

Date: 20020318

Dossiers: 166-2-30351 et 30352

Référence: 2002 CRTFP 32



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

CARL S. GANNON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Défense nationale)

employeur



Devant : Anne E. Bertrand, commissaire

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :** B.A. « Rocky » Jones, avocat

Pour l'employeur : Richard Fader, avocat

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
du 11 au 13 juin et du 25 au 28 septembre 2001.

DÉCISION

Faits

[1] Le 13 juillet 2000, Carl S. Gannon a été suspendu sans traitement en attendant le résultat d'une enquête sur des allégations d'abus de pouvoir; le 26 octobre, il a été congédié. Il conteste sa suspension et son congédiement.

[2] La lettre de congédiement, datée du 26 octobre 2000, se lit comme il suit :

[Traduction]

Comme M^{me} Laflamme vous l'a écrit dans sa lettre du 28 septembre 2000, elle a recommandé votre congédiement pour raisons disciplinaires.

Les conclusions et la recommandation de M^{me} Laflamme sont basées sur le fait que vous avez faussement prétendu avoir un diplôme universitaire dans des curriculum vitæ que vous avez soumis à au moins quatre ministères fédéraux, sur le traitement préférentiel inacceptable dont vous avez fait preuve pour embaucher des occasionnels, notamment en embauchant puis en intimidant M^{me} Paula Robinson, ainsi que sur votre utilisation de l'ordinateur du Ministère qui vous avait été confié et de ses systèmes de courrier électronique à des fins personnelles non autorisées pour des communications inacceptables. Le poste que vous occupez exige qu'on ait extrêmement confiance en votre honnêteté et en votre intégrité dans l'exercice de vos fonctions et responsabilités comme spécialiste des ressources humaines. Au cours de la dernière année, en décembre 1999, on vous a imposé une suspension de cinq jours parce que vous aviez présenté un faux à des autorités juridiques en prétendant que c'était une communication officielle du Ministère. Ce manquement à l'éthique a gravement éprouvé la confiance que nous avons en vous et compromis la relation employeur-employé. Votre inconduite plus récente, qui a abouti à la recommandation qu'on ma présentée, a détruit irréparablement votre réputation d'intégrité et la confiance que l'employeur peut vous accorder. Conformément aux pouvoirs qui me sont délégués en vertu de l'alinéa 11(2)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), je vous informe donc de ma décision de vous congédier de la fonction publique fédérale du Canada. Vous êtes congédié rétroactivement au 14 juillet 2000, quand vous avez été suspendu indéfiniment sans traitement.

Vous avez le droit de présenter un grief pour contester cette décision, en vertu de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

[3] Le fonctionnaire s'estimant lésé est un Noir; des allégations de discrimination raciale ont été faites au début de l'audience. J'ai clairement précisé qu'on ne trancherait pas de telles questions ici, puisqu'elles relèvent de la Commission des droits de la personne.

[4] J'ai entendu plusieurs témoins en quelque sept jours d'audience. C'étaient Christine A. Bent, agent fonctionnel du ministère de la Défense nationale (MDN), Paula T. Robinson, une employée, Bonnie L. Hutchinson, adjointe en ressources humaines du MDN, James R. Stewart, directeur du Centre de service des ressources humaines (Atlantique) du MDN, Ginette Laflamme, directrice générale des Services régionaux des ressources humaines civiles du MDN, Robert Downey, agent fonctionnel des ressources humaines du MDN, Barry Boehmer, agent d'information à la Logistique (Formation), Kelley Dunfee, ancienne présidente de la section locale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (UNDE) et le fonctionnaire s'estimant lésé lui-même, Carl S. Gannon.

[5] M. Gannon travaillait à la Base navale d'Halifax. À cet endroit, les civils offrent aux militaires des services de soutien en dotation. Civils et militaires y travaillent quotidiennement côte à côte; certains civils ont même des superviseurs et des gestionnaires militaires.

[6] La Division des ressources humaines se charge de toutes les mesures de dotation du personnel civil de la Base. En février 2000, Christine Bent avait demandé qu'on embauche une personne occasionnelle dans un poste de commis pour l'aider durant une période où la charge de travail était lourde. Elle avait précisé les habiletés requises et présenté une demande au service de dotation, puis avait confié l'affaire à un agent administratif qui s'occupait de dotation. De concert avec cet agent, elle avait convenu que la demande pourrait être comblée grâce aux fonds d'équité en matière d'emploi, autrement dit à la réserve créée expressément pour qu'on puisse embaucher des membres de quatre groupes : les femmes, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et ceux de différents groupes désignés. Paula Robinson a été embauchée dans ce contexte.

[7] M^{me} Robinson connaissait le fonctionnaire s'estimant lésé depuis longtemps. Elle a déclaré qu'ils avaient eu une brève liaison à la suite de laquelle elle a eu une fille. M. Gannon décrit la relation comme une passade d'une nuit, en disant qu'il n'a pas été informé de la grossesse qui en avait résultée avant que la fillette ait quatre ans.

M^{me} Robinson l'a alors poursuivi afin d'obtenir une pension alimentaire pour enfant, déclenchant une bataille judiciaire qui a duré un an et s'est terminée en décembre 1999. Résultat : M. Gannon, réputé être le père de l'enfant, s'est vu ordonner de payer une pension alimentaire pour enfant, avec les arrérages. Il restait encore d'autres questions à régler quant à la garde de la fillette, et les parties allaient devoir y revenir plus tard en cour.

[8] Paula Robinson a déclaré avoir téléphoné à M. Gannon pour lui dire qu'elle ne souhaitait pas retourner devant le tribunal, mais plutôt travailler sur la relation entre lui et leur fille. Pendant cette conversation, elle lui a confié qu'elle n'avait pas d'emploi, en lui demandant s'il y avait des possibilités d'emploi à l'arsenal maritime. M. Gannon lui a dit qu'il y avait une possibilité d'emploi pour une période de six semaines; il lui a demandé d'envoyer son curriculum vitae. M^{me} Robinson l'a fait; elle l'a retravaillé pour y ajouter des renseignements, à la demande du fonctionnaire s'estimant lésé, puis elle l'a renvoyé. Par la suite, M. Gannon lui a téléphoné en lui disant qu'elle avait obtenu le poste pour une période de six semaines et qu'elle devait passer à son bureau signer des documents. Le poste serait à la Logistique (Formation), à l'arsenal maritime. Les bureaux du service des ressources humaines sont dans un autre bâtiment, et à Statacona.

[9] M^{me} Robinson a témoigné qu'elle était heureuse d'avoir décroché l'emploi, mais nerveuse à cause de l'aide qu'elle recevait du fonctionnaire s'estimant lésé, compte tenu surtout des difficultés qu'elle lui avait causées devant le tribunal de la famille. Quand ils se sont rencontrés, elle lui a demandé pourquoi il l'aidait; il a répondu que cet emploi l'aiderait à réduire sa pension alimentaire pour enfant, bien qu'elle ait admis, en contre-interrogatoire, qu'elle avait toujours été représentée par un avocat dans sa cause devant le tribunal de la famille, et qu'elle aurait par conséquent dû savoir que la position alimentaire pour enfant n'est pas fonction du revenu du parent qui la verse, conformément aux nouvelles lignes directrices. Par conséquent, elle ne pouvait pas voir comment le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait tirer un avantage quelconque de l'aider à trouver un emploi.

[10] M. Gannon lui aurait dit de ne parler à personne de leur relation, parce qu'elle risquerait de perdre son emploi si elle en parlait. Cela l'a mise mal à l'aise et l'a incitée à se méfier du fonctionnaire s'estimant lésé. Elle trouvait le travail agréable; ses superviseurs l'aidaient vraiment beaucoup, mais elle se sentait « stressée » parce

qu'elle croyait risquer de perdre son emploi à cause de sa relation secrète avec M. Gannon. La période pour laquelle elle avait été embauchée a été prolongée deux fois. Le stress de mentir devenait trop lourd à porter, et c'est pourquoi, en mai 2000, M^{me} Robinson a informé sa superviseure, M^{me} Bent, de sa relation avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Dans son témoignage, elle a déclaré qu'elle savait qu'elle perdrait son emploi en parlant de cela, mais ça n'avait plus d'importance pour elle après tout ce qu'elle avait enduré.

