, et que c'est la raison pour laquelle elle avait décidé de le suspendre sans traitement en attendant l'issue de l'enquête. On lui a dit que M. Larson avait fait appeler quelqu'un pour dire qu'il prenait un congé annuel le 30 mars et qu'il avait pris un congé de maladie le 31 mars; en ces deux occasions, il n'avait mentionné ni les accusations portées contre lui, ni l'incident. La directrice n'a pas pris d'autre mesure pendant la fin de semaine.

[20] Le lundi 3 avril 2000, M^{me} Morrin a reçu le rapport d'enquête sur les faits (pièce E-10) de M. Edwards. Elle en a pris connaissance, en a discuté avec le sous-directeur Vrieswyk, a consulté les Relations de travail et le sous-commissaire intérimaire Taller; elle a décidé à M. Larson une note de suspension (pièce E-11) datée du 3 avril 2000.

[21] La directrice a demandé au service de sécurité de l'administration régionale de vérifier la cote accordée à M. Larson après la vérification approfondie de sa fiabilité, ce

niveau de fiabilité devant être maintenu par tous les agents qui travaillent au Service correctionnel du Canada.

[22] M^{me} Morrin a déclaré que le dernier paragraphe de la pièce E-11 informait l'agent Larson qu'il était susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires. Elle a répondu non à la question « L'agent Larson vous a-t-il appelée ? » Elle ne se souvient pas lui avoir parlé directement et ne sait de quelle façon sa note de suspension a été remise à l'agent Larson.

[23] L'enquête de Scott Edwards s'est poursuivie après le 3 avril 2000. Des renseignements ont été demandés à plusieurs personnes; on a notamment adressé des demandes officielles de renseignements au bureau du procureur de la Couronne et au service de police, sans obtenir l'information voulue, parce que l'affaire était toujours devant les tribunaux. Le bureau de M^{me} Morrin a demandé son rapport au Bureau du commissaire des incendies; on attend encore une réponse.

[24] La directrice n'a pas tenu d'audience disciplinaire. Elle n'a pas eu d'entretien avec l'agent Larson depuis le 30 mars 2000. Elle a reçu de la correspondance de lui, mais n'a pas eu de contact verbal avec lui. Elle ne se souvient pas d'avoir entendu parler de l'arrestation de l'agent Larson à la radio.

[25] Lorsque l'agent Larson a été affecté à l'établissement de Joyceville, on a informé la directrice qu'il était en probation à la suite d'une condamnation pour une infraction à la législation sur les armes à feu. Elle a produit en preuve l'ordonnance de probation de l'agent Larson (pièce E-12), tirée du dossier personnel de ce dernier. Cette ordonnance interdit à l'agent Larson de se servir d'une arme à feu autrement que dans l'exercice de ses fonctions.

[26] M^{me} Morrin a suspendu l'agent Larson parce qu'elle estimait que sa présence constituait un risque pour la sécurité de l'établissement. Il avait été accusé d'une grave infraction et d'avoir manqué aux conditions de sa probation; cette probation faisait suite à une condamnation pour une infraction relative à l'utilisation d'une arme à feu. Elle a jugé que l'agent Larson n'était pas en mesure de s'acquitter des fonctions de son poste en ce qui concernant le contrôle des détenus et ses interactions avec eux. Elle a également jugé qu'il n'était pas correct d'affecter l'agent Larson à un poste sans contact avec les détenus, ces postes étant des postes armés exigeant l'utilisation

d'armes, car elle n'avait plus assez confiance en lui pour l'autoriser à rester à l'établissement.

[27] La directrice a déclaré que la question des sentiments du personnel à l'endroit de M. Larson n'avaient pas pesé dans sa décision de le suspendre. En revanche, les sentiments des détenus sont entrés en ligne de compte, en ce que l'agent Larson pouvait être vulnérable aux réactions des détenus, ce qui l'exposait et exposait aussi ses collègues à des risques. C'étaient les raisons de sa suspension.

[28] En contre-interrogatoire, M^{me} Morrin a déclaré qu'elle avait appris la condamnation de M. Larson pour une infraction à la législation sur les armes à feu lorsqu'il avait commencé à travailler à l'établissement de Joyceville. On l'avait congédié de l'établissement de Collins Bay en raison de sa condamnation, mais on le réintégra dans ses fonctions en l'affectant à l'établissement de Joyceville. C'était en septembre 1999. La chose avait été traitée de façon confidentielle, pour permettre à M. Larson de prendre un nouveau départ.

[29] La directrice a déclaré avoir tenu compte de cette condamnation antérieure, car les accusations relatives au manquement aux conditions de la probation et la condamnation antérieure portaient sur une infraction relative à l'utilisation d'une arme à feu. Cela avait eu des répercussions sur le degré de confiance accordé à l'intéressé. Le fait qu'on avait porté des accusations équivalait en soi à une infraction commise par M. Larson; à la seconde accusation, la première ayant entraîné une condamnation, M^{me} Morrin en a tenu compte dans le contexte des nouvelles accusations au criminel.

[30] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi cela n'était pas mentionné dans la note de suspension (pièce E-11), la directrice a répondu que le mot [traduction] « accusation » devait en fait se lire [traduction] « accusations » et que le « s » qui manquait était une faute de frappe.

[31] Quand M. Larson a commencé à travailler à l'établissement de Joyceville, en septembre 1999, M^{me} Morrin a estimé que son utilisation d'armes à feu ne posait pas de problème puisque l'ordonnance de probation autorisait l'agent Larson à en utiliser. Elle n'avait aucune raison de douter de lui ou de son aptitude; [traduction] « nous ne pensions pas que cela constituait un risque », mais avec des accusations d'incendie criminel et de manquement aux conditions de la probation, le risque est patent. Un incident s'est produit; on a accordé le bénéfice du doute à M. Larson, en lui donnant la

possibilité de prendre un nouveau départ; mais les nouvelles accusations criminelles équivalent à une « deuxième prise ».

[32] La directrice a précisé que le fait que M. Larson avait omis d'aviser la direction qu'il était en prison lorsqu'il a demandé de prendre un jour de congé et qu'il a pris un congé de maladie (les 30 et 31 mars 2000) n'a pas pesé dans la décision de le suspendre pour une période indéfinie. C'est un facteur dont nous traiterons ultérieurement, a dit M^{me} Morrin. La décision du tribunal ne sera qu'un facteur parmi d'autres.

[33] La directrice n'a pas vu de copie des accusations criminelles portées contre M. Larson, mais elle pouvait en obtenir une. Elle avait perdu confiance en M. Larson, mais elle avait besoin de plus de renseignements pour le congédier. Sans ces renseignements, il pourrait être injuste de le faire. Si M. Larson ne la lui donne pas, l'information nécessaire lui fait défaut. M^{me} Morrin n'a pas interrogé M. Larson, mais elle a déclaré que M. Edwards l'avait fait. Si M. Larson est acquitté, l'affaire ne sera plus devant les tribunaux; l'établissement des faits sera terminé. En théorie, si les renseignements obtenus le justifient, M. Larson pourrait regagner la confiance de la directrice d'établissement.

[34] M^{me} Morrin sait que M. Larson est accusé d'incendie criminel, mais on ne lui a fourni aucun détail. Jusqu'à maintenant, elle n'a pas pu en obtenir. Elle a déclaré que M. Edwards avait essayé de communiquer avec M. Larson depuis sa suspension, mais que M. Larson ne voulait pas lui parler et avait demandé que M. Edwards adresse ses questions à son défenseur, un collègue de travail, M. Roy Tremblay.

[35] La directrice a déclaré que Scott Edwards menait l'enquête sur les faits et lui a déclaré que M. Larson restait coi. M. Edwards avait demandé à rencontrer M. Larson pour l'interroger, mais sans succès.

[36] M^{me} Morrin a dit qu'elle avait récemment appelé le commissaire des incendies. Elle espérait que des renseignements deviendraient disponibles pour qu'on puisse terminer l'enquête sur les faits et mener à bien le processus disciplinaire. L'enquête préliminaire du procès a de nouveau été retardée; elle a donc tenté d'obtenir copie du rapport du commissaire des incendies pour essayer de comprendre la situation, mais elle n'a pas encore reçu de réponse. L'employeur a régulièrement communiqué avec le

procureur de la Couronne et la police, mais M^{me} Morrin n'a que récemment tenté de rejoindre le commissaire des incendies.

[37] L'employeur a fait trois ou quatre demandes par écrit et téléphoné de nombreuses fois à la police et au procureur de la Couronne, mais il n'a pas continué à communiquer avec M. Larson pour obtenir sa version des faits. M. Larson est libre de communiquer avec l'employeur, mais si l'employeur communiquait avec lui, cela pourrait être interprété comme du harcèlement. M. Larson a eu toutes les chances de communiquer avec l'employeur. La police et le Service correctionnel du Canada sont en partenariat, de sorte que l'employeur continue de demander des renseignements, mais n'obtient rien de nouveau de la police, qui ne l'a pas averti ni n'a communiqué avec lui lorsqu'elle a procédé à l'arrestation de M. Larson.

[38] Questionnée au sujet des évaluations de rendement de M. Larson, la directrice a déclaré qu'il avait été employé de septembre 1999 à mars 2000, une période trop courte pour l'évaluer. Elle n'a pas pris connaissance des évaluations de rendement à l'établissement de Collins Bay, car elles n'étaient pas pertinentes, à son avis. Lorsque M. Larson est arrivé à l'établissement de Joyceville, ses antécédents faisaient état d'une grave inconduite à l'établissement de Collins Bay, mais il avait un dossier vierge à Joyceville. M. Larson a commencé à travailler là avec un dossier vierge, sans restrictions de ses tâches. Ce n'est pas tout le monde qui savait qu'il avait déjà été condamné. Son rendement à l'établissement de Joyceville ne posait pas de problème à l'employeur. M^{me} Morrin a déclaré que l'incident à la suite duquel M. Larson a été congédié de l'établissement de Collins Bay, puis ultérieurement réintégré dans ses fonctions, était une infraction d'utilisation d'une arme à feu qu'il avait commise pendant qu'il était instructeur de maniement des armes; c'était lié à son rendement.

[39] Conformément au point 4 de l'enquête sur les faits, la directrice a envoyé une lettre à M. Larson en date du 29 avril 2000 (pièce G-1) pour répondre à une lettre de celui-ci datée du 14 avril 2000. La lettre du 29 avril 2000 se lit ainsi :

[Traduction]

Par la présente, j'accuse réception à mon bureau, le 20 avril 2000, de votre lettre du 14 avril 2000. Vous avez choisi M. Roy Tremblay comme défenseur et vous avez demandé qu'on lui fournisse les renseignements concernant les plaintes formulées à votre endroit. Vous avez également demandé que, à l'avenir, toute question soit adressée à vous

ou à M. Tremblay. Nous prenons bonne note de votre demande; à moins d'indication contraire de votre part, M. Tremblay sera considéré comme votre représentant officiel.

Nous avons reçu plusieurs plaintes de membres du personnel qui doivent travailler avec vous, dans les circonstances actuelles. Elles sont groupées dans un seul document. Veuillez noter que ce problème s'est manifesté après la décision de vous suspendre sans traitement et qu'il n'est en rien lié à cette décision. Il a été soulevé lors d'une conversation au bureau de la directrice avec MM. Myron Thompson et Daryl Stinson, députés, M. Tremblay, M. Paul Bell et deux représentants de la direction. M. Tremblay a demandé si vous étiez au courant de ces plaintes; j'ai répondu que je pensais que vous l'étiez, en me fondant sur un renseignement qui m'avait été transmis selon lequel M. John Edmunds, vice-président du SESG, avait demandé à l'auteur de l'enquête sur les faits ce qui arrivait, puisqu'il disait qu'il vous verrait ou vous parlerait sous peu. On a avisé M. Edmunds de votre suspension et des plaintes de membres du personnel. Apparemment, M. Edmunds n'a pas été en mesure de vous transmettre cette information, comme il en avait l'intention.

Nous attendons actuellement une opinion politique/juridique officielle pour savoir si le seul document concernant ce problème peut vous être communiqué directement ou si, pour l'obtenir vous devrez faire une demande en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Lorsque nous aurons cette opinion, votre représentant en sera avisé dès que possible.