[11] Selon M^{me} Bent, c'est une Paula Robinson éperdue et visiblement perturbée qui avait demandé à la voir dans son bureau et cherché à savoir de quels pouvoirs de dotation le fonctionnaire s'estimant lésé disposait. M^{me} Bent lui a expliqué qu'elle avait été embauchée pour 30 jours, mais que sa période d'emploi pourrait être prolongée jusqu'à un maximum de 120 jours conformément à la procédure de dotation normale. Elle lui a dit comment le travail du fonctionnaire s'estimant lésé aux ressources humaines correspondait avec le sien à la Logistique (Formation). M^{me} Bent a déclaré que M^{me} Robinson lui avait posé bien des questions. Ensuite, en donnant l'impression d'avoir peur et d'être perturbée, elle lui a déclaré qu'il lui avait fallu un bout de temps pour trouver le courage de lui parler, en ajoutant qu'elle ne voulait pas l'informer de la relation qu'elle avait eue avec M. Gannon, mais elle l'a fait quand même. M^{me} Bent a été étonnée d'apprendre que le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu une fille de M^{me} Robinson.

[12] M^{me} Robinson a déclaré à M^{me} Bent qu'elle voulait que quelqu'un s'occupe d'elle, prenne soin d'elle. M^{me} Bent l'a rassurée : elle n'allait pas la congédier à cause de la relation qu'elle avait eue avec le fonctionnaire s'estimant lésé; nonobstant cette relation, M^{me} Robinson satisfaisait aux exigences du poste.

[13] Toujours selon M^{me} Bent, M^{me} Robinson avait l'impression que M. Gannon avait plus de pouvoir qu'il n'en avait et qu'il était capable de lui faire perdre son poste. M^{me} Bent l'a assurée que c'était impossible parce que le poste, la prolongation de la période d'emploi ou sa cessation dépendaient d'elle et non de M. Gannon. À ce moment-là, M^{me} Robinson avait commencé à pleurer; elle était très perturbée et extrêmement nerveuse. M^{me} Bent lui a dit qu'elle n'avait plus besoin de ses services comme commis, mais qu'elle allait faire en sorte que d'autres puissent l'employer et qu'elle s'assurerait que toutes les autres demandes de dotation la concernant

passeraient par son intermédiaire. En fait, il n'y a pas eu d'autre demande de dotation pour confier des tâches de commis à M^{me} Robinson.

[14] M^{me} Bent ne s'occupe pas directement de dotation. Elle a témoigné que, après avoir été embauchée par l'intermédiaire du fonctionnaire s'estimant lésé, M^{me} Robinson s'est acquittée de toutes les exigences du poste; son travail était entièrement satisfaisant. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas du tout communiqué avec M^{me} Bent au sujet de ce placement. M^{me} Bent a déclaré qu'il s'était toujours conduit de façon professionnelle, dans le passé.

[15] M^{me} Bent savait que M. Gannon s'était comporté de façon professionnelle dans le passé; à sa connaissance, il n'avait jamais agi de cette façon-là avant; elle savait aussi qu'il n'avait absolument pas le pouvoir d'influer sur un aspect quelconque de l'emploi de M^{me} Robinson. Pourtant, elle ne lui a pas téléphoné pour tirer l'affaire au clair; elle est plutôt allée voir son superviseur, le commandant Siew, pour se plaindre que M^{me} Robinson craignait énormément que le fonctionnaire s'estimant lésé ne l'empêche d'obtenir une prolongation de sa période d'emploi, en disant qu'elle voulait simplement s'assurer que les mesures de dotation passeraient par elle plutôt que par M. Gannon. Elle a déclaré avoir simplement demandé des instructions au commandant, sans porter plainte, mais elle a reconnu que M. Gannon avait été suspendu par suite de cette plainte.

[16] En contre-interrogatoire, M^{me} Bent a reconnu que les occasionnels connaissent le système et savent qu'ils ne pourront pas travailler au-delà de la limite de 120 jours. Dans le cas de M^{me} Robinson, cette période de 120 jours allait se terminer en mai. Dans ce milieu de travail, selon M^{me} Bent, [traduction] « ce n'est pas ce qu'on sait mais qui l'on connaît » qui permet d'obtenir un emploi stable; par conséquent, pour faire prolonger sa période d'emploi, il faut plaire à son superviseur immédiat. Pour M^{me} Robinson, c'était M^{me} Bent.

[17] Deux mois plus tard, en juillet, Donna Stringer a été invitée à participer à l'enquête. Elle a alors demandé à M^{mes} Bent et Robinson de lui remettre des déclarations écrites (voir les pièces E-2 et E-8).

[18] Sur la foi de ces déclarations, et après qu'on l'eut entendu lors d'une entrevue, le 13 juillet 2000, le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu sans traitement en

attendant les résultats d'une enquête sur les allégations d'abus de pouvoir et de harcèlement envers Paula Robinson.

[19] À sa surprise évidente, M^{me} Robinson s'est fait montrer la lettre de suspension du fonctionnaire s'estimant lésé à l'audience, pour la première fois; elle a témoigné n'avoir eu aucune idée que l'employeur s'était servi de son nom pour justifier la suspension. Elle a été tout aussi étonnée d'apprendre qu'on se servait d'elle pour enquêter sur une plainte de harcèlement contre M. Gannon.

[20] James Stewart, le directeur du Centre de service des ressources humaines civiles (Atlantique) a témoigné que les agents du personnel comme le fonctionnaire s'estimant lésé sont chargés de diverses tâches, mais que la dotation représente la plus grande partie de leur travail. Aussi appelés agents de dotation, ils reçoivent une vigoureuse formation et sont tenus d'être agréés pour être en mesure d'évaluer correctement les besoins en personnel et d'y répondre. C'est une importante responsabilité puisqu'ils exercent par délégation le pouvoir du sous-ministre d'embaucher du personnel. Une fois que les agents du personnel ont l'agrément (au niveau PE-03) et sont donc investis par délégation du pouvoir d'embaucher, ils peuvent exercer largement ce pouvoir; c'est pour cette raison qu'ils doivent être bien formés. La formation inclut donc la connaissance de ce que les gestionnaires peuvent faire et de ce qui leur est interdit pour embaucher du personnel, celle de l'applicabilité des lois et règlements, de la définition du « mérite » et ainsi de suite. Cela dit, les agents du personnel doivent répondre rapidement aux demandes de personnel des gestionnaires, de sorte que leur tâche consiste globalement à concilier des règles et des besoins.

[21] M. Gannon était qualifié et agréé à titre d'agent du personnel; il faisait partie d'une équipe de six agents de dotation relevant de Paul Hartigan, un agent principal. Chacun d'eux avait une clientèle composée de diverses unités de la Base; celle du fonctionnaire s'estimant lésé comprenait la Logistique (Formation). Les agents de dotation finissent par bien connaître leurs clients, ce qui leur permet de comprendre leurs besoins en personnel et de les rencontrer souvent. Ils ont souvent affaire à des gestionnaires ayant moins d'expérience qu'eux en matière d'embauche, et comme ils embauchent pour la fonction publique et qu'il y a par conséquent une procédure d'appel des nominations, ils doivent être équitables, honnêtes et sans détour dans leur travail. La nature de leur travail les oblige aussi à travailler à l'extérieur du bureau, à fonctionner en autonomie et à ne pas être directement supervisés, hormis des

échanges avec leur supérieur immédiat. Le niveau de confiance accordé aux titulaires des postes de ce genre est donc très élevé.