J'espère que cela répond à vos préoccupations immédiates. Je note que vous vous êtes entretenu avec le gestionnaire d'unité Scott Edwards au sujet des questions liées à l'enquête sur les faits et que l'on vous a demandé de continuer de lui adresser vos questions pendant qu'il poursuit l'enquête.

[40] M^{me} Morrin a répété que les sentiments du personnel n'avaient pas pesé dans la décision de suspendre M. Larson, mais que les sentiments des détenus étaient entrés en ligne de compte. Si les détenus avaient eu connaissance d'une transgression commise par un membre du personnel, ils auraient pu l'utiliser pour faire pression sur l'agent ou sur ses collègues. La directrice n'a pas mentionné cette éventualité dans la lettre de suspension, car cette lettre a été rédigée le plus tôt possible pour signifier à M. Larson qu'une enquête sur les faits était ouverte. Les motifs de la décision de le suspendre n'ont pas tous été précisés dans la lettre; seules ses principales raisons

l'étaient, à savoir les accusations portées contre lui et le fait que l'employeur avait perdu confiance en lui.

[41] M. Edwards n'a pas fait de recommandation quant à la section disciplinaire à prendre. M^{me} Morrin a reçu une proposition du sous-directeur de l'établissement et du sous-commissaire intérimaire. Elle ne pouvait pas prendre de décision disciplinaire finale, et la seule [traduction] « décision à prendre portait sur le retour de M. Larson au travail ». Le manque de confiance de la directrice en M. Larson posait un problème, mais M^{me} Morrin ne disposait pas de suffisamment de renseignements pour le congédier.

[42] La note de suspension datée du 3 avril 2000 que la directrice a adressée à M. Larson précise ce qui suit :

[Traduction]

Soyez avisé que, compte tenu de la récente accusation criminelle, je vous suspends sans traitement jusqu'à nouvel ordre. J'ai demandé l'ouverture d'une enquête sur les faits et réclamé une réévaluation de la cote qui vous a été attribuée à la suite de l'examen approfondi de votre fiabilité et qu'il vous faut pour vous acquitter de vos tâches d'agent de correction.

Tant que cet examen de la vérification approfondie de votre fiabilité n'aura pas été fait, vous ne pourrez pénétrer ni dans l'enceinte de l'établissement de Joyceville, ni dans aucune partie des terrains réservés à cet établissement.

Le Comité régional de sélection et de sortie est chargé de l'examen de la vérification approfondie de votre fiabilité. Si vous avez besoin d'explications, je vous recommande de vous mettre en rapport avec le bureau de Bud Bannon, à l'administration régionale, puisque c'est lui qui préside ce comité. Je vous signale que, à l'issue de son examen, le comité vous avisera par écrit de sa décision.

Je vous avise par la présente lettre que, d'ici à ce que les résultats de l'enquête d'évaluation des faits soient connus, des mesures correctives ou disciplinaires peuvent être prises à votre endroit.

[43] M^{me} Morrin a témoigné que l'enquête sur la vérification approfondie de la fiabilité ne pouvait être effectuée qu'après l'enquête sur les faits. La cote accordée à M. Larson après vérification approfondie de sa fiabilité n'a pas été révoquée.

[44] En réinterrogatoire, la directrice a déclaré que, quand M. Larson est arrivé de l'établissement de Collins Bay à celui de Joyceville, elle n'a eu d'autre choix que de le prendre. L'infraction d'utilisation illégale d'une arme à feu a été commise quand M. Larson était instructeur en maniement des armes et elle était liée à son travail, puisqu'elle s'est produite alors qu'on le conduisait au champ de tir et qu'on l'en ramenait.

[45] M^{me} Morrin a produit la lettre que M. Larson lui a adressée en date du 14 avril 2000 (pièce E-14) et qui se lit ainsi :

[Traduction]

J'ai appris que vous auriez reçu des plaintes de certains membres du personnel qui disent ne pas vouloir travailler avec moi pour telle ou telle raison. On m'a aussi dit que vous m'auriez communiqué cette information.

Ce n'est pas le cas, puisque cela n'a jamais été porté à mon attention, ni m'a été communiqué par vous-même ou par un autre membre de votre équipe de direction. J'aimerais obtenir copie des plaintes alléguées pour mes dossiers, afin de pouvoir les transmettre à celui qui assure ma défense, Roy Tremblay, à mes représentants syndicaux, au bureau du député Myron Thompson ainsi qu'à mon avocat au droit civil, M^e Gabriel. J'aimerais aussi savoir à quelle date vous m'auriez communiqué cette information.

Je compte bien que vous transmettiez rapidement cette information à mon défenseur, M. Roy Tremblay, de manière que l'on puisse faire toute la lumière sur cette malheureuse affaire le plus tôt possible, et que d'autres personnes ne soient pas mêlées à ce regrettable malentendu.

On m'a informé de plus que vous pensiez que je ne m'étais pas efforcé de communiquer avec votre administration au sujet de ma situation à mon arrestation. C'est faux. Le jeudi, j'ai bel et bien téléphoné pour dire que je prenais congé annuel, parce que j'étais censé être libéré sous caution cet après-midi là, au dire de l'agent qui avait procédé à mon arrestation. En arrivant au poste de police, j'ai été injustement détenu et je n'ai pas pu comparaître devant le juge de paix au moment voulu et de la manière appropriée. Vers 17 h 15, l'agent qui m'avait arrêté est venu m'interroger, et c'est à ce moment-là que je lui ai dit que je devais téléphoner au travail pour avertir mon employeur de ce qui se passait. Il m'a dit qu'il communiquerait avec l'établissement et qu'il préciserait ce qui s'était passé. Comme j'étais détenu, je n'avais pas le droit de faire d'appels.

Le lendemain, ma fiancée a essayé de communiquer avec l'établissement; elle a parlé à l'agent de l'entrée des véhicules. Elle ne savait pas quelle sorte de congé elle devait demander pour moi, si bien qu'elle a demandé à l'agent ce qu'il en pensait. Il a dit qu'il n'en savait rien et l'a mise en rapport avec Gary, aux Ressources humaines. Elle est tombée sur le répondeur et a laissé un message. Gary l'a rappelée et lui a dit que ce n'est pas lui qui s'occupait des congés du personnel. L'agent Mason Murphy m'avait aussi porté malade pour ce jour-là. En outre, mon ex-femme, Lorrie Larson, a téléphoné et a parlé à quelqu'un au sujet de ma situation. Pour le moment, je ne pourrais pas préciser la teneur de l'entretien qu'elle a eu avec son interlocuteur, mais je peux affirmer qu'elle a bel et bien téléphoné à l'établissement.

Le vendredi, mon audience de cautionnement s'est déroulée dans l'après-midi; je ne suis sorti du palais de justice que vers 17 h 00. À cette heure-là, la direction avait dû quitter l'établissement de Joyceville. J'ai téléphoné à l'établissement au cours de la fin de semaine pour savoir ce qui se passait, et c'est là que le gardien m'a informé qu'il y avait une note de suspension et que l'accès à l'établissement de Joyceville m'était interdit. Le gardien était Kevin Watt.

J'espère que la présente lettre aura répondu à toutes vos questions et que les renseignements fournis vous aideront à clarifier ce qui s'est dit. En outre, je vous saurais gré, à l'avenir, d'adresser vos questions éventuelles à moi ou à mon défenseur, M. Roy Tremblay.

[46] M. Mason Murphy est agent CX-2 à l'établissement de Joyceville; Gary Thomson est un agent des Ressources humaines affecté au bureau; il est chargé de tenir des registres des congés.

[47] Scott Edwards est gestionnaire d'unité à l'établissement de Joyceville depuis octobre 2001. Avant, il a été gestionnaire d'unité par intérim pendant deux ans environ, soit 12 mois à l'établissement de Pittsburgh et 12 mois à celui de Joyceville. Il a commencé sa carrière au Service correctionnel en octobre 1989 comme agent de liberté conditionnelle à l'établissement de Joyceville.

[48] M. Edwards, le gestionnaire de l'unité 4, est responsable d'environ 130 à 145 détenus ainsi que de surveillants de liberté conditionnelle, de surveillants correctionnels et d'agents de correction. Il est aussi responsable des aires de visite et de correspondance.

[49] En temps normal, les surveillants correctionnels (les CX-3) sont responsables de l'unité et du personnel. Ils sont chargés des évaluations des CX-1 et des CX-2; M. Edwards passe ces évaluations en revue avec eux. M. Edwards veille à l'exécution du plan de fouilles de l'établissement et s'assure que les CX-3 s'occupent des infractions mineures. Il est chargé de veiller à ce que les actions des CX-1 et les CX-2 soient appropriées et conformes à leurs descriptions de travail, ainsi que de voir à ce que les agents de liberté conditionnelle fassent leur travail de gestion des cas, pour que les rapports soient livrés dans les délais. Il est responsable de la mise en liberté sous condition de détenus pour les transfèvements à un établissement à niveau de sécurité plus élevé ou moins élevé. En qualité de gestionnaire d'unité, M. Edwards est exclu de l'unité de négociation; il participe aux réunions de la direction avec les représentants syndicaux et les comités du personnel. Il relève du sous-directeur de l'établissement.

[50] M. Edwards est chargé de voir à l'exécution des ordres donnés par la directrice d'établissement en matière de discipline. Il a vu le Guide (pièce E-1). Il a reçu l'ordre, dans une note de service émanant de M^{me} Morrin (pièce E-9) de mener une enquête d'évaluation des faits sur les événements concernant le fonctionnaire s'estimant lésé, Donald Larson, qui travaillait dans son unité.

[51] M. Edwards a discuté de son mandat avec la directrice, qui l'a informé que M. Larson avait été inculpé de deux chefs d'accusation, un d'incendie criminel et un autre de manquement aux conditions de sa probation. M. Edwards a parlé à l'ASPE, Jeff Moulton, pour obtenir confirmation que M. Larson avait bel et bien été inculpé de ces deux chefs. M. Moulton lui a précisé la date de l'arrestation, après quoi M. Edwards a vérifié le tableau de service (pièce E-15), pour voir quand M. Larson devait travailler, ainsi que la feuille de congés. M. Larson devait travailler les quarts de nuit des 30 et 31 mars 2000. Sur la feuille, il était inscrit comme ayant pris un congé annuel le 30 mars et un congé de maladie le 31 mars 2000.

[52] Pendant que M. Edwards enquêtait sur les faits, M. Germain, un CX-3, lui a dit qu'un membre du personnel, John Cross, avait déclaré que ce serait une bonne idée que M. Larson, revienne au travail, car cela pourrait le mettre dans une situation compromettante. M. Edwards a demandé à M. Germain de confirmer cela par écrit, et ce dernier l'a fait dans une note de service datée du 31 mars 2000 (pièce G-2), laquelle se lit ainsi :

[Traduction]

Le vendredi 31 mars 2000, le CX-1 John Cross a communiqué avec moi, en ma capacité de gardien au poste, pour me faire part de ses réserves au sujet d'un autre agent de correction. Le CX-1 Cross a déclaré qu'il ne se sentait pas en sécurité en présence de l'agent Larson et qu'il avait cette impression parce que, à la suite de l'incident au cours duquel des accusations ont été portées contre ce dernier, sa capacité de prendre des décisions était peut-être diminuée. L'agent Cross a aussi déclaré que ces réserves sont partagées par d'autres membres du personnel, mais il n'a pas dit qui, puisque ces collègues ne l'avaient pas autorisé à mentionner leurs noms.

La présente note vous est adressée à titre d'information, pour que vous puissiez prendre les mesures qui s'imposent.

[53] Le 3 avril 2000, M. Edwards s'est entretenu avec l'agent Bill Kennedy, de la police de Kingston, qui l'a informé que M. Larson avait été arrêté, qu'il avait passé une nuit au poste, eu une audience de mise en liberté sous caution et été libéré sur versement d'une caution de 500 \$.

[54] M. Edwards a déposé ses notes d'un appel de suivi qu'il avait fait en juin 2000 (pièce E-16), avec un imprimé (pièce E-17) des notes qu'il avait conservées dans son ordinateur au fil des événements en rapport avec l'enquête qu'il menait. Il a noté dans son ordinateur toutes les communications qu'il a faites, tous les entretiens qu'il a eus, tous ses appels téléphoniques et tous les nouveaux renseignements qu'il a reçus; tout ce qu'il recevait en rapport avec l'affaire, il l'ajoutait dans ses notes, sous forme chronologique, ou comme dossier personnel de ce qui s'était passé. Il n'a jamais rien effacé. Chaque ajout était fait le jour même du fait noté.