[22] Les agents de dotation doivent aussi se conformer aux politiques de dotation et, particulièrement dans ce cas-ci, aux pratiques d'embauche des occasionnels (voir les OAPC [Ordonnance administrative du personnel civil] 4.03 et 4.44, respectivement pièces E-19 et E-20).

[23] M. Gannon aurait donc reçu une formation sur la politique d'emploi d'occasionnels (pièce E-20), qui permet aux agents de dotation de couvrir très rapidement des absences de courte durée, par exemple en cas de congés de maladie. Les candidats potentiels sont vite identifiés, et la sélection n'est pas basée sur les mêmes normes d'embauche que dans le reste de la fonction publique, où elle est fondée sur le mérite et doit tenir compte de très nombreux facteurs. La politique en question prévoit notamment ce qui suit :

SOURCES DE RECRUTEMENT

Dans toute la mesure où c'est acceptable et faisable, il est recommandé que les occasionnels soient recrutés par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique ou des Centres d'emploi du Canada. Ils peuvent toutefois être recrutés grâce à d'autres sources, comme les répertoires ministériels, les listes de rappel et la publicité.

L'embauche des occasionnels doit être équitable et non discriminatoire, sans trace de favoritisme, de népotisme ou d'influence indue réelle ou apparente.

[24] La clé de ce type d'embauche, c'est qu'elle doit être équitable et de toute évidence sans favoritisme, népotisme, et ainsi de suite. Ainsi, lorsqu'un ou une gestionnaire veut faire embaucher sa fille, par exemple, l'employeur doit lui signaler le problème — le risque de conflit d'intérêts — et lui enjoindre de confier la tâche de l'embaucher à un autre agent. Un agent des ressources humaines qui n'a aucun lien de parenté avec la personne intéressée peut éviter de donner une impression de partialité tout en ne rejetant pas la candidature de la fille d'un ou d'une gestionnaire dont la candidature serait acceptable pour un emploi donné.

[25] L'embauche d'occasionnels est une mesure de dotation conçue pour qu'on puisse répondre à des besoins d'aide supplémentaire à court terme. Les occasionnels

sont embauchés pour 90 jours, mais leur période d'emploi peut être prolongée jusqu'à un maximum de 125 jours. Ce sont les gestionnaires de l'organisation qui déterminent les besoins en personnel occasionnel, et ils demandent les occasionnels nécessaires aux agents de dotation. Ces derniers doivent alors agir rapidement, mais en toute équité; ils doivent évaluer les candidats et les recommander par écrit aux gestionnaires, qui décident de les embaucher ou pas. Les demandes de prolongation de la période d'emploi sont présentées par les gestionnaires aux agents de dotation, qui sont investis par délégation du pouvoir de les approuver.

[26] Les agents de dotation reçoivent fréquemment de nombreux curriculum vitæ de personnes désireuses de trouver un emploi même d'occasionnel; ils les conservent dans leur bureau. Afin d'établir une approche normalisée, une nouvelle procédure d'embauche des occasionnels a été conçue en avril 1999 par un comité. Tous les curriculum vitæ des personnes désireuses d'obtenir un emploi d'occasionnel devaient être conservés centralement pour que tous ceux qui s'occupaient de dotation y aient accès. Les curriculum vitæ devaient être conservés pendant un an. Le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé quand ce nouveau système a été mis en œuvre, mais de toute manière, même si l'on a fait grand cas de ce répertoire général, le soi-disant nouveau système n'était rien de plus qu'un classeur dans lequel on conservait les curriculum vitæ. Le comité n'avait pas fait approuver la nouvelle méthode par un membre de la haute direction et ne comprenait aucun des supérieurs du fonctionnaire s'estimant lésé. En outre, les agents de dotation prenaient souvent des curriculum vitæ dans le répertoire sans le noter, de sorte qu'il était souvent incomplet.

[27] L'ancienne méthode de traitement des curriculum vitæ persistait donc; les agents de dotation conservaient certains curriculum vitæ dans leur bureau et d'autres dans le classeur du répertoire central. Bonnie Hutchinson a brièvement été l'adjointe en ressources humaines du fonctionnaire s'estimant lésé. Elle l'a informé de la nouvelle méthode, en témoignant toutefois qu'il n'était pas inhabituel que les agents de dotation conservent les curriculum vitæ dans leur bureau.

[28] M^{me} Hutchinson avait elle aussi sa méthode d'embauche : elle choisissait les curriculum vitæ pertinents, menait les entrevues et recommandait d'embaucher telle ou telle personne. Comme elle n'avait pas le pouvoir de signer la formule de recommandation, elle la remettait à l'agent de dotation pour qu'il le fasse. Quand on l'a affectée à M. Gannon, celui-ci lui a dit qu'il préférait étudier chaque recommandation

avant de la signer, parce que, comme elle l'a admis, c'est probablement lui qui était responsable de l'embauche, au bout du compte.

[29] Même si M^{me} Hutchinson était partisane de l'utilisation du répertoire central comme méthode d'embauche de choix pour tous les agents de dotation, elle a reconnu qu'il y avait encore des cas où des membres de la famille de hauts fonctionnaires étaient embauchés par des agents de dotation. Selon elle, c'était acceptable dans la mesure où les fonctionnaires apparentés aux personnes embauchées ne participaient pas directement à leur embauche, autrement dit quand il n'y avait pas de trafic d'influence et qu'ils ne signaient pas la moindre formule d'embauche. À sa connaissance, toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait jamais fait de recommandation d'embauche répréhensible; en fait, elle lui avait même demandé une fois d'envisager la candidature de sa bru.

[30] M^{me} Hutchinson venait de rentrer d'un congé au moment où le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu. On lui a demandé à deux reprises de fouiller le bureau de l'intéressé pour trouver les dossiers dont il fallait s'occuper, par exemple dans son panier de correspondance reçue. Elle a fait ce qu'on lui demandait. La deuxième fois, elle était accompagnée de M. Hartigan quand elle a fouillé les tiroirs du bureau de M. Gannon. C'est là qu'elle a trouvé un curriculum vitæ du fonctionnaire s'estimant lésé avec un bordereau d'envoi par télécopieur adressé à Santé Canada (pièce E-12). Elle a pris connaissance de ce curriculum vitæ et déclaré à M. Hartigan qu'elle était horrifiée de constater que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déclaré être titulaire d'un baccalauréat alors que c'était faux. Elle a dit que c'était une fraude, que le fonctionnaire s'estimant lésé était un menteur et que c'était d'autant plus grave que, à titre d'agent des ressources humaines, il demandait à tous les autres de se conformer aux règles, en se plaçant lui-même au-dessus d'elles. Par contre, elle a décrit M. Gannon comme un très bon travailleur qui appuyait ses subordonnés et ne refusait jamais une demande d'aide.

[31] La témoin a téléphoné au contact de Santé Canada au sujet de la demande d'emploi que le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait adressée. Ensuite, à la demande de M^{me} Stringer, elle a fait une recherche dans les courriels du fonctionnaire s'estimant lésé et les a tous imprimés. Elle a admis avoir elle-même envoyé des courriels personnels à partir du bureau, en avouant qu'elle ne savait pas qu'on pouvait la congédier pour avoir envoyé un certain nombre de ces courriels. On lui a présenté les

politiques sur les courriels et sur l'utilisation de l'Internet (pièces E-15, E-16 et E-17), mais elle a dit qu'elle ne les avait jamais vues auparavant et que l'employeur ne lui avait pas non plus expliqué leur raison d'être. En tout, l'employeur a trouvé quelque 300 courriels à des fins personnelles envoyés ou reçus par le fonctionnaire s'estimant lésé à son lieu de travail (pour un échantillon de ces courriels, voir la pièce E-13).

[32] En dépit de sa bonne relation professionnelle avec M. Gannon, M^{me} Hutchinson a déclaré qu'elle ne pourrait plus travailler avec lui, faute de pouvoir lui faire confiance.

[33] Le fonctionnaire s'estimant lésé relevait de Paul Hartigan, un agent principal des ressources humaines qui relève lui-même de James Stewart, lequel relève de Ginette Laflamme, la directrice générale, dont le supérieur immédiat est le sous-ministre adjoint.