[55] Les entretiens qu'il a eus le 3 avril avec l'agent de police Kennedy et avec M. Larson ont été notés dans son rapport sur les faits (pièce E-10). Après avoir terminé la pièce E-10, il s'est attelé à la chronologie des événements (pièce E-17).

[56] M. Edwards a communiqué avec M. Larson le matin du 3 avril 2000; il lui a dit qu'il enquêtait sur les faits. Les deux hommes ont discuté des congés de M. Larson, qui avait pris un congé annuel pour le 30 mars; un autre agent, Mason Murphy, un CX-1, l'avait porté malade le jour pour le lendemain. Sa fiancée avait tenté sans succès de communiquer avec l'agent responsable; on avait passé la communication à Gary Thompson. M. Larson a déclaré que l'agent de police Kennedy lui avait dit qu'il appellerait l'établissement; M. Edwards l'a informé de sa suspension et il a vérifié son adresse.

[57] M. Larson a été franc avec M. Edwards; il a confirmé les accusations d'incendie criminel et de manquement aux conditions de sa probation. Il a commencé à lui donner des détails sur les accusations en disant qu'il n'avait rien à voir avec l'incendie criminel et qu'il était disposé à passer un test polygraphique (détecteur de mensonges). M. Edwards l'a averti que tout renseignement qu'il lui fournirait pourrait être utilisé contre lui en cour et qu'il pourrait souhaiter consulter son avocat avant de dire quoi que ce soit. M. Larson a décidé de ne rien ajouter sans la présence de son avocat. Il a proposé à M. Edwards de communiquer avec son agent de probation et lui a offert de lui fournir le nom et le numéro de téléphone de l'intéressé. Il a mentionné que, de 11 h 30 à 20 h 00, alors qu'il était détenu au poste de police, il n'avait rien eu à manger ni n'avait pu aller aux toilettes. Son audience de mise en liberté sous caution avait eu lieu le lendemain.

[58] Après s'être entretenu avec M. Larson, M. Edwards a rédigé son rapport d'enquête sur les faits (pièce E-10) en date du 3 avril 2000, lequel se lit comme suit :

[Traduction]

1. *Ainsi qu'on me l'a demandé, j'ai enquêté sur les faits relatifs à l'arrestation de l'agent de correction I Donald Wayne Larson, le 30 mars 2000, à Kingston (Ontario).*
2. *Le 31 mars 2000, par l'intermédiaire de l'escouade pénitentiaire de la Police provinciale de l'Ontario (OPP), l'ASPE p. int. Jeff Moulton a confirmé que M. Larson avait été arrêté à 11 h 50 par le service de police de Kingston. M. Moulton m'a aussi informé des accusations suivantes portées contre M. Larson à son arrestation (numéro de référence de la police 99-33559) :*
 - *un chef d'incendie criminel*
 - *un chef de manquement aux conditions de sa probation (une condamnation antérieure pour avoir pointé une arme à feu lui avait fait imposer la condition de ne pas troubler l'ordre public expire le 26 février 2001).*
3. *Le 31 mars 2000, un agent a communiqué avec le surveillant correctionnel Chris Germain pour lui dire que ce ne serait pas une bonne idée, pour l'agent Larson, de retourner travailler à l'établissement de Joyceville. Cet agent a déclaré que de nombreux membres du personnel étaient du même avis, mais ne lui avaient pas donné la permission de révéler leurs noms. Le surveillant correctionnel Germain a rédigé une note de service dans*

laquelle il a décrit en détail cette conversation (voir pièce jointe C).

4. Le 3 avril 2000, vers 9 h 30, j'ai communiqué avec le CO I Larson par téléphone et je l'ai informé que je menais une enquête sur les faits concernant sa situation à ce moment-là. Je lui ai dit que j'enquêtais à la demande de la directrice de l'établissement. Il a ensuite confirmé qu'il avait été accusé et détenu toute la nuit au poste de police de Kingston le 30 mars 2000. Il a ajouté qu'on l'avait remis en liberté sous caution (500 \$) le vendredi 31 mars 2000. Pendant notre conversation, il a précisé qu'il avait demandé un congé annuel pour son quart de travail du jeudi 30 mars 2000. Il a ajouté qu'un autre membre du personnel l'avait fait porter malade pour le 31 mars, car sa fiancée, qui avait communiqué avec l'établissement, n'avait pu se mettre en rapport avec le bureau de la sécurité afin d'obtenir un autre congé pour lui. Il vaut la peine de mentionner que M. Larson a affirmé que l'agent Kennedy, de la police de Kingston, lui avait dit que l'on communiquerait avec la direction de l'établissement pour l'informer de sa situation. À ce stade de la conversation, je l'ai informé qu'il était suspendu de l'établissement jusqu'à nouvel ordre et je lui ai dit qu'une lettre de la directrice de l'établissement précisant les raisons pour lesquelles il était suspendu serait envoyé chez lui. M. Larson n'a pas soulevé d'objection, si ce n'est qu'il a dit espérer ne pas être suspendu sans traitement. Il m'a fourni son adresse actuelle. Je dois signaler que la CO II Linda Paquette avait déjà avisé l'agent Larson de sa suspension, le samedi 1^{er} avril 2000, lorsque l'agent Larson a appelé à l'établissement pour savoir s'il pourrait retourner travailler à la suite de sa mise en liberté sous caution, qui avait eu lieu la veille.

CONSTATATIONS

1. Donald Wayne Larson, agent de correction I à l'établissement de Joyceville, a été accusé d'un chef d'incendie criminel et d'un chef de manquement aux conditions de sa probation.
2. Après son arrestation, l'agent Larson a omis d'en aviser immédiatement l'établissement. De plus, il a demandé un congé annuel à la surveillante correctionnelle Margaret Rose, après son arrestation, en invoquant une « urgence familiale ». Le lendemain, il a essayé d'obtenir d'autres jours de congé par l'intermédiaire de sa fiancée, mais comme celle-ci n'y était pas parvenue, il a demandé à un autre employé de le faire porter malade. Il est évident que M. Larson ne pouvait pas

accomplir son quart du 31 mars puisqu'il était détenu et qu'il devait se présenter à une audience de cautionnement.

3. *Des membres du personnel ont exprimé leur mécontentement à l'endroit de M. Larson, parce qu'il a jeté le discrédit sur notre service, quant l'impression qu'il donne au public (c'est-à-dire des normes attendues de comportement et de professionnalisme — voir pièce jointe C).*
4. *En raison de la couverture médiatique de l'affaire (notamment à la radio et dans la presse — voir pièce jointe B) et de la perception négative du personnel, il pourrait être difficile pour M. Larson de retourner au travail en sa qualité antérieure.*

RECOMMANDATION

Compte tenu de tout ce qui précède, je dois recommander la tenue d'une audience disciplinaire. Toute mesure prise devrait l'être compte tenu de la date de suspension sans traitement, conformément à la note (pièce jointe A) de la directrice de l'établissement de Joyceville.

[59] Une copie de ce rapport a été apportée à la salle du courrier dans l'après-midi du 3 avril, puis envoyée par courrier recommandé à M. Larson; l'original a été remis à la directrice de l'établissement.

[60] Après le dépôt de son rapport, on n'a pas enjoint M. Edwards de tenir une audience disciplinaire. Il a estimé que son rapport sur les faits était terminé et a commencé à rédiger la pièce E-17. Tous les contacts qu'il a eus avec Don Larson sont notés dans sa chronologie des événements. M. Larson a communiqué avec lui à deux reprises, une fois au printemps pour lui dire qu'il ne comparaitrait pas en cour avant l'automne, et une autre fois pour lui demander qui avait autorisé sa mise à pied en congé non payé.

[61] Le 23 octobre 2000, M. Edwards a envoyé une demande officielle d'information à la police de Kingston (pièce E-19). La directrice de l'établissement lui avait demandé de recueillir tous les renseignements. Il a reçu le 30 novembre 2000 une réponse dans laquelle la police rejetait sa demande (pièce E-20) et n'a pas fait appel de ce rejet.

[62] M. Edwards a aussi communiqué avec le bureau du procureur de la Couronne le 23 octobre 2000, pour demander des renseignements (pièce E-21). Cette demande a été rejetée le 9 novembre 2000 (pièce E-22).

[63] M. Edwards a reconnu sa remarque sur la note de service datée du 31 mars 2000 que la directrice Morrin avait adressée à l'« Entrée principale de l'établissement de Joyceville », intitulée : [traduction] « Suspension de l'agent Don Larson de l'établissement » (pièce E-13), laquelle se lit ainsi :

[Traduction]

À compter d'aujourd'hui, l'agent Larson n'est plus autorisé à pénétrer dans l'enceinte de l'établissement pour quelque raison que ce soit. S'il se présente à l'établissement, le surveillant correctionnel doit en être avisé immédiatement. Veuillez prendre les mesures nécessaires.

[64] Une copie de cette note de service a été envoyée au bureau de la sécurité. M. Edwards a ajouté la remarque suivante : [traduction] « Surveillants correctionnels : ne retenez pas ses services [M. Larson] pour faire du temps supplémentaire (cela va sans dire!!) et ne lui permettez pas d'entrer, jusqu'à nouvel ordre. » M. Edwards a signé cette remarque le 31 mars 2000. M. Larson était en congé du 1^{er} au 4 avril 2000; son prochain jour de travail à l'horaire aurait été le 5 avril 2000.

[65] M. Edwards n'a pas parlé à l'agent de probation de M. Larson, pas plus qu'il ne s'est qu'à Marg Rose, mais il s'est bel et bien entretenu avec la CX-2 Paquette. M^{me} Paquette, CX-2 au bureau de la sécurité, avait informé M. Larson de la pièce E-13. M. Edwards n'a pas parlé directement à John Cross.

[66] M. Edwards ne se souvient pas d'avoir entendu parler des événements à la radio, mais s'il l'a noté dans son rapport, c'est qu'il doit l'avoir fait.

[67] M. Edwards n'a pas eu de contacts avec le bureau du commissaire des incendies, mais vers le début du mois de l'audience, il a eu une rencontre avec M^{me} Morrin et il a appris qu'elle avait rédigé une lettre, à laquelle il n'a pas du tout participé.

[68] M. Edwards a tenté de communiquer avec M. Larson et avec son représentant Roy Tremblay pour organiser une rencontre au sujet du grief, mais il n'a pas réussi à se réunir avec eux, en raison d'un confinement aux cellules à l'établissement, puis du fait que M. Tremblay avait dû aller ramasser des vêtements chez le nettoyeur et qu'il

n'a pas été disponible par la suite. Lors de sa conversation avec M. Tremblay, ce dernier lui a dit que M. Larson n'avait pas d'emploi, qu'il ne pouvait pas obtenir d'aide juridique et qu'il avait besoin d'emprunter de l'argent.

[69] En contre-interrogatoire, M. Edwards a déclaré que son rôle n'avait jamais été expliqué par la directrice de l'établissement, si ce n'est en ce qui concernait la conduite de l'enquête sur les faits. Il a établi la chronologie des événements (pièce E-17) de son propre chef. Pour toutes les mesures qu'il a prises, il suivait les directives de M^{me} Morrin. Il a enregistré toutes les conversations qu'il a eues avec la directrice au sujet de M. Larson. Il n'y a jamais eu de discussion au sujet de la date à laquelle M. Larson reviendrait ni du moment auquel la situation cesserait. M. Edwards ne se souvient pas d'avoir jamais discuté de la question du retour de M. Larson au travail. Après le mois de juillet, on ne lui a jamais laissé entendre qu'il devrait rencontrer M. Larson pour obtenir sa version des faits. Il a communiqué avec lui pour établir les faits et il a communiqué avec son représentant pour les fins des griefs; selon lui, il n'y avait pas de problèmes à régler.

[70] M. Edwards n'a jamais vu l'ordonnance de probation de M. Larson (pièce E-12). Il n'a pas discuté de la période de probation de M. Larson avec la directrice de l'établissement. Il ne savait pas que M. Larson était en probation; il ne l'a appris que lorsqu'on lui a dit que M. Larson avait été accusé de manquement aux conditions de sa probation.

[71] M. Edwards a contesté la déclaration de M. Larson selon laquelle il avait refusé d'enquêter parce que ce dernier ne travaillait pas là et que la question ne se posait donc pas. Il avait refusé d'enquêter puisque la lettre de suspension (pièce E-11) ne précisait pas que M. Larson était suspendu en raison de la déclaration des agents. Il a confirmé que la suspension était attribuable à l'enquête sur les faits.

[72] Le 31 mars, M. Edwards a été chargé d'enquêter sur les faits; et il a produit son rapport d'enquête de mener une enquête sur les faits, et il a livré le rapport de cette enquête le 3 avril 2000. L'urgence de l'enquête était due au fait que M. Larson était censé se présenter au travail deux jours plus tard.

[73] Lorsqu'on lui a demandé quelle pouvait être la réaction des détenus face à un agent accusé d'une infraction criminelle, M. Edwards a répondu que, dans le passé, lorsque des accusations au criminel avaient été portées contre des agents, les

délinquants avaient passé des commentaires à ce sujet. Les agents visés étaient alors affectés à d'autres postes, des postes d'extérieur ou des postes de périmètre.

[74] En réponse aux questions de l'arbitre, M. Edwards a expliqué qu'il n'avait pas vérifié le dossier de M. Larson pour déterminer quel genre de travail celui-ci pourrait faire à l'établissement. Il n'a pas vérifié le tableau de service ni celui des postes vacants de l'établissement pour voir s'il y avait des postes que Donald Larson aurait pu occuper. Il n'a pas vérifié les crédits de congés de M. Larson pour déterminer si ce dernier pouvait épuiser le reste de ses crédits de congé avant d'être mis en congé non payé.

[75] Chris Germain est surveillant correctionnel (CX-3) à l'établissement de Joyceville. Il travaille pour le Service correctionnel depuis environ 10 ans et il a été nommé CX-3 pour une période indéterminée depuis à peine plus de deux ans.

[76] M. Germain a rédigé la note de service déposée comme pièce G-2. Le 31 mars 2000, il était le surveillant correctionnel responsable de l'établissement. L'agent Cross a communiqué avec lui pour lui dire que lui-même et d'autres agents discutaient des accusations portées contre M. Larson. L'agent Cross a déclaré qu'il ne se sentait pas en sécurité lorsqu'il travaillait avec M. Larson et que, si ce dernier revenait travailler à l'établissement, il refuserait de travailler avec lui. M. Germain a demandé à M. Cross de mettre ce qu'il avait dit par écrit et il lui a dit qu'il devrait en aviser son supérieur. M. Cross a déclaré que ses propos n'engageaient que lui.

[77] M. Germain n'a parlé à aucun autre membre du personnel de cette question; il n'a reçu ni commentaire, ni plainte ni déclaration d'un autre agent.

[78] Quand M. Germain a parlé avec le sous-directeur de l'établissement, Cecil Vrierwyk, il n'a pas dit que M. Larson devait être suspendu et n'a pas non plus dit ce qu'il pendait de M. Larson.

[79] M. Germain sait que d'autres agents de correction ont été accusés d'infractions criminelles. Il sait que, dans certains cas, les accusations criminelles étaient en instance et que les agents n'avaient pas été suspendus. M. Germain a nommé deux agents, un qui a été déclaré coupable de conduite avec facultés affaiblies et un autre qui a été condamné pour conduite dangereuse ayant causé des lésions corporelles à deux personnes. À sa connaissance, ni l'un ni l'autre de ces agents n'a été suspendu.

Un troisième nom a été cité à M. Germain; il a convenu que cet agent avait été accusé de conduite avec facultés affaiblies et n'avait pas été suspendu.

[80] En contre-interrogatoire, M. Germain a déclaré qu'il n'avait pas été mandaté pour conduire des enquêtes sur les faits et qu'il n'avait pas examiné le dossier personnel des agents pour voir si des mesures disciplinaires avaient été prises.

[81] M. Germain ne se souvient pas si ses entretiens avec l'agent Cross se sont produits avant ou après le moment où il a vu la note de service (pièce E-13) affichée à l'entrée principale.

[82] Jeff Moulton est l'agent de sécurité préventive de l'établissement (ASPE) depuis environ 18 ans. Ses responsabilités consistent à recueillir, colliger et communiquer des renseignements concernant la sécurité de l'établissement, à mener des enquêtes et à signaler les incidents à l'administration centrale. Il assure aussi la liaison avec les services de police externes, en l'occurrence l'escouade pénitentiaire de la Police provinciale de l'Ontario (OPP). Cette escouade est composée d'agents de différents organismes et s'occupe des établissements correctionnels fédéraux de la région de Kingston. Plusieurs agents de l'OPP en font partie; il en va de même pour la police de Kingston, la GRC et le Service correctionnel du Canada, qui lui a affecté deux agents. M. Moulton n'est pas l'un d'eux.

[83] M. Moulton a signalé l'incident Larson aux administrations régionale et centrale du SCC (pièce E-24) le 31 mars 2000, à midi, en ces termes :

[Traduction]

Des accusations d'incendie criminel et de manquement aux conditions de la probation ont été portées contre l'agent de correction 1 Don Larson.

L'accès à l'établissement de Joyceville lui est actuellement interdit en attendant l'issue de l'examen de la vérification approfondie de sa fiabilité.

L'agent Larson est actuellement en détention; son audience de cautionnement est prévue pour aujourd'hui.

M. Moulton a reçu l'ordre de la directrice de l'établissement de communiquer cette information aux administrations régionale et centrale.

[84] Il a communiqué avec l'escouade pénitentiaire de l'OPP; il lui a demandé si l'agent Larson avait été accusé et quel était le statut des accusations portées; comme on le lui avait demandé, il en a fait rapport.

[85] Le 20 novembre 2001, M. Moulton a obtenu copie des accusations et du document de l'audience de cautionnement (pièce E-25), qu'il voyait pour la première fois ce jour-là. Il a obtenu ces documents de l'escouade pénitentiaire de l'OPP.

[86] M. Moulton a parlé à M. Edwards de son rapport (pièce E-24) après l'avoir remis. Il a reçu copie du rapport d'enquête sur les faits de M. Edwards.

[87] En contre-interrogatoire, M. Moulton a déclaré qu'il avait obtenu les renseignements figurant dans son rapport (pièce E-24) le matin du 31 mars 2000. Il a transmis ces renseignements à la directrice de l'établissement, puis a rédigé le rapport après que la directrice l'eut informé que M. Larson avait été suspendu jusqu'au résultat de l'examen de la vérification approfondie de sa fiabilité.

[88] M^{me}Linda Paquette est CX-2 à l'établissement de Joyceville depuis 1985. Elle a été commis à l'établissement de Millhaven de 1980 à 1985.

[89] M^{me}Paquette était seconde dans la chaîne de commandement le 1^{er} avril 2000. Elle a reçu un appel de Don Larson, qui voulait savoir s'il y avait un document disant que l'accès à l'établissement lui était interdit; elle a répondu que oui. Elle parlait de la pièce E-13 lorsqu'elle a répondu à la question de M. Larson.

[90] M. Larson travaillait au Service correctionnel du Canada depuis dix ans et demi; il était à l'établissement de Joyceville depuis six mois.

[91] M. Larson a été arrêté le 30 mars 2000, vers 11 h, lorsque des agents de police se sont présentés à son domicile et ont demandé à lui parler. Il leur a demandé s'il avait besoin d'un avocat, ce à quoi les agents lui ont répondu par la négative; il les a fait entrer les agents dans la maison parce qu'il pleuvait, de sorte qu'ils ont procédé à son arrestation devant son fils et sa fiancée. Il l'ont menotté. Il a demandé s'il pouvait appeler au travail pour faire savoir à son employeur ce qui se passait; les agents ont accepté, mais M. Larson avait les mains menottées dans le dos, si bien que le détective Kennedy a tenu le combiné et a composé le numéro. M. Larson lui a donné le numéro, celui de l'entrée principale.

[92] La gardienne Rose a répondu au téléphone; elle n'était pas la surveillante directe du fonctionnaire s'estimant lésé. Comme M. Larson ne la connaissait pas bien, il lui a dit qu'il avait une urgence familiale et a demandé un congé annuel. L'agent de police a raccroché et dit à M. Larson qu'il serait libéré l'après-midi même.

[93] M. Larson a été emmené au poste de police, où des accusations ont été portées contre lui. On l'a placé dans une cellule en attendant son audience de cautionnement. On lui a permis de faire un appel téléphonique, à son avocat, après quoi il n'a revu personne avant 18 h ou 18 h 30 ce soir-là. Pendant qu'il était dans la cellule, il a demandé de l'aide parce qu'il voulait utiliser la toilette et qu'il n'y avait pas de papier hygiénique, mais personne n'a répondu. Vers 18 h ou 18 h 30, le détective Kennedy est venu le voir à nouveau pour lui dire qu'il avait manqué l'audience sur le cautionnement et qu'il resterait détenu toute la nuit. M. Larson a demandé à appeler sa fiancée, mais on lui a dit qu'il avait déjà eu l'appel téléphonique auquel il avait droit.

[94] M. Larson a été emmené au palais de justice le lendemain matin pour son audience de cautionnement. La procédure n'a pris fin que vers 17 h. Il est arrivé chez lui vers 17 h 30, le 31 mars 2000. Il était fatigué et il avait froid et faim. Il savait que les dirigeants de l'établissement étaient rentrés chez eux, si bien qu'il est allé se coucher avec l'intention d'appeler le lendemain. Il n'a eu connaissance des appels qui avaient été faits à l'établissement en son nom que lorsqu'il est rentré chez lui. Sa fiancée lui a dit qu'elle avait pris l'initiative d'essayer de lui obtenir des congés, mais qu'elle n'avait pas réussi à rejoindre une personne compétente; qu'elle avait donc téléphoné à Mason Murphy, qui lui avait dit qu'il ferait le nécessaire.

[95] Le samedi 1^{er} avril 2000, M. Larson a appelé à l'établissement pour parler à Kevin Watt, qui n'était pas disponible. Il a demandé à M^{me} Paquette s'il y avait quelque chose par écrit lui interdisant de se présenter au travail. Elle lui a répondu « oui », lui a lu la note de service à cet effet et lui a proposé de rappeler le lundi.

[96] Le lundi 3 avril 2000, Scott Edwards a appelé M. Larson; il lui a demandé si des accusations avaient bel et bien été portées contre lui. M. Larson a répondu « oui » et précisé les accusations. M. Edwards lui a posé des questions au sujet de l'incendie criminel, en l'avertissant de ne pas en dire trop en l'absence de son avocat. Il lui a demandé des détails sur le manquement aux conditions de sa probation. M. Larson lui a dit tout ce qu'il pouvait au sujet de sa probation et des conditions de sa probation; il

a lui a donné le numéro de son agent de probation. Il a dit à M. Edwards que son dossier de probation était en règle.

[97] M. Edwards lui avait dit poser ces questions parce qu'il enquêtait sur les faits, en précisant que M. Larson était suspendu jusqu'à nouvel ordre. M. Larson a dit espérer qu'on ne l'avait pas suspendu sans traitement, ce à quoi M. Edwards a répondu qu'il n'en n'était pas sûr et qu'une lettre lui serait envoyée par la directrice de l'établissement.

[98] M. Larson a reçu la note de service de suspension (pièce E-11) chez lui, le 4 ou le 6 avril. Il ne se souvenait pas exactement à quel jour. Après avoir reçu la note, il a parlé à Roy Tremblay et il a présenté un grief. M. Larson a produit les quatre griefs et les réponses comme pièce G-3. Il a déposé deux griefs le 15 mai, après avoir reçu une version incomplète du rapport de l'enquête sur les faits. (La version qui lui a été initialement envoyée ne contenait pas les annexes.) Un des griefs a été réglé et retiré après que M. Larson eut reçu copie des annexes manquantes.