[34] M. Stewart a déclaré qu'il connaît le fonctionnaire s'estimant lésé depuis 1995; il le connaît mieux depuis qu'il est l'un des agents des ressources humaines qui relèvent de lui par l'intermédiaire de l'agent principal Hartigan. En novembre 1999, il a été informé d'une allégation d'inconduite de M. Gannon. Son service avait reçu une demande de renseignements d'un avocat du tribunal de la famille qui mettait en doute la confirmation du traitement de M. Gannon, parce que l'information fournie à ce sujet n'était pas toujours la même. En fait, on avait récupéré une lettre sur du papier à en-tête du MDN précisant un taux de traitement inférieur à celui que M. Gannon touchait réellement, sous la signature contrefaite d'un fonctionnaire du MDN. M. Gannon a admis avoir donné des renseignements mensongers, en expliquant qu'il était en cour pour une affaire concernant une enfant et qu'il était extrêmement stressé. Pour M. Stewart, ces actions étaient fondamentalement répréhensibles, particulièrement de la part d'un agent des ressources humaines ayant un fondé de signature pour des nominations à des postes. Il s'agissait du premier incident qu'on pouvait reprocher à M. Gannon en 22 années de bons et loyaux services; c'était un agent de dotation justifiant de 12 années d'expérience, avec toute la formation nécessaire, parfaitement qualifié, qui était resté organisé durant les périodes difficiles de compressions des effectifs, un agent fiable qui était considéré comme l'un des meilleurs pour servir les clients dans les cas de réaménagement des effectifs. Bref, M. Stewart a longuement réfléchi avant de décider quelle serait la sanction appropriée.

C'était une inconduite extrêmement grave, mais, après avoir dûment pesé la situation, il a imposé la sanction la plus légère possible, une suspension de cinq jours.

[35] Lors de la réunion qu'ils ont eue le 26 novembre 1999, M. Stewart a averti le fonctionnaire s'estimant lésé qu'aucun autre incident de ce genre ne serait toléré, en le confirmant par écrit :

[Traduction]

Après avoir examiné tous les renseignements que j'avais dans cette affaire, il m'est impossible de conclure que les explications que vous avez données réduisent la gravité de la fraude que vous avez commise en invoquant le nom du Ministère.

[...]

Votre explication que la question de votre salaire a été rectifiée auprès de l'Aide juridique de Dalhousie est donc peut-être en-deçà de la vérité. Après notre rencontre, le bureau de M^{me} MacNeil a confirmé que la lettre que vous aviez contrefaite a été déposée au tribunal. Les conseillers en ressources humaines occupent des postes de confiance et doivent par conséquent se comporter et agir de façon à être sans reproche. Vous avez commis une fraude quand vous avez présenté un faux aux autorités juridiques. Ce manque d'éthique porte un dur coup à la relation de confiance entre l'employeur et l'employé, et je ne peux absolument pas la tolérer.

Je reconnais le remords dont vous avez fait preuve à l'entrevue et le stress que vous éprouviez pour diverses raisons personnelles. Quand j'ajoute à cela vos 22 années de service et le fait que vous avez déclaré qu'il s'agissait d'un incident isolé, je suis disposé à mitiger mon intervention disciplinaire, en vous imposant une suspension de cinq jours. Votre gestionnaire, M. Paul Hartigan, établira les dates de cette suspension avec vous.

Si vous vous rendez coupable d'une autre inconduite, quelle qu'elle soit, vous écoperez d'une sanction disciplinaire plus dure pouvant aller jusqu'au congédiement.

[36] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas contesté la suspension de cinq jours. Pour sa part, M. Stewart était convaincu que le problème était réglé et que tout le monde pourrait reprendre le travail.

[37] Au début de juillet 2000, M. Stewart a appris que M. Gannon aurait embauché une personne avec qui il avait eu une liaison auparavant. Il avait le pouvoir d'enquêter sur cette allégation d'inconduite et d'imposer des sanctions si elles se révélaient fondées. Il a expliqué qu'il avait enquêté sur l'allégation d'inconduite mais pas sur celle de harcèlement, puisqu'on n'avait pas porté plainte pour harcèlement à ce moment-là. C'est pour cette raison que l'enquête n'a pas suivi la procédure de la politique sur le harcèlement. En contre-interrogatoire, M. Stewart a admis avoir fait une distinction entre un comportement harcelant et une plainte de harcèlement comme telle quand il a pris connaissance des déclarations de M^{mes} Robinson et Bent. Il a conclu que M. Gannon était accusé d'avoir harcelé M^{me} Robinson. Selon lui, et d'après les renseignements que M^{me} Stringer lui avait donnés, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait incité M^{me} Robinson à croire qu'il contrôlait son emploi au point qu'elle le perdrait si elle parlait à d'autres de la liaison qu'ils avaient eue. M^{me} Robinson était convaincue que le fonctionnaire s'estimant lésé contrôlait son emploi au MDN. Pour M. Stewart, il s'agissait d'intimidation et d'un comportement harcelant plutôt que d'une plainte de harcèlement proprement dite qui aurait entraîné l'application de la procédure d'enquête prévue dans la politique sur le harcèlement.

[38] M. Stewart a interrogé plusieurs personnes dont il a obtenu des déclarations. Dans ces déclarations, il a immédiatement reconnu le nom de Paula Robinson, qu'il avait déjà vu dans le contexte des démêlés du fonctionnaire s'estimant lésé avec le tribunal de la famille au mois de novembre précédent, ce qui l'a particulièrement inquiété. Le nœud du problème, d'après ce que M^{me} Robinson avait dit à M^{me} Bent, au commandant Siew et à Donna Stringer, c'était que M. Gannon avait été mêlé à son embauche et pouvait l'être à son licenciement. Après avoir enquêté sur la question, M. Stewart a rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé sans le prévenir, le 13 juillet; il lui a expliqué les allégations, en disant avoir l'impression qu'il s'était mal conduit envers Paula Robinson. Il a déclaré à M. Gannon qu'on lui donnerait la possibilité de donner sa version des faits. Il s'attendait à ce que l'intéressé soit secoué par tout cela, mais il s'est fait répondre que M^{me} Robinson était capable de vendetta, de manigances et de harcèlement.

[39] M. Stewart s'est prévalu de son pouvoir de suspendre M. Gannon sans traitement parce qu'il estimait préférable que l'intéressé ne soit pas au travail pendant l'enquête, afin d'éviter de donner l'impression qu'une ingérence serait possible. Il a déclaré à M. Gannon que l'affaire était grave et qu'il allait y voir immédiatement. Il lui

a demandé le mot de passe de son courrier électronique pour vérifier ses accès et pour s'assurer que ses tâches quotidiennes seraient accomplies. M. Gannon a obtempéré sans protester.

[40] Le même jour — le 13 juillet 2000 — M. Stewart a remis à M. Gannon la lettre de suspension suivante :

[Traduction]

Je vous informe que vous êtes suspendu sans traitement en attendant les résultats de l'enquête sur les allégations d'abus de pouvoir dont vous vous seriez rendu coupable avant et durant l'emploi de M^{me} Pamela Robinson [sic]. Le comportement qu'on vous reproche durant son emploi au MDN est considéré comme de l'intimidation et du harcèlement. Si l'enquête devait conclure que ces allégations ne sont pas fondées, vous serez immédiatement réintégré dans vos fonctions et votre traitement vous sera versé rétroactivement à la date de votre suspension. Par contre, si elles se révèlent fondées, je recommanderai que vous soyez congédié pour raisons disciplinaires.

Il vous est interdit de communiquer avec M^{me} Robinson à ce sujet. Si vous le faites quand même, nous considérerons cela comme du harcèlement et de l'intimidation. Le Ministère prendra toutes les mesures administratives ou civiles nécessaires pour s'assurer que vous cessiez d'agir de la sorte.