[99] M. Larson a déposé le grief n° 8795 (dossier de la Commission 166-2-30269) parce que la direction l'a jugé coupable avant même qu'il ait pu « donner sa version en cour ». Il n'a pas eu l'occasion d'expliquer convenablement sa situation. Il est allé en haut lieu, jusqu'au commissaire du Service correctionnel, pour lui offrir de le rencontrer avec son avocat, afin de pouvoir raconter sa version des faits et de négocier son retour au travail. Par l'intermédiaire de Roy Tremblay, il a offert verbalement à la directrice de l'établissement de la rencontrer pour discuter, mais elle a refusé.

[100] M. Larson a présenté le grief 8911 (dossier de la Commission 166-2-30268) après le refus de la direction d'entendre le grief hors de l'enceinte de l'établissement, pour qu'il puisse être présent. Le grief 8912 (dossier de la Commission 166-2-30267) a été déposé après consultation du syndicat, lorsqu'on a constaté que l'employeur ne respectait pas la politique disciplinaire du Conseil du Trésor. M. Larson n'a pas demandé de redressement précis, puisqu'il estimait que la mesure de redressement serait son retour au travail avec indemnisation pour son manque à gagner.

[101] Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit avoir essayé de joindre la directrice de l'établissement à plusieurs reprises, mais sans succès, si bien qu'il a demandé à Roy Tremblay d'être son intermédiaire. Après le rapport initial de l'enquête sur les

faits, M^{me} Morrin n'a pas voulu le rencontrer, ni rencontrer son avocat; il n'a eu aucun contact avec le bureau de la directrice.

[102] M. Larson a expliqué que l'ordonnance de probation (pièce E-12) lui imposait la condition de ne pas communiquer avec M. Dickson, un autre agent de correction, à moins que ce soit dans le cadre de son travail. C'était avant qu'il ne vienne travailler à l'établissement de Joyceville. Avant son arrivée à Joyceville, il a rencontré le directeur des services correctionnels, M. Reynolds, en compagnie de Roy Tremblay et de John Edmunds. On lui a exposé les conditions qu'il devrait respecter pour pouvoir travailler à l'établissement de Joyceville et on lui a dit qu'il y arriverait avec un dossier vierge, en prenant un nouveau départ, qu'on ne lui ferait pas grief de l'incident et que l'équipe de direction de l'établissement de Joyceville était parfaitement au courant de sa situation et de la condition en question.

[103] Après avoir commencé à travailler à l'établissement de Joyceville, M. Larson a appris directement du gardien de l'entrée principale, Kenny Allen, que Wayne Dickson, l'agent dont le nom est inscrit sur l'ordonnance de probation, avait téléphoné à l'entrée principale de l'établissement de Joyceville pour s'informer de son emploi et de sa situation professionnelle. M. Larson s'en est plaint au sous-commissaire, mais rien n'a été fait.

[104] M. Larson a déclaré que sa suspension sans traitement lui avait causé des pertes financières et sociales. Il vit actuellement de l'aide sociale, car il est difficile de trouver un emploi, ce qui lui cause de l'humiliation et des difficultés. Il a dû se procurer de la nourriture dans les banques alimentaires de la ville. Il souffre souvent de maux de tête causés par le stress, tout comme sa fiancée.

[105] En contre-interrogatoire, M. Larson a dit avoir été embauché à l'établissement de Collins Bay en janvier 1992, il y a travaillé jusqu'en avril 1998. Il a été suspendu pendant un an environ, puis est allé travailler à l'établissement de Joyceville à la fin septembre 1999, il y est resté six mois.

[106] M. Larson a reconnu sa signature sur la pièce E-7; il a convenu que, s'il avait signé un document pour confirmer qu'on lui avait remis les *Règles de conduite professionnelle* et le *Code de discipline*, c'est qu'il doit les avoir reçus, même s'il ne s'en souvenait pas.

[107] Il a confirmé que ses fonctions sont décrites dans la description de poste de CX-1 (pièce E-4). M. Larson est un instructeur qualifié en maniement des armes; il était chargé de former d'autres personnes à l'usage des armes à feu à l'établissement de Collins Bay. Son certificat d'instructeur de tir n'a jamais été révoqué par le Service correctionnel du Canada, mais, à l'établissement de Joyceville, il y avait déjà une équipe complète d'instructeurs de tir au moment où il est arrivé pour y travailler.

[108] On a montré à M. Larson la pièce E-8 - la coupure de journal - il a déclaré l'avoir déjà lue.

[109] M. Larson a déclaré que son rendement à l'établissement de Joyceville avait été jugé satisfaisant (pièce G-4), et que le surveillant correctionnel lui avait dit que c'était parce qu'il ne le connaissait pas assez bien. Il avait renvoyé son évaluation en demandant d'être réévalué, et il n'a toujours pas obtenu de rétroaction à ce sujet.

[110] M. Larson n'a pas été en mesure de préciser à quelle heure il s'est rendu au palais de justice, le 31 mars, car il n'avait pas le privilège d'être près d'une horloge; il croit que c'était tôt le matin. En cour, il n'a pas rencontré son avocat mais l'avocat de service. Il n'a pas demandé à ce dernier de communiquer avec l'établissement, croyant que le détective Kennedy l'avait fait.

[111] M. Larson ne devait pas travailler le samedi 1^{er} avril 2002. M. Edwards lui a téléphoné le 3 avril, il lui a mentionné l'article de journal pour lui faire confirmer que le Donald Larson en question était bien lui. M. Larson a déclaré que son père était propriétaire de la maison mobile mentionnée dans l'article. M. Larson ne croit pas avoir dit quoi que ce soit de particulier au sujet des accusations, car M. Edwards l'avait prévenu de ne pas en parler sans que son avocat soit présent. Il n'en a pas parlé, et M. Edwards n'a plus posé de questions là-dessus après l'avoir mis en garde.

[112] M. Larson a écrit une lettre datée du 14 avril 2000 (pièce E-14) à laquelle la directrice de l'établissement a répondu par écrit le 29 avril 2000 (pièce G-1). Après avoir reçu cette lettre, M. Larson a parlé au moins deux fois à M. Edwards; la dernière fois, le 17 mai, M. Edwards lui a dit de téléphoner à la directrice ou de communiquer avec elle pour toute autre information, puisqu'il estimait que son enquête sur les faits était terminée. M. Larson a bel et bien écrit à la directrice de l'établissement pour demander à la rencontrer; il a demandé à M. Tremblay de faire de même, mais la rencontre désirée n'a jamais eu lieu.

[113] Le 4 août 2000, M. Larson a envoyé à la directrice Morrin une lettre (pièce E-26) qui se lit ainsi :

[Traduction]

À l'attention de la directrice d'établissement Donna Morrin

Veillez considérer la présente comme ma demande officielle d'ouverture d'une enquête sur les allégations qu'aurait faites le CX John Cross. M. Cross a allégué que lui et d'autres membres du personnel ne se sentent pas en sécurité lorsqu'ils travaillent avec moi ou en ma présence. Cette allégation n'a jamais fait l'objet d'une vérification de la part de votre personnel, et elle a été utilisée dans un rapport sur les faits daté du 3 avril 2000, lequel a conduit à ma suspension.

Mon défenseur, Roy Tremblay, et moi-même avons déjà demandé une enquête sur ces allégations; nous nous sommes heurtés à un refus de la part de votre gestionnaire d'unité Scott Edwards, qui a déclaré que, puisque je ne travaillais pas là, il n'y avait pas lieu d'ouvrir une enquête.

Je trouve également troublante la lettre que vous m'avez envoyée en date du 29 avril 2000. Dans cette lettre, vous faites état de « plusieurs plaintes », en ajoutant que « cette question est ultérieure à la décision de vous suspendre sans traitement et n'est aucunement liée à cette décision. » En lisant le rapport de l'enquête sur les faits, j'ai constaté que, dans le document daté du 31 mars 2000, il y a le commentaire « notes utilisées pour la décision ». Vous semblez donc vous contredire, et je vous saurais gré de me faire part de vos commentaires à ce sujet.

Pour conclure, j'aimerais vous demander à nouveau qu'une enquête en bonne et due forme soit menée sur ces allégations de la part de membres du personnel qui disent ne pas se sentir en sécurité lorsqu'ils travaillent en ma présence et à ce que tous les règlements et les règles qui existent pour me protéger d'un rapport biaisé et malveillant soient suivis et respectés.

Je vous remercie de votre attention et je compte bien que vous agirez en conséquence.

[114] M. Larson a reconnu sa signature sur l'ordonnance de probation (pièce E-12) datée du 27 août 1999, dans laquelle on l'a jugé coupable d'avoir braqué une arme à feu sur quelqu'un et d'avoir manqué aux conditions de sa probation. M. Larson avait été congédié de l'établissement de Collins Bay. Il a déclaré que son congédiement avait été décidé [traduction] « sous la contrainte financière » et que le règlement obtenu

grâce au syndicat était une suspension d'un an, avec une invitation à l'établissement de Joyceville.

[115] Lorsque M. Larson a écrit au commissaire du Service correctionnel, le 6 novembre 2000 (pièce G-5), il avait reçu (le 19 octobre 2000) la réponse l'avisant que son grief était rejeté au dernier palier. La réponse à sa demande est arrivée le 24 novembre (pièce G-6) après le renvoi de son grief à l'arbitrage le 21 novembre 2000. M. Larson était présent quand son grief a été entendu, au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à Ottawa; il était représenté par un délégué syndical. Sa demande d'avoir son avocat à l'audience a été rejetée; seul le syndicat était autorisé à y assister.

[116] M. Larson vit actuellement avec sa fiancée. Ils viennent tous deux de terminer une formation. M. Larson vient de terminer un cours de six mois pour devenir préposé aux services de soutien à la personne qu'il a suivi dans le cadre d'un programme de l'assurance-emploi. Il a envoyé son curriculum vitae à plusieurs employeurs potentiels; il n'a pas de liste de ces employeurs, mais il peut en établir une des endroits où il a envoyé son C.V. Il est difficile de trouver un emploi.

Arguments de l'employeur

[117] L'avocat de l'employeur a analysé la preuve et fait remarquer que, le 30 mars 2000, malgré ses huit années de service, M. Larson n'avait pas demandé à parler au service du personnel ou au sous-directeur de l'établissement; il avait plutôt choisi de parler à la gardienne de l'entrée principale, en lui disant qu'il avait une urgence familiale, sachant pertinemment qu'il était en état d'arrestation. L'avocat ne reproche pas à M. Larson son absence des 30 et 31 mars 2000, en soulignant toutefois qu'il est intéressant de noter que, lorsque M. Larson a été libéré, vers 17 h le vendredi 31, il n'a fait aucun effort pour communiquer avec qui que ce soit. Il vaut aussi la peine de préciser que c'est M. Edwards qui a appelé M. Larson le 3 avril 2000.

[118] Il est vrai que, pendant sa conversation avec M. Larson, M. Edwards a dit à M. Larson qu'il ne serait peut-être pas sage de parler, mais M. Larson a choisi de suivre le conseil de M. Edwards, même si ce dernier n'est pas avocat et n'enquêtait pas au nom de la police.

[119] Après l'envoi de la lettre de suspension, l'employeur a communiqué avec la police de Kingston et avec le procureur de la Couronne; on a poliment rejeté ses demandes d'information, puisque l'affaire était encore devant les tribunaux. M. Edwards a témoigné ne pas avoir fait d'autres demandes de renseignements, car la Division de l'accès à l'information lui avait dit qu'on ne lui fournirait pas d'information, avec une procédure criminelle en instance.

[120] Après le 3 avril 2000, M. Larson a parlé à M. Edwards à deux occasions, fait corroboré par M. Larson et mentionné dans la pièce E-17, ces notes ayant été écrites et enregistrées dans l'ordinateur au fur et à mesure des événements. À aucune de ces deux occasions n'a-t-on parlé de la nature des accusations au criminel; M. Larson a seulement précisé que les accusations étaient encore en instance, devant les tribunaux.

[121] M. Larson a témoigné qu'il voulait rencontrer la directrice de l'établissement et qu'il a essayé plusieurs fois de communiquer avec elle à cette fin. M^{me} Morrin a déclaré qu'elle n'avait jamais parlé à M. Larson. Invité à apporter des précisions, M. Larson a dit qu'il avait téléphoné pour se renseigner au sujet de chèques de paye en retard d'un mois et pour obtenir le reste du rapport d'enquête sur les faits. Lorsqu'on lui a demandé s'il avait jamais demandé par écrit de pouvoir exposer sa version des faits, M. Larson a dit penser qu'il avait pu le faire, mais aucune lettre n'a été produite à cet effet. M. Larson a envoyé deux lettres, l'une en date du 14 avril (pièce E-14) et l'autre en date du 4 août (pièce E-26). Il n'a demandé ni dans l'une, ni dans l'autre à rencontrer la directrice de l'établissement et n'a pas non plus parlé de la nature des accusations criminelles.

[122] En revanche, M. Edwards nous a dit qu'il avait tenté à plusieurs reprises de rencontrer MM. Larson et Tremblay et que ces derniers avaient invoqué des prétextes pour ne pas le rencontrer. Dans ce contexte, M. Edwards a répondu au grief, à la quatrième page de la pièce G-3, en ces termes : [traduction] « [...] le soussigné précise qu'il a tenté sans succès de rencontrer M. Larson les 7, 8 et 9 juin. Malheureusement, le sujet n'était pas disponible pour rencontrer le soussigné le 7 juin en raison d'un rendez-vous chez son avocat et d'engagements personnels concernant son enfant. Les tentatives de rencontre des 8 et 9 juin ont été infructueuses parce que son représentant n'était pas disponible pour l'assister. » M. Tremblay n'a pas témoigné. Il aurait pourtant pu le faire. Nous avons seulement le témoignage de la directrice de l'établissement et celui de M. Edwards. À ce sujet, M. Larson a déclaré qu'il avait

demandé une rencontre à l'extérieur de l'enceinte de l'établissement de Joyceville, mais il n'a produit aucun écrit à cet effet. Ses seules demandes par écrit concernent les problèmes de harcèlement, et ainsi de suite.

[123] Dans sa lettre au commissaire du Service correctionnel (pièce G-5), M. Larson a fait état d'une demande rejetée par le commissaire adjoint, Personnel et formation, mais il vaut la peine de noter qu'il avait alors eu la possibilité d'assister à l'audition de son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, accompagné d'un représentant.

[124] L'employeur cite la décision *Boisvert* (dossiers de la Commission 166-2-23435 et 26200), au sujet d'un CX employé à l'établissement Archambault qui se trouvait dans une situation semblable. Des accusations avaient été portées contre l'agent Boisvert; il a été suspendu, il a plaidé coupable et on l'a licencié. C'était un bon employé comptant 15 années de service; il faisait partie de l'équipe d'urgence de l'établissement et n'avait pas d'antécédent disciplinaire. Il avait été accusé de vol et de recel; c'était son seul démêlé avec la justice. Comme dans le cas de M. Lawson, il y avait dans cette affaire un article de journal et le fonctionnaire s'estimant lésé avait allégué qu'on ne lui avait pas donné l'occasion de donner sa version. Cette question est traitée aux paragraphes 78 et 79 de la décision :

78. *Le fonctionnaire s'estimant lésé prétend que l'employeur ne lui a pas accordé la chance de s'expliquer et tente de faire une distinction avec l'affaire Skibicki (supra) sur cette base entre autres. À mon avis, il faut aussi noter le fait que dans Skibicki, le fonctionnaire aurait pu se disculper complètement s'il avait fourni à son surveillant les renseignements qu'il détenait. Dans la présente affaire, la discussion n'aurait porté [sic] que sur des facteurs atténuants.*
79. *Toutefois, dans le contexte précis de la présente affaire, il importe peu que le fonctionnaire n'ait pas eu la chance de s'expliquer. Je ne dis pas que j'accepte la version du fonctionnaire. Plutôt je ne tire aucune conclusion là-dessus puisqu'à mon avis c'est sans importance dans le contexte présent. De toute façon, tout vice de procédure serait corrigé par l'audience de novo devant moi: *Tipple c. Canada (Conseil du Trésor)*, dossier de la Cour fédérale A-66-85.*

[125] L'employeur invoque également l'affaire *Fleming* (dossiers de la Commission 166-2-13488 et 13489), concernant un CX employé au camp de correction de Beaver

Creek. M. Fleming a été suspendu; peu après, on l'a congédié. Comme dans l'affaire *Boisvert*, il a plaidé coupable et a écopé de trois ans de probation. L'employeur cite le paragraphe 45 de la décision :

L'employeur en l'espèce semble s'être trouvé entre deux chaises. Je crois que le 27 janvier, l'employeur a congédié Fleming prématurément sans preuve suffisante ni fiable. Le fait que Fleming devait être jugé pour possession et trafic en vertu de la Loi sur le contrôle des stupéfiants ne donne pas le droit à l'employeur de le présumer coupable. Dans les circonstances, il aurait dû suspendre Fleming jusqu'à ce que son procès soit terminé et le verdict prononcé (voir paragraphe 17). La question du retard ou du retard possible qui a influé sur la décision de l'employeur dans Rogers et autres (supra) n'a pas joué en l'espèce. Même si je considère que l'employeur a commis une erreur, j'estime qu'il s'agit plutôt d'un vice de procédure que d'une erreur de fond et par conséquent, qu'elle ne détruit pas complètement les arguments de l'employeur. Si les mesures prématurées de l'employeur avaient été préjudiciables à l'employé s'estimant lésé, il serait facile d'y remédier en l'espèce. [...]

L'arbitre a poursuivi au paragraphe 47 :

Sans faire une analyse détaillée et fastidieuse des « critères » énoncé [sic] dans l'affaire Millhaven, il est évident qu'en l'espèce, la culpabilité de Fleming en ce qui concerne l'accusation de trafic de marijuana a des conséquences sur ses liens avec l'employeur. Non seulement Fleming est un agent de la paix dont le devoir est de faire respecter la loi, mais ses fonctions à titre d'agent de correction, à savoir son rôle de garde, de moniteur et de conseiller, le mettent quotidiennement en contact avec des prisonniers dont certains purgent des peines imposées par suite de délits semblables à celui pour lequel Fleming a été condamné. L'employeur craint, et à bon droit, que le rétablissement de Fleming dans son emploi nuise à la bonne marche et à la réputation du SCC en général et du camp de correction de Beaver Creek en particulier. La décision de l'employeur de suspendre et de congédier Fleming était juste et raisonnable dans les circonstances.

[126] Ce qu'on a dit à l'employeur dans l'affaire *Fleming*, c'est de ne pas congédier quelqu'un tant que l'affaire n'a pas été jugée, mais plutôt d'imposer une suspension pour une période indéfinie.

[127] De même, l'employeur a invoqué la décision *Flewwelling* (dossier de la Commission 166-2-14236), à l'égard d'un agent de la paix contre qui on avait porté des

accusations criminelles et qui a été suspendu en janvier 1982, puis congédié après sa condamnation. Le fonctionnaire s'estimant lésé en a appelé de la condamnation et un nouveau procès a été ordonné. L'employeur a cité l'extrait de la lettre de suspension, à la page 5 de la décision, qui se lit comme suit :

Après examen de tous les renseignements qui m'ont été fournis dans cette affaire, j'ai pris la décision de vous suspendre sans traitement pour une durée indéterminée en attendant l'issue de votre procès. Votre cas sera alors réexaminé.

ainsi que l'extrait suivant, tiré des motifs de la décision, à la page 8 [] :

J'estime que la conduite de l'employé s'estimant lésé qui a entraîné les accusations au criminel était incompatible avec ses fonctions d'agent de surveillance internationale. Je considère que, bien que l'employé s'estimant lésé n'ait été à strictement parler un agent de la paix que pour les fins de l'application des lois et règlements sur la pêche, il devait cependant de temps à autre exercer des fonctions s'apparentant aux tâches policières. Assurément, on peut dire du comportement de l'employé s'estimant lésé qu'il a porté atteinte à la réputation de l'employeur et, à tout le moins, a jeté un doute sérieux sur ses propres qualités morales et a entaché sa réputation.

Le fait que l'employeur n'ait pas congédié l'employé en cause dès le début de l'affaire témoigne de son sens de l'équité. Devant l'accusation de possession, par son employé, un agent de surveillance internationale, de substantielles quantités de stupéfiants, l'employeur ne peut être accusé de conduite cruelle ou inacceptable en suspendant l'employé de ses fonctions pendant le temps qui lui est nécessaire pour étudier les faits plus en profondeur.

[128] L'article 434 du *Code criminel* dispose : « Est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de 14 ans quiconque, intentionnellement ou sans se soucier des conséquences de son acte, cause par le feu ou par une explosion un dommage à un bien qui ne lui appartient pas en entier. » S'il est déclaré coupable, M. Larson pourrait être condamné à une peine maximale de 14 ans. Les accusations portées contre lui sont très graves.

[129] La sécurité des citoyens de notre pays est assurée par des personnes comme M. Larson. Son travail exige qu'on ait grandement confiance en ceux qui assument ce genre de fonctions. Il est impératif qu'une personne dans la situation de M. Larson soit assujettie à une norme élevée, car l'établissement et la collectivité comptent sur elle et

sur ses collègues pour la première ligne de défense. Si l'on s'interroge sur la confiance qu'on peut placer en M. Larson, on peut aussi s'interroger sur son intégrité, comme en témoignent les affaires susmentionnées; c'est un sérieux problème pour lui, s'il est chargé d'un tel travail dans l'établissement. La directrice Morrin a témoigné que tous les emplois, à l'établissement, impliquent des contacts avec les détenus et le maniement d'armes à feu. Même les postes sans contact avec les détenus pourraient exiger de tels contacts en cas d'urgence.

[130] L'employeur a ensuite invoqué la décision jurisprudentielle *Re Phillips Cables Ltd. and United Steelworkers, Local 7276* (1974), 5 L.A.C. (2d) 274, en citant plus particulièrement les troisième, quatrième et cinquième paragraphes de la page 282, le deuxième paragraphe de la page 283 et le deuxième paragraphe de la page 284.

[131] L'employeur a invoqué aussi la décision *Re Dominion Stores Ltd. and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414* (1974), 6 L.A.C. (2d) 373, en citant plus particulièrement les troisième et cinquième paragraphes de la page 374 ainsi que le deuxième paragraphe de la page 379.

[132] L'employeur a tenté d'en savoir davantage sur les accusations, mais sans succès, car l'affaire était devant les tribunaux. La jurisprudence confirme que l'employeur n'a pas à faire plus que téléphoner à la police.

Arguments du fonctionnaire s'estimant lésé

[133] La question centrale consiste à déterminer dans quelle mesure la suspension pour une durée indéfinie imposée par l'employeur était équitable. M. Larson est accusé d'incendie criminel et, partant, de manquement aux conditions de sa probation. Il est important de préciser que M. Larson n'a pas été condamné; il n'a même pas subi de procès. De plus, l'infraction alléguée n'a rien à voir avec les activités ou les locaux de l'employeur.

[134] On peut comprendre qu'une telle situation puisse susciter des craintes en milieu carcéral, mais l'employeur a adopté la position *de facto* que M. Larson ne pouvait pas retourner travailler à moins d'être acquitté. M. Larson est un CX-1 qui a été arrêté le 30 mars 2000, puis libéré sous caution (500 \$) le 31 mars. Il vaut la peine de signaler la réaction qu'a eue la directrice Morrin le 31 mars 2000; elle a ordonné à l'ASPE Moulton de communiquer avec l'escouade pénitentiaire de la Police provinciale de l'Ontario et

de communiquer les renseignements obtenus aux administrations régionale et centrale. Elle a demandé à M. Edwards de mener une enquête sur les faits et suspendu le droit d'accès à l'établissement de M. Larson. Si ces trois instructions initiales avaient été suivies d'une enquête pour obtenir la version des faits de l'intéressé, elles auraient constitué à tout le moins, une tentative d'évaluer objectivement la situation au fond.

[135] Comme M^{me} Morrin n'a pas cherché à en savoir davantage, en obtenant du fonctionnaire s'estimant lésé sa version de l'histoire et en prenant connaissance de l'ensemble des faits, la seule conclusion à tirer est que son opinion était déjà faite.

[136] Les craintes que peut nourrir un directeur d'établissement lorsqu'un employé est accusé d'une grave infraction sont très compréhensibles. Dans un pénitencier, ce n'est certes pas une situation à prendre à la légère. Pour légitimes que soient ces craintes, le fait qu'il n'y a pas eu de démarche significative pour chercher à savoir ce que M. Larson avait à dire laisse entendre que l'affaire était connue d'avance. Très franchement, lorsqu'elles ont été ordonnées, les mesures prises le 31 mars équivalaient à confirmer que le « Donald Larson » dont il était question dans l'article de journal était le Donald Larson employé à l'établissement de Joyceville. La directrice était absente la fin de semaine du 1^{er} avril; elle a suspendu M. Larson pour une période indéfinie le 3 avril 2000, le jour même où le rapport de l'enquête sur les faits a été déposé.