[41] M. Stewart a invoqué plusieurs politiques et lignes directrices sur les utilisations autorisées du courrier électronique et de l'Internet par le personnel du MDN. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas accusé d'avoir utilisé illégalement le courrier électronique ou l'Internet, ni de s'en être servi à des fins criminelles, mais simplement de les avoir utilisés de façon inacceptable et non autorisée. L'employeur a souligné que, dès qu'ils commencent leur journée de travail, tous les employés du MDN, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé, voient apparaître à l'écran de leur ordinateur un avertissement précisant que les courriels échangés au bureau sont contrôlés.

[42] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a longuement tenté de déterminer jusqu'à quel point l'employeur s'était immiscé dans la vie privée de son client, par exemple en perquisitionnant dans son bureau, en faisant des appels téléphoniques pour déterminer comment il s'était servi de son curriculum vitae pour présenter des

demandes d'emploi, en analysant et en imprimant ses courriels personnels et le relevé de ses utilisations de l'Internet, et ainsi de suite. M. Stewart a déclaré avoir obtenu ces renseignements parce qu'il était autorisé à le faire en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et des pouvoirs qui lui sont délégués par l'OAPC 1.02 (voir la pièce E-27). En outre, l'employeur a déposé en preuve une copie d'une lettre du 17 juillet 2001 du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (voir la pièce E-37), la réponse à la plainte que M. Gannon avait portée contre les fonctionnaires du Centre de service des ressources humaines civiles (Atlantique) du MDN à l'égard des perquisitions dans son bureau, de l'analyse de ses relevés informatiques sans son consentement et de leur utilisation dans une enquête administrative. Le Commissariat a conclu ce qui suit :

[Traduction]

Le plaignant travaillait comme agent des ressources humaines au Centre de service des ressources humaines civiles (Atlantique) du MDN. Nous avons appris qu'on avait porté contre lui une plainte officieuse de harcèlement par suite de remarques qu'il avait faites à une employée du MDN. Pendant que le MDN faisait enquête sur cette question, d'autres faits ont été révélés quant aux pratiques d'embauche du plaignant ainsi qu'à une possibilité d'abus de pouvoir.

On nous a dit que la question de l'abus de pouvoir découlait d'une allégation selon laquelle le plaignant aurait embauché des personnes qu'il connaissait intimement. Les enquêteurs du MDN voulaient examiner les curriculum vitæ des personnes dont le plaignant avait recommandé l'emploi au MDN mais ne les ont pas tous trouvés dans le répertoire ministériel officiel. Après que le plaignant eut dit aux enquêteurs qu'il conservait certains curriculum vitæ dans son bureau pour s'y reporter, son bureau a été fouillé; les curriculum vitæ manquants y ont été trouvés.

Les fonctionnaires du MDN ont aussi expliqué avoir découvert pendant l'enquête que le plaignant se servait de ses réseaux électroniques à des fins non autorisées. Le MDN était donc tenu de poursuivre son enquête en tenant compte de ces nouveaux faits. Ses enquêteurs ont demandé au plaignant de leur donner ses mots de passe, après quoi ils ont accédé à son relevé « Visu Mail » sur Internet ainsi qu'à son relevé « Outlook » de l'intranet du MDN, afin de déterminer si l'allégation d'utilisation non autorisée des réseaux était fondée.

Le MDN doit se conformer aux politiques du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail et sur l'utilisation des réseaux électroniques. Par conséquent, il est tenu d'enquêter sur les allégations de harcèlement ou d'abus de pouvoir, pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement dans son milieu de travail. Il est tenu aussi d'assurer le respect des politiques sur l'utilisation des réseaux électroniques et d'enquêter sur toute allégation de violation de ces règles. Les administrateurs généraux ont l'obligation de faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement dans le milieu de travail ainsi que d'y encourager l'utilisation des réseaux électroniques sans tolérer des activités inacceptables ou illégales à l'un ou l'autre de ces égards. Ils ont aussi l'obligation d'intervenir rapidement, équitablement et de façon décisive dans tous les cas de non-conformité aux politiques ou d'infraction à la loi.

Dans cette affaire, le MDN avait des raisons de perquisitionner dans le bureau du plaignant afin de recueillir des preuves dans le cadre de son enquête administrative sur les allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir. Au cours de cette enquête, il a découvert d'autres faits qui ont mené à de nouvelles allégations d'utilisation non autorisée de ses réseaux électroniques. Les renseignements obtenus dans le bureau du plaignant et dans ses relevés d'Internet et de l'intranet ont été utilisés dans le contexte de son enquête sur ces questions. Le commissaire à la protection de la vie privée estime que le MDN s'est conformé aux exigences de l'alinéa 1a) de la **Loi sur la protection des renseignements personnels**. Les renseignements personnels concernant le plaignant ont été recueillis à juste titre pour une activité légitime d'un programme et utilisés conformément à l'alinéa 7a) pour cette même fin, soit pour mener une enquête administrative.

Le commissaire à la protection de la vie privée conclut que le MDN n'a pas porté atteinte aux droits de protection des renseignements personnels du plaignant à cet égard. Cette plainte n'est pas fondée.

[43] Pour des raisons personnelles, M. Stewart a été incapable de mener l'enquête à bien; c'est donc sa supérieure, M^{me} Ginette Laflamme, qui l'a poursuivie à Ottawa. M^{me} Laflamme est la directrice générale des Services régionaux des ressources humaines civiles du MDN. Par la suite, M. Stewart n'a contribué à l'enquête qu'en obtenant des renseignements sur les demandes d'emploi de M. Gannon dans la fonction publique fédérale. C'est dans ce contexte qu'il a reçu le curriculum vitae que le fonctionnaire s'estimant lésé avait utilisé en prétendant être titulaire d'un diplôme universitaire; il a communiqué cette information à M^{me} Laflamme.

[44] Une enquêteuse indépendante, Cindy Reid, agent principal des ressources humaines (Prairies) a été chargée d'enquêter sur la question; les résultats qu'elle a obtenus figurent dans un rapport daté du 4 août 2000 (voir la pièce G-6), contenant un affidavit du fonctionnaire s'estimant lésé où celui-ci répond aux allégations (voir la pièce G-1).

[45] L'employeur a accru la portée de l'enquête initiale quand il a découvert les curriculum vitæ frauduleux du fonctionnaire s'estimant lésé, son grand nombre de courriels personnels ainsi que les curriculum vitæ manquants de personnes don't il avait recommandé l'embauche comme occasionnelles.

[46] M^{me} Laflamme est dans la fonction publique depuis 27 ans, dont 24 dans le domaine des ressources humaines. Elle a notamment atteint le niveau PE-03 en tant qu'agente de dotation agréée. Elle a donné de la formation sur tous les aspects de la dotation, y compris l'application de la législation, les côtés légaux ou illégaux de cette spécialité, et ainsi de suite. À l'heure actuelle, elle est responsable du personnel œuvrant en dotation, autrement dit des services de dotation et de la façon dont ils sont assurés. En tout, quelque 400 fonctionnaires relèvent d'elle. Le fonctionnaire s'estimant lésé fait partie de son organisation hiérarchique.

[47] M^{me} Laflamme a pris le temps de réunir tous les renseignements pertinents pour s'assurer que les procédures et les méthodes d'enquête étaient conformes, puisque c'était la première fois qu'elle enquêtait sur un gestionnaire des ressources humaines impliqué dans de telles allégations. Toute la documentation recueillie dans le cadre de l'enquête a été communiquée à l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, et M^{me} Laflamme a précisé toutes les allégations contre M. Gannon à ce moment-là (voir la lettre du 23 août 2000, pièce E-30). Par la suite, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé et ce dernier ont rencontré M^{me} Laflamme et M. Hartigan le 30 août lors d'une entrevue officielle au cours de laquelle M. Gannon s'est vu offrir la possibilité de répondre aux allégations. M^{me} Laflamme a clairement précisé qu'il ne s'agissait pas en l'occurrence d'une enquête sur une plainte de harcèlement, mais plutôt d'une enquête sur un cas d'inconduite.

[48] Les quatre participants à l'entrevue ont discuté des pratiques de dotation, du népotisme de l'embauche de M^{me} Robinson, de l'utilisation à la fois importante et inacceptable du courrier électronique par le fonctionnaire s'estimant lésé pour des fins personnelles et de la fausse déclaration qu'il avait faite dans son curriculum vitæ.

M^{me} Laflamme a témoigné que M. Gannon avait donné des explications cavalières et qu'il ne se rendait compte ni de la gravité de ses actions, ni de leur caractère inacceptable. Selon elle, les courriels du fonctionnaire s'estimant lésé avaient un contenu à caractère sexuel ou renfermaient des communications personnelles inacceptables, alors que M. Gannon n'était pas de cet avis. Pour M^{me} Laflamme, c'était particulièrement inquiétant puisque le fonctionnaire s'estimant lésé était un gestionnaire, un spécialiste investi par délégation de pouvoirs du sous-ministre, un fonctionnaire titulaire d'un poste de confiance exigeant qu'il se comporte avec éthique. L'avocat de M. Gannon a demandé que son client soit réintégré dans ses fonctions en attendant que les résultats de l'enquête soient connus; M^{me} Laflamme a dit qu'elle y réfléchirait.

[49] Par la suite, M^{me} Laflamme a été informée que, pendant qu'il était suspendu, mais avant l'entrevue du 30 août 2000, M. Gannon avait postulé un emploi dans la fonction publique fédérale en se servant de son curriculum vitæ mensonger et qu'il avait participé à une entrevue de sélection. Il n'en avait pas parlé à l'entrevue disciplinaire.

[50] M^{me} Laflamme a pris connaissance de tous les documents et des résultats de l'enquête. Elle a aussi examiné l'affidavit du fonctionnaire s'estimant lésé, les constatations de l'enquêteur et les observations écrites de l'avocat de l'intéressé (voir la pièce E-32) sur tous les aspects du dossier. Sur la foi de cette information, elle a ordonné qu'on procède à une vérification des pratiques du Centre de service d'Halifax applicables à l'emploi d'occasionnels et à la nomination de fonctionnaires pour une période déterminée. Le rapport des vérificateurs (pièce E-33) a révélé qu'il n'y avait pas de lacunes quant à la « légalité » des mesures de dotation du Centre, mais il a recommandé des mesures pour accroître la transparence des procédures. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a alors écrit au ministre de la Défense nationale en déclarant que la procédure d'enquête et la suspension du fonctionnaire s'estimant lésé étaient inacceptables et en alléguant que son client avait été injustement traité pour des raisons racistes (voir la pièce E-34). D'après M^{me} Laflamme, le Ministre ne s'en est pas mêlé.

[51] Le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé connaissait personnellement M^{me} Robinson et qu'il avait demandé à l'intéressée de lui envoyer son curriculum vitæ pour obtenir un emploi démontre que sa façon de procéder était injuste et

préférentielle, selon M^{me} Laflamme. La directrice générale a admis que l'embauche de M^{me} Robinson par le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait rien d'illégal, à cela près que la candidate n'avait pas envoyé son curriculum vitae au Centre de service : c'était le fonctionnaire s'estimant lésé qui l'avait appelée pour lui demander de le lui envoyer, en ne se conformant pas aux règles sur le népotisme, l'équité, le traitement équitable et la transparence puisqu'il embauchait une personne avec qui il savait qu'il avait déjà eu une liaison sans se distancer du dossier ni déclarer cette liaison, contrairement à la politique d'embauche des occasionnels.

[52] À la fin, M^{me} Laflamme a fondé sa décision sur des facteurs comme la gravité des actes du fonctionnaire s'estimant lésé, ses longs états de service, le poste qu'il occupait et la confiance qu'on lui accordait par conséquent, les pouvoirs délégués dont il était investi dans son poste, la sanction disciplinaire dont il avait écopé en 1999 pour usage de faux, ce qui était une inconduite de même genre, la possibilité — ou l'impossibilité — de le nommer à un autre poste, son abus de confiance et le fait qu'il ne l'avait jamais convaincue qu'il se rendait compte de la gravité de ses actes ou de son manque de jugement. Elle a recommandé qu'il soit congédié.

[53] M^{me} Laflamme a témoigné qu'une personne nommée dans les courriels du fonctionnaire s'estimant lésé avait fait l'objet d'une enquête et subi des mesures disciplinaires pour utilisation non autorisée du courrier électronique. Les autres fonctionnaires en cause ne relevaient pas d'elle.

[54] Robert Downey a témoigné sur ses pratiques pendant dix ans comme agent de dotation au MDN. Il a travaillé avec le fonctionnaire s'estimant lésé au cours de cette période. Le témoin a expliqué que, dans la période de compressions d'effectifs du MDN, en 1994-1995, on y a créé un Centre de service pour offrir aux militaires des services de soutien assurés par des civils, qu'il n'y avait pas de répertoire en bonne et due forme de candidats où les intéressés pouvaient envoyer leur curriculum vitae afin de postuler des postes vacants.

[55] Chaque agent de dotation avait son propre répertoire officieux « pratique » de demandes d'emploi; tout le monde le savait, y compris les gestionnaires qui lui présentaient des demandes de dotation et qui en présentaient aussi au fonctionnaire s'estimant lésé et à d'autres agents du personnel. M. Downey se rappelle que le Centre conservait un répertoire général et que ce répertoire ne comprenait pas nécessairement toutes les demandes d'emploi des membres du public appartenant aux groupes visés

par l'équité en matière d'emploi, autrement dit les membres des minorités visibles, par exemple, le groupe important dont il recevait des demandes, tout comme le fonctionnaire s'estimant lésé. M. Downey est un Noir, et c'est ce qui explique que le fonctionnaire s'estimant lésé et lui-même recevaient de nombreuses demandes d'emploi de leurs contacts dans la communautaire noire.

[56] M. Downey conservait dans son bureau de nombreux curriculum vitæ qu'il recevait dans le cadre du travail; les autres membres du personnel y avaient accès, tout comme les autres agents des ressources humaines. Il ne demandait pas aux gens qu'il connaissait de lui envoyer leur curriculum vitæ.

[57] Le témoin a aussi parlé des pratiques d'embauche du MDN à l'égard des membres de la famille de ses fonctionnaires. La politique n'interdisait pas d'embaucher des parents, mais il a expliqué qu'on aurait exigé qu'il s'assure que c'était acceptable, en informant le gestionnaire désireux de faire embaucher sa fille, par exemple, qu'il devrait demander à un autre gestionnaire d'étudier la demande d'emploi et de se charger de la procédure d'embauche.

[58] Dans le cas des occasionnels, quand l'embauche se fait rapidement et sans concours, les possibilités de faire entorse aux règles sont plus grandes, d'après M. Downey. En effet, l'agent de dotation participe directement à l'embauche avec le gestionnaire; le témoin a déclaré qu'il ne serait pas acceptable qu'il embauche lui-même un membre de sa famille. Dans un cas comme celui-là, il a dit qu'il aurait fait parvenir le curriculum vitæ en question à d'autres agents des ressources humaines ainsi qu'aux différents répertoires, de façon à ne pas empêcher le membre de sa famille de présenter une demande tout en évitant de l'embaucher lui-même directement. Selon lui, le principe fondamental consiste à éviter absolument de participer à l'embauche en pareil cas. Quand on lui a fait une mise en situation analogue à celle du fonctionnaire s'estimant lésé et de Paula Robinson, il a déclaré qu'il n'aurait pas participé à la procédure d'embauche, qu'il n'aurait pas envoyé le curriculum vitæ de l'intéressée à qui de droit et qu'il aurait au moins informé le gestionnaire qui lui avait demandé d'embaucher quelqu'un de sa relation avec la candidate.