[137] En ce qui concerne les constatations de ce rapport sur les faits (pièce E-10), à la page 2, M. Edwards a très candidement convenu que la première constatation était l'évidence même. La deuxième ne porte vraiment pas à conséquence, puisque ce n'est pas pour cela que M. Larson a été suspendu. Questionnée à ce sujet, la directrice Morrin a déclaré qu'elle n'avait pas ajouté la deuxième constatation aux motifs de la suspension pour une période indéfinie. La troisième constatation est du oui-dire, moitié fait et moitié opinion. Le quatrième point est purement et simplement une opinion. Voilà donc le rapport sur les faits demandé le 31 mars et livré le 3 avril sur lequel la directrice de l'établissement s'est fondée pour la suspension sans traitement.

[138] C'est parce que l'employeur a réagi exagérément à la nature des accusations que l'on n'a pas pesé toutes les possibilités et les solutions envisageables. Dans le grief n° 8795 (dossier de la Commission 166-2-30269), M. Larson demande à retourner immédiatement au travail ainsi qu'à être indemnisé du fonctionnaire des pertes subies quant à son traitement et à son service ouvrant droit à pension. Dans le grief n° 8911

(dossier de la Commission 166-2-30268), il demande que son grief soit entendu, et dans son grief n° 8912 (dossier de la Commission 166-2-30267), il réclame l'équité procédurale. Dix-neuf mois se sont écoulés depuis que les accusations ont été portées, et il n'y aura pas d'enquête préliminaire avant le printemps 2002. M. Larson est sans emploi depuis. Il a décrit les difficultés familiales, financières et sociales que la suspension lui a causées, ainsi que l'existence extrêmement stressante qu'il vit.

[139] Du 31 mars et du 3 avril 2000 jusqu'à aujourd'hui, la preuve démontre que l'employeur n'a jamais cherché de solution de rechange à la suspension de M. Larson.

[140] Il ressort de la preuve, c'est-à-dire de la preuve en ce qui concerne les effets pour les public, les détenus et les collègues, que le maintien du fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste n'aurait pas eu de répercussions fâcheuses. L'employeur n'avait pas établi l'existence d'un lien entre la conduite de M. Larson et le lieu de travail et il ne l'a toujours pas fait.

[141] L'employeur n'a pas prouvé l'existence d'un rapport entre le code de déontologie ou les normes de conduite au lieu de travail, d'une part, et l'accusation d'incendie criminel, puis celle de manquement aux conditions de la probation qui s'en est suivie, d'autre part. Il est important de souligner que l'accusation en soi ne constitue pas une infraction de l'intéressé au code de déontologie. L'approche de « laissez-faire » adoptée par l'employeur donne à penser qu'il attend que M. Larson soit innocenté ou acquitté avant de réévaluer la situation, alors que, selon notre Constitution, M. Larson est innocent.

[142] La preuve n'établit pas que la présence de M. Larson au lieu de travail aurait de sérieuses conséquences et causerait un préjudice aux détenus et à ses collègues de travail. En fait, il ressort de l'ensemble de la preuve que M. Larson est un bon employé; aucun problème n'est mentionné dans son dossier.

[143] M. Larson a le droit de travailler et de gagner sa vie. En portant injustement un jugement, l'employeur l'a privé de ce droit de travailler et de sa dignité.

[144] Il n'y a pas non plus de preuve que M. Larson présente un risque. Rien de tangible n'a été produit au tribunal. La gravité de l'accusation n'est pas un motif suffisant pour imposer une suspension pour une période indéfinie. La qualité du

travail ne devient pas douteuse parce que des accusations dont il est présumé innocent ont été portées contre le fonctionnaire s'estimant lésé.

[145] L'employeur a souligné dans la preuve que M. Larson avait antérieurement été accusé d'une infraction à la législation sur les armes. Il est important de souligner que tant l'employeur que le juge ayant instruit l'affaire ont imposé au fonctionnaire une suspension, mais n'ont pas – alors qu'ils auraient tous deux pu le faire – interdit à M. Larson d'utiliser des armes à feu dans le cadre de ses fonctions.

[146] En ce qui a trait à l'accusation en instance d'incendie criminel, un cautionnement de 500 \$ a été fixé. Ce n'est certes pas une caution élevée; on devrait d'ailleurs tenir compte du fait que le tribunal a jugé opportun de mettre M. Larson en liberté sous caution dans l'attente de son procès. La caution exigée est très modique, et aucune autre condition onéreuse n'a été imposée à M. Larson. L'importance de tout cela nous éclaire sur la perception que le juge a eue de l'affaire; il aurait pu ajouter quelque chose à la condition. Le juge devait savoir que M. Larson était un CX, et il n'a imposé aucune restriction relative à l'utilisation d'armes à feu; or, il se devait d'évaluer le risque que M. Larson présenterait s'il était en liberté plutôt qu'incarcéré.

[147] Si l'on suppose, ce qui est bien peu probable, que les détenus rejettent M. Larson pendant qu'il est en liberté sous caution, en attendant son procès, d'autres postes auraient pu lui être offerts. L'employeur aurait dû à tout le moins étudier la possibilité de lui proposer un autre poste. L'employeur aurait dû envisager de l'affecter à un des postes en extérieur où il n'aurait pas eu de contact avec la population carcérale. Bien qu'il n'y ait pas eu de témoignages directs à cet égard, l'employeur aurait pu envisager le collège national du personnel ainsi que tout un éventail d'autres possibilités.

[148] Rien dans la preuve n'indique que M. Larson présente un danger pour les détenus ou ses collègues. Le oui-dire selon lequel certaines personnes « ne se sentent pas en sécurité » lorsqu'elles travaillent avec M. Larson n'a pas été corroboré. Les mesures prises le 31 mars 2000 par la directrice Morrin ont immédiatement abouti à une sanction disciplinaire. À l'audience, M^{me} Morrin a subitement invoqué les éventuelles réactions des détenus comme principale raison de la suspension sans traitement de M. Larson. Or, son témoignage a été contredit par celui de M. Edwards, et les deux rapports que celui-ci a rédigés ne font pas état de préoccupations des détenus. Cette enjolivure ne laisse planer aucun doute sur le fait que la suspension

sans traitement a été et reste encore la seule option que la directrice Morrin ait envisagée.

[149] Ce nouveau motif s'apparente à plusieurs mesures récentes, avant l'audience, comme la vérification auprès du service des incendies et aussi l'importance qu'accorde soudainement M^{me} Morrin à ce que ressentent les détenus. Il sert à justifier la suspension sans traitement.

[150] M^{me} Morrin a affirmé catégoriquement que le mot « accusation » signifie « accusations » et qu'il manque un « s ». Il est étrange qu'elle, pas plus que quiconque au Service correctionnel du Canada, d'ailleurs, n'ait jamais entendu les explications de M. Larson sur ce qui justifierait la suspension.

[151] M. Germain a dit, dans son témoignage, que d'autres agents avaient été accusés d'infractions et que, lorsqu'ils étaient en poste, aucun problème avec les détenus n'avait été décelé ou signalé.

[152] Le fonctionnaire s'estimant lésé a cité la décision *Cotter* (dossier de la Commission 166-2-16113), dans laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé avait été arrêté et accusé de meurtre au second degré en rapport avec le décès de son ex-femme, mortellement poignardée. M. Cotter avait reçu un avis de suspension pour une période indéfinie. L'employeur s'était fondé sur le Code d'éthique; il avait témoigné que la suspension s'imposait pour protéger l'image publique du ministère, en attendant l'issue d'une enquête et la tenue d'un procès relativement à cette accusation. L'arbitre a accueilli le grief, en concluant qu'il n'existait aucun lien entre l'acte criminel dont le fonctionnaire s'estimant lésé était accusé et son travail ou les activités habituelles de l'employeur. L'arbitre a jugé en outre que la gravité de l'accusation ne constituait pas en soi un motif suffisant pour que l'employeur inflige une suspension pour une période indéfinie à l'intéressé. À l'avant-dernier paragraphe des motifs de la décision, l'arbitre a écrit ce qui suit : « Il semble plutôt que la direction ait pris sa décision subitement, en réagissant d'une manière émotive peut-être par suite d'une répugnance bien compréhensible à l'égard du fait auquel l'employé s'estimant lésé aurait été mêlé plutôt que par suite du rejet de l'employé s'estimant lésé lui-même. La direction tentait de protéger le milieu de travail contre toute tare qu'on pourrait lui reprocher par suite de l'acte illicite qu'aurait commis l'un de ses employés. »

[153] Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Larson, demande à être rétabli dans son poste avec tous ses droits, son traitement, ses avantages sociaux et les intérêts courus sur les sommes dues.

Réplique de l'employeur

[154] Dans sa réplique, l'employeur a déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé avait assisté à l'audition de son grief au dernier palier et avait eu la possibilité de présenter ses arguments ici, à l'audience.

[155] L'employeur a invoqué la décision *Boyer et Marks* (dossiers de la Commission 161-2-516 et 517) et le jugement que la Cour d'appel fédérale a rendu dans l'affaire *Tipple c. Canada (Conseil du Trésor)* C.A.F., [1985] A.C.J. n° 818. Quelle que soit l'injustice procédurale, s'il y a eu injustice, elle est entièrement réparée par l'audition *de novo* devant l'arbitre.

[156] On a laissé entendre que la directrice Morrin avait déclaré que M. Larson ne pourrait pas revenir travailler avant d'être acquitté. L'employeur ne peut prendre de décision tant que tous les faits n'ont pas été entendus. Ce que disait la directrice de l'établissement, c'était que, en théorie, la confiance pourrait être rétablie, et que la porte n'avait pas été claquée.

[157] Ce n'est pas le défaut de se présenter au travail qui est en cause, mais la façon dont M. Larson a manqué de franchise avec l'employeur. L'employeur pense que les employés devraient être plus francs.

[158] M. Germain a mentionné qu'il n'avait aucun accès au dossier personnel des employés contre qui des accusations étaient portées et qu'il n'avait aucune connaissance personnelle des accusations.

[159] La qualité du travail de M. Larson n'est pas en cause.

Motifs de la décision

[160] Les deux griefs de M. Larson alléguant des violations de la convention collective des CX omettent de mentionner la mesure corrective demandée. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas traité de ces griefs dans son argumentation, et ils sont quelque peu secondaires comparativement à la principale question à trancher en

l'espèce, à savoir le grief contestant la suspension sans traitement pour une période indéfinie. Je ne peux tirer de conclusions quant aux griefs concernant la convention collective; ils sont donc rejetés.

[161] La principale question à trancher en l'espèce a trait à une suspension indéfinie en attendant l'issue d'une procédure pénale. Bien que ni l'un ni l'autre des avocats des parties ne les ait expressément invoqués, les critères établis par l'arbitre Kennedy, dans l'affaire *RE: Ontario Jockey Club and S.E.I.U. Local 528* (1977), 17 L.A.C. (2d) 176, sont largement acceptés dans la jurisprudence; en septembre 2000, ils ont été cités dans *RE: Hamilton Regional Cancer Centre and Canadian Union of Public Employees, Local 3566* (2000), 91 L.A.C. (4th) 333.