[59] En ce qui concerne l'utilisation des courriels et de l'Internet, le témoin a dit qu'il s'abstient d'envoyer des courriels humoristiques et qu'il évite absolument tout contenu sexuel. Il a dit que les fonctionnaires se servent effectivement de leur

ordinateur de bureau pour échanger quelques messages personnels, mais qu'il y a très peu de ces messages. Il sait que l'utilisation des réseaux informatiques est assujettie à des conditions et que le gouvernement la contrôle.

[60] Barry Boehmer est agent d'information à la Logistique (Formation); il a témoigné qu'il fait de la dotation et que, dans ce contexte, il a souvent travaillé sur des demandes de dotation avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Il a dit que l'embauche de Paula Robinson ne posait aucun problème, quant à son travail ou à ses qualifications pour le faire. Il ignorait toutefois que le fonctionnaire s'estimant lésé et M^{me} Robinson avaient eu une liaison et il a dit qu'il aurait aimé en être informé, en raison de la politique sur l'embauche de parents.

[61] Kelley Dunfee est l'ancienne présidente de la section locale de l'Alliance (UNDE) au MDN. Elle a témoigné en disant s'être souvent servie des réseaux informatiques du gouvernement pour envoyer des nouvelles du syndicat par le courrier électronique. Parfois, elle envoyait des centaines de courriels, et elle a déclaré qu'on ne lui a jamais imposé de mesures disciplinaires pour son utilisation du courrier électronique, sauf que l'employeur lui a dit de ne pas se servir de son équipement pour les affaires syndicales. Elle a présenté un grief à cet égard et obtenu gain de cause, ce qui lui a permis de continuer à informer les membres du syndicat par le courrier électronique.

[62] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Carl Gannon, est au service du MDN depuis novembre 1977, quand il a été embauché comme commis à la salle du courrier. Il a gravi les échelons depuis, jusqu'à ce qu'il soit nommé agent du personnel 03 en 1991.

[63] M. Gannon a d'abord témoigné sur la question de Paula Robinson. Il avait reçu une demande de dotation de Barry Boehmer, de la Logistique (Formation), qui voulait faire embaucher une personne occasionnelle pour des tâches de commis. Il est allé chercher trois curriculum vitæ — dont celui de M^{me} Robinson — dans un classeur de l'aire centrale du bureau. Il ne s'est pas servi de son répertoire personnel. Les curriculum vitæ provenaient de membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

[64] M. Gannon a parlé d'un système de répertoires personnels et général de façon comparable à son collègue Downey. Lorsqu'il s'agissait d'embaucher des occasionnels,

il avait le pouvoir de procéder sans s'adresser aux organismes de recrutement comme DRHC ou la Commission de la fonction publique.

[65] Il a fait des appels téléphoniques pour savoir si les trois personnes en question étaient disponibles; seule Paula Robinson l'était pour le poste en question. Il a ensuite informé M. Boehmer de la situation, et celui-ci lui a dit d'embaucher M^{me} Robinson. M. Gannon a dit n'avoir absolument pas fait pression sur son interlocuteur pour qu'il embauche M^{me} Robinson.

[66] Ensuite, M. Gannon a téléphoné à M^{me} Robinson pour lui offrir le poste. Ils se sont rencontrés plus tard, quand la période d'emploi de M^{me} Robinson a été prolongée; il a alors signé les documents nécessaires.

[67] Le fonctionnaire s'estimant lésé a nié avoir reçu l'OAPC 4.44 sur l'embauche d'employés occasionnels, en tant qu'instrument de travail, à titre d'agent de dotation. Il a déclaré que cette politique est désuète, de toute façon. Il a toutefois admis qu'il aurait été tenu de se conformer à une telle ordonnance administrative; quand on l'a contre-interrogé sur son contenu, il n'a pas pu dire ce qu'on entendait par une procédure d'embauche d'occasionnels manifestement dénuée de favoritisme. Il a plutôt déclaré que, dans le cas de M^{me} Robinson, il s'était donné du mal pour être juste sans se laisser influencer par leur vécu. Il a dit admettre avoir pensé à des risques de népotisme et de favoritisme dans ce contexte, en ajoutant que, à son avis, ce n'était pas pertinent puisqu'il n'avait aucun lien de parenté avec M^{me} Robinson. S'il l'affirme, c'est parce que leur liaison n'avait été rien de plus qu'une passade d'une nuit et que M^{me} Robinson était revenue à la surface cinq ans plus tard avec son enfant. Il a contesté sa paternité et la demande de pension alimentaire pour l'enfant devant les tribunaux; la procédure judiciaire a été extrêmement hargneuse.

[68] M. Gannon a admis avoir dit à M^{me} Robinson de ne pas parler de leur liaison à qui que ce soit, parce que sa vie privée ne regarde que lui et n'a rien à voir avec son travail. Il a déclaré avoir tout simplement demandé à l'intéressée de ne rien dire, sans ajouter la moindre condition. Il nie avoir harcelé ou intimidé M^{me} Robinson, en déclarant que c'est elle qui lui téléphonait et non l'inverse.

[69] Ensuite, le 13 juillet 2000, M. Stewart lui a montré la déclaration de Donna Stringer et lui a remis la lettre de suspension l'informant qu'on enquêtait sur les allégations d'intimidation et de harcèlement qu'on lui reprochait à l'égard de

M^{me} Robinson. On lui a ordonné de quitter immédiatement son bureau. On lui a demandé ses mots de passe pour le courrier électronique et pour l'Internet, et il les a donnés. Il était extrêmement perturbé par tout cela en disant qu'il ne s'y attendait pas. C'est toute l'information qu'il a reçue avant que le rapport de l'enquêteure ne lui soit communiqué.

[70] Ce rapport sur les faits relatifs aux allégations d'intimidation et de harcèlement à l'endroit de M^{me} Robinson n'était pas concluant et ne contenait aucune preuve d'inconduite. Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé n'avoir pas fait de menaces à M^{me} Robinson et ne pas l'avoir intimidée non plus. Il ne pouvait pas dire ce que l'intéressée aurait pu « déduire » de leurs conversations, mais il a déclaré n'avoir rien fait de tel.

[71] La portée de l'enquête a été élargie à ce moment-là, mais le fonctionnaire s'estimant lésé n'en a pas été informé. Il ne souscrivait pas aux allégations (qu'il aurait eu un comportement inacceptable et accordé un traitement préférentiel en embauchant des occasionnels) figurant dans la lettre du 29 septembre 2000 (pièce E-35). Selon lui, il s'est toujours conformé aux règles et son rendement professionnel était bon. Il nie avoir fait quoi que ce soit de mal en embauchant M^{me} Robinson, et il maintient qu'il a respecté les procédures. En contre-interrogatoire, il a toutefois avoué avoir demandé à M^{me} Robinson d'envoyer un curriculum vitæ à jour puisque celui qu'il avait trouvé était périmé.

[72] Pour ce qui est de son curriculum vitæ mensonger, M. Gannon a témoigné avoir déclaré qu'il avait obtenu un baccalauréat de l'Université Dalhousie alors que c'était faux. S'il l'a fait, c'est pour des raisons « cosmétiques » puisqu'il avait une formation équivalente. Il a reconnu qu'il avait peut-être commis une erreur de jugement et qu'il retirerait cette mention de son curriculum vitæ si l'employeur le jugeait nécessaire. Il n'était pas convaincu que ce qu'il avait fait était « illégal », et, de toute manière, il a déclaré que sa demande allait être vérifiée et qu'il aurait informé les intéressés de sa formation équivalente. Par conséquent, a-t-il ajouté, le fait de déclarer qu'il était titulaire d'un diplôme universitaire ne l'avantageait pas du tout. Quand on lui a demandé pourquoi il avait prétendu en avoir un dans ce cas-là, en ajoutant que cela pouvait être considéré comme de la fausse représentation, il n'a pas su quoi répondre. Plus tard, il a admis, par l'intermédiaire de son avocat, que cela pouvait « l'avantager légèrement ». À la fin, toutefois, il a maintenu n'avoir rien fait de

répréhensible, en déclarant « qu'étoffer » son curriculum vitae ne faisait de mal à personne.