Ces critères, précisés aux pages 178 et 179 de cette dernière décision, sont les suivants :

[Traduction]

1. *La question, dans un grief de cette nature, n'est pas de savoir si l'employé s'estimant lésé est coupable ou innocent, mais de déterminer si sa présence, en tant qu'employé de la compagnie, peut être considérée comme posant un risque raisonnablement sérieux et immédiat aux intérêts légitimes de l'employeur.*
2. *C'est à la compagnie qu'il incombe de convaincre le tribunal de l'existence d'un tel risque, et le simple fait qu'une accusation au criminel a été portée n'est pas suffisant pour s'acquitter de ce fardeau. La compagnie doit aussi établir que la nature de l'accusation est telle qu'elle risque d'avoir un effet dommageable, préjudiciable ou nuisible pour la réputation de la compagnie ou du produit, qu'elle peut rendre l'employé inapte à s'acquitter correctement de ses fonctions, qu'elle aura un effet préjudiciable sur les autres employés de la compagnie ou sur ses clients, ou encore qu'elle entachera la réputation générale de la compagnie.*
3. *La compagnie doit prouver qu'elle a bel et bien enquêté du mieux qu'elle le pouvait sur l'accusation au criminel, en essayant sincèrement d'évaluer le risque que présente le maintien de l'employé s'estimant lésé dans ses fonctions. Sur ce point, le fardeau de la preuve imposé à la compagnie est bien moindre lorsque la police a déjà enquêté sur l'affaire et qu'elle a déjà obtenu des preuves suffisantes pour que des accusation soient portées que lorsque c'est la compagnie qui entame les procédures.*

4. *Il incombe également à la compagnie de démontrer qu'elle a pris des mesures raisonnables pour s'assurer si le risque lié au maintien de l'employé s'estimant lésé dans ses fonctions pouvait être réduit par des moyens tels qu'une surveillance plus serrée ou une mutation dans un autre poste.*
5. *Durant la période de suspension, il incombe toujours à la compagnie d'envisager objectivement la possibilité d'une réintégration de l'employé dans son poste dans un délai raisonnable suivant la suspension, à la lumière des nouveaux faits ou des nouvelles circonstances qui pourraient être portés à l'attention de la compagnie pendant la suspension. Là encore, ces aspects doivent être évalués compte tenu de l'existence d'un risque raisonnable pour les intérêts légitimes de la compagnie.*

[162] En l'espèce, il ressort de la preuve que l'employeur ne s'est pas posé les bonnes questions avant de suspendre M. Larson pour une période indéfinie.

[163] L'employeur n'a produit aucune preuve que la présence de M. Larson à l'établissement de Joyceville pouvait être considérée comme posant un risque raisonnablement grave et immédiat à ses intérêts légitimes. La directrice de l'établissement a déclaré dans son témoignage qu'elle avait tenu compte des sentiments des détenus et qu'elle avait estimé que le contact avec des détenus était risqué pour un agent faisant face à de graves accusations criminelles. Pourtant, aucune explication n'a été donnée afin de prouver l'existence d'un tel risque. Questionné à ce sujet, M. Edwards a indiqué que les détenus étaient susceptibles de passer des commentaires. La directrice Morrin a affirmé que les sentiments des collègues du fonctionnaire s'estimant lésé n'étaient pas entrés en ligne de compte dans sa décision de le suspendre, bien que cet aspect fût l'un des points énumérés sous la rubrique « CONSTATATIONS » du rapport d'enquête sur les faits. Même si cet aspect avait pesé dans la décision, la preuve qu'on m'a soumise au sujet des sentiments des employés est du oui-dire plutôt vague.

[164] C'est à l'employeur qu'il incombait de démontrer qu'il nourrissait des craintes légitimes quant à la présence du fonctionnaire s'estimant lésé au travail, à la suite des accusations d'incendie criminel et de manquement aux conditions de la probation portées contre lui. Si je dois conclure que les inquiétudes au sujet des contacts entre le fonctionnaire s'estimant lésé et les détenus constituaient une crainte légitime, je dois évaluer les autres critères.

[165] L'employeur s'est-il raisonnablement efforcé de vérifier si M. Larson ne pouvait pas se voir assigner d'autres tâches ? La preuve fait très clairement ressortir que non. M. Edwards n'a ni regardé le tableau de service, ni consulté la liste des postes vacants, pas plus qu'il n'a consulté le dossier de M. Larson pour voir s'il serait possible de le réaffecter.

[166] La directrice Morrin a témoigné qu'elle ne pouvait pas maintenir le fonctionnaire s'estimant lésé dans ses fonctions, en raison de ses contacts avec les détenus et du fait qu'elle ne pouvait pas l'affecter à des postes extérieurs, parce qu'il avait été accusé de manquement aux conditions de sa probation. L'ordonnance de probation concernant une infraction relative à l'utilisation d'armes à feu, et les postes extérieurs étaient tous des postes armés. M^{me} Morrin est arrivée à cette conclusion lorsqu'il lui a été confirmé que M. Larson avait été accusé d'incendie criminel et de manquement aux conditions de la probation. Elle n'a jamais demandé à voir les accusations ni les documents de l'audience pour le cautionnement, qui étaient disponibles en avril 2000 et que l'employeur a obtenus pendant l'audience d'arbitrage (et produits comme pièce E-25). Si la directrice avait vu ces documents, elle aurait su que le manquement aux conditions de la probation ne se rapportait pas à une utilisation abusive d'armes à feu et que cela n'empêchait nullement M. Larson d'être affecté à un poste armé.

[167] Même si je devais retenir l'argument que M. Larson ne pouvait pas occuper un poste armé, rien dans la preuve n'indique que l'employeur ait ne serait-ce qu'envisagé un autre type d'emploi pour M. Larson. Il ne l'a pas envisagé avant la suspension ni après, lorsque les difficultés de M. Larson ont été portées à son attention. L'employeur, en l'espèce, ne satisfait pas aux critères 4 et 5 mentionnés dans la décision *Jockey Club (supra)*.

[168] Dans cette affaire, l'employeur n'a même pas suivi sa propre procédure disciplinaire. À la page 23 du Guide (pièce E-1), le paragraphe *g* dit ce qui suit :

g. Avant que l'enquête ne prenne fin, l'employé a le droit de répondre aux allégations formulées contre lui et de faire connaître tout renseignement pertinent. Les enquêteurs doivent interroger toute personne soupçonnée d'être l'auteur de l'infraction, afin de connaître aussi le point de vue de l'employé.

[169] À la page 26, il y a toute une rubrique, à la partie D, *Entrevues et audiences disciplinaires*, sur les interrogatoires des employés faisant l'objet de sanctions

disciplinaires. Ni la directrice de l'établissement ni M. Edwards n'ont rencontré M. Larson pour obtenir sa version des faits, que ce soit avant ou après sa suspension pour une période indéfinie. L'entretien téléphonique que M. Edwards a eu avec M. Larson n'est qu'un semblant d'entrevue comparativement à ce qui est prévu dans le Guide pour une entrevue disciplinaire.

[170] M. Edwards a averti le fonctionnaire s'estimant lésé que tout ce qu'il dirait pourrait être retenu contre lui devant les tribunaux. Dans ces circonstances, toute personne saine d'esprit hésiterait à en dire plus sans la présence de son avocat. Après avoir fait cet avertissement, M. Edwards se devait de poursuivre son enquête auprès de M. Larson en présence de l'avocat de ce dernier. C'est à l'employeur qu'il incombe de rencontrer l'employé pour obtenir sa version des faits, et non à l'employé de solliciter une telle rencontre. Je retiens le témoignage de M. Larson qui a dit avoir bel et bien cherché à rencontrer la directrice de l'établissement et (ou) l'employeur en compagnie de son avocat. Je ne considère pas que les timides tentatives de M. Edwards, pour rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé et son représentant, dans le contexte de la procédure de règlement des griefs, comme une véritable tentative de rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé dans le cadre d'une entrevue disciplinaire.

[171] C'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer, preuves à l'appui, qu'il avait bel et bien convoqué une entrevue disciplinaire et que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'y est pas présenté, ou encore qu'il a demandé au fonctionnaire de donner des renseignements précis et que celui-ci ne l'a pas fait, comme c'était le cas dans *Re: Hamilton Regional Cancer Centre (supra)*. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas, lui non plus, satisfait au critère numéro 3.

[172] La directrice de l'établissement a qualifié d'administrative la mesure qu'elle a prise. Je ne suis pas d'accord avec elle : une suspension sans traitement pour une période indéfinie, dans les circonstances, n'était pas une mesure administrative. On aurait pu la qualifier de telle si les cinq critères avaient été respectés, mais, en l'espèce, aucun ne l'a été. La directrice Morrin a déclaré qu'elle n'avait pas d'autre choix que d'accepter M. Larson lorsqu'il a été muté de l'établissement de Collins Bay à celui de Joyceville. Il ressort de la preuve que M. Larson a été transféré avec un dossier vierge. Pourtant, quand elle a appris que M. Larson avait été accusé d'incendie criminel et de manquement aux conditions de la probation, la directrice a considéré cela comme une récidive, sans envisager d'autre mesure que la suspension sans traitement. Elle ne s'est

même pas enquis des autres possibilités et n'a pas non plus essayé de rencontrer M. Larson. J'estime donc qu'une suspension indéfinie n'était pas justifiée, dans ces circonstances.

[173] L'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait, soit de justifier une suspension pour une période indéfinie, mais cela ne signifie pas qu'il faille prendre à la légère le cas d'un fonctionnaire accusé d'une grave infraction criminelle. J'ai longuement hésité sur ce qui pouvait être le délai approprié pendant lequel un employeur peut trouver toutes les réponses pour satisfaire aux cinq critères en question. L'employeur n'a pas posé les bonnes questions, mais s'il l'avait fait, il est certain qu'il lui aurait fallu plus que les trois jours qu'il a pris pour conduire sa prétendue enquête sur les faits. Le temps qu'il faut pour répondre à ces questions dépend souvent des faits et varie d'une affaire à l'autre.

[174] L'employeur n'a pas agi par malveillance; il essayait d'éviter l'erreur commise dans *Fleming (supra)*, où il a congédié prématurément un fonctionnaire s'estimant lésé. Je me suis donc reportée au Guide afin d'avoir une idée de ce que pourrait être un délai acceptable, et j'ai trouvé ce qui suit au paragraphe E.1(a), de la page 29 :

a. Les sanctions doivent être prises en temps opportun et être fondées sur une évaluation objective de tous les renseignements recueillis. Sauf dans les circonstances exceptionnelles, les sanctions devraient être prises au plus tard un mois après l'infraction.

[175] Il n'y a rien, dans la preuve qui m'a été produite, qui laisse entendre que l'employeur n'aurait pas pu mener une enquête en bonne et due forme dans le mois qui a suivi l'infraction. Le grief que M. Larson a présenté afin de contester sa suspension pour une période indéfinie est donc accueilli pour ce qui est de le réintégrer dans les fonctions de son poste ou d'un poste équivalent, avec indemnisation rétroactive au 1^{er} mai 2000 au titre du traitement et des avantages sociaux.

[176] Ni l'une ni l'autre des parties n'ont soulevé la question du délai inhabituel pour que le grief soit entendu par un arbitre, ni d'ailleurs celle des implications des demandes de remise de l'audience d'arbitrage faites par divers représentants. Selon moi, cela signifie que les parties ne souhaitaient pas qu'on en tienne compte dans la détermination du redressement; je ne m'étendrai donc pas sur ce point.

[177] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé que les intérêts courus sur les sommes dues au fonctionnaire s'estimant lésé soient payés si le grief était accueilli, mais il n'a pas fourni de raisons pour justifier cette demande. Je tiens à préciser que l'on peut s'interroger sérieusement sur la compétence d'un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour accorder des intérêts. De toute façon, avec la nature de la présente affaire et sans avoir de bonnes raisons, pourquoi ordonnerais-je le paiement d'intérêts? Cette demande est rejetée.

[178] Ma conclusion selon laquelle la suspension pour une période indéfinie n'était pas justifiée dans les circonstances n'a rien à voir avec les mesures que l'employeur pourrait vouloir prendre à partir du moment où le fonctionnaire s'estimant lésé serait déclaré coupable des infractions criminelles dont il est accusé, ou de celui où l'employeur aurait accès à l'ensemble des faits entourant les accusations.

[179] En résumé, les deux griefs relatifs à de prétendues violations de la convention collective sont rejetés. Le grief présenté afin de contester la suspension pour une période indéfinie est accueilli, et le fonctionnaire s'estimant lésé doit être réintégré dans ses fonctions au plus tard une semaine après la réception de la présente décision; il doit aussi être indemnisé pour ses pertes au titre du traitement et des avantages sociaux depuis le 1^{er} mai 2000. Je demeure saisie de la présente affaire dans l'éventualité où les parties auraient de la difficulté à appliquer ma décision.

**Evelyne Henry,
présidente suppléante**

OTTAWA, le 25 janvier 2002.

Traduction de la C.R.T.F.P.