[73] Le fonctionnaire s'estimant lésé a aussi déclaré que l'employeur ne lui avait jamais donné de formation en éthique et que personne ne lui avait jamais dit que ses actions étaient inacceptables.

[74] Son raisonnement était le même en ce qui concerne l'utilisation du courrier électronique et de l'Internet. L'employeur ne lui a jamais donné de directive sur ce qui constitue un message inacceptable, ni de directives claires sur l'utilisation du courrier électronique. Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir envoyé des courriels personnels de son bureau, en ajoutant que c'était une pratique courante des autres fonctionnaires et gestionnaires. Il a passé en revue l'échantillon de courriels que l'employeur avait récupérés dans ses relevés; tout en admettant que c'étaient des messages personnels, il a dit qu'il ne s'agissait pas de conversations sexuelles, mais bien d'échanges de tous les jours. Dans un des messages, le mot « orgasme » apparaît; il a déclaré que cela faisait allusion à un cocktail servi dans un bar local. À cet égard, il s'est reporté au menu d'un bar daté du 29 mai 2001 dans lequel on emploie des termes sexuels pour désigner des cocktails. (Il ne l'avait pas précisé à M^{me} Laflamme lors de l'entrevue disciplinaire sur les allégations.) Sur ce point-là aussi, il a ajouté que l'employeur ne lui a jamais dit ce qui était acceptable ou pas.

[75] Quand on lui a demandé s'il avait pris connaissance des directives de l'employeur sur l'utilisation autorisée du courrier électronique et de l'Internet, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré ne jamais les avoir reçues. Il a même dit douter que certaines des directives du côté militaire du MDN s'appliquaient à lui.

[76] Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir fait une erreur, en disant qu'il était disposé à faire tout ce qu'il fallait pour préserver son emploi.

Plaidoirie pour l'employeur

[77] L'employeur part du principe que le fonctionnaire s'estimant lésé a été congédié pour raison valable, conformément à l'alinéa 112f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Il est convaincu d'avoir démontré que la conduite du fonctionnaire s'estimant lésé était telle que des mesures disciplinaires s'imposaient et que le congédiement était la sanction justifiée dans les circonstances.

[78] La pièce E-36 énumère des incidents qui, pris individuellement, suffisent à justifier le congédiement. Par exemple, M. Gannon avait envoyé à quatre ministères fédéraux un curriculum vitae mensonger dans lequel il disait avoir obtenu un baccalauréat alors que ce n'était pas le cas, avec la mention « à temps partiel » figurant entre crochets à côté de la mention de ce diplôme, ce qui révèle son intention de cacher qu'il n'avait en fait jamais obtenu de baccalauréat. Quand M^{me} Laflamme, sa supérieure, lui a souligné cet incident, M. Gannon ne s'est tout simplement pas rendu compte de la gravité de ses actes, puisqu'il a donné trois explications différentes pour se défendre, en tentant de justifier ce qu'il avait fait.

[79] M. Gannon a déclaré qu'il ne tentait qu'un « ballon d'essai » pour éviter qu'on lui refuse un poste dès qu'il présenterait sa candidature, en ajoutant qu'il ne se serait pas présenté à une entrevue de sélection s'il y avait été convoqué. L'employeur n'accepte pas cette explication, puisque l'intéressé savait que ses années d'expérience dans le domaine lui auraient fait bénéficier d'une clause d'antériorité, c'est-à-dire de la reconnaissance d'une formation équivalente lorsqu'il ferait acte de candidature à un poste, ce qui signifiait qu'il n'avait pas besoin de falsifier son curriculum vitae. En outre, M. Gannon avait dit à M^{me} Laflamme que le caractère frauduleux de son curriculum vitae n'avait aucune importance, puisqu'il n'avait pas postulé de poste au MDN, bien que la preuve ait fini par révéler qu'un autre curriculum vitae mensonger dont M^{me} Laflamme n'avait pas été informée au moment de son entrevue avec M. Gannon avait bel et bien été présenté par lui, et qu'il s'était effectivement présenté à une entrevue de sélection.

[80] L'employeur estime à tout le moins que M. Gannon a eu la possibilité de dire franchement de quoi il retournait dans ce cas-là, mais qu'il a préféré continué à mentir pour se couvrir. Le fait qu'il s'est présenté à un concours pour un poste de PE-02 signifiait qu'il voulait obtenir une promotion dans un poste commandant une grande confiance, et l'avoir fait avec un curriculum vitae falsifié revient à ne pas respecter les exigences fondamentales du travail et confirme que l'intéressé s'est rendu coupable d'une faute grave.

[81] L'employeur souligne que l'incident des curriculum vitae falsifiés est d'autant plus grave qu'il suivait de près un autre incident pour lequel le fonctionnaire s'estimant lésé avait écopé d'une suspension de cinq jours. Compte tenu du travail que

M. Gannon était appelé à faire, il aurait dû savoir intuitivement à quel point son inconduite était grave, et pourtant, celle-ci a persisté.

[82] La délégation des pouvoirs du sous-ministre en ce qui concerne l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, autrement dit l'obligation de se conformer aux exigences légales d'embauche des fonctionnaires, est un important élément du poste occupé par M. Gannon. Faire en sorte qu'on ne se serve pas d'un curriculum vitæ mensonger pour se porter candidat à un poste de la fonction publique sans y avoir droit est exactement le genre de conduite qu'un agent du personnel comme M. Gannon doit prévenir et dont il doit à plus forte raison s'abstenir.

[83] Le deuxième incident qui justifie le congédiement est la façon de M. Gannon d'envisager l'embauche d'occasionnels, ainsi que ce qu'il a fait pour embaucher Paula Robinson. Premièrement, en ce qui concerne les pratiques d'embauche des occasionnels, la preuve a révélé que M. Gannon se servait de son propre répertoire de candidats plutôt que du répertoire central qu'il aurait dû utiliser, particulièrement pour éviter de donner une impression de favoritisme. L'employeur reconnaît toutefois que cet élément ne suffit qu'à justifier une sanction disciplinaire, pas le congédiement, s'il est pris isolément.

[84] Ensuite, toute la séquence des événements qui ont mené à l'embauche de Paula Robinson témoigne d'un énorme manque de jugement et équivaut à une faute grave de non-respect de la politique antinépotisme qu'un agent de dotation expérimenté comme M. Gannon savait très bien qu'il lui était interdit d'ignorer. Or, il a caché à M. Boehmer la liaison qu'il avait eue avec M^{me} Robinson, il n'a pas confié le dossier à un autre agent de dotation, même s'il pensait que l'embauche risquait d'être entachée de népotisme, et ce, contrairement à ce qui se faisait d'habitude, selon le témoignage de Robert Downey. Qui plus est, ses actions à l'endroit de M^{me} Robinson démontrent qu'il l'intimidait, et il est évident que la situation professionnelle était grave à cet égard.

[85] Le troisième type d'inconduite de M. Gannon est lié à son utilisation du courrier électronique à des fins personnelles pendant les heures de travail. L'employeur reconnaît que cet élément ne suffit pas à lui seul pour justifier le congédiement, mais il le justifie bel et bien lorsqu'on le combine avec les autres incidents d'inconduite. L'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles est une chose, selon l'employeur, mais son utilisation massive à cette fin remet en

question le jugement de M. Gannon et permet de douter qu'elle soit acceptable. En outre, le contenu des courriels, avec leurs allusions à caractère sexuel et l'emploi de termes sexuels crus, était manifestement inacceptable en milieu de travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a accepté aucune responsabilité quant à son utilisation du courrier électronique, en tentant d'en imputer le blâme au fait que l'employeur ne l'aurait pas informé des utilisations acceptables ou inacceptables.

[86] Cela dit, ce qui est le plus important pour l'employeur, c'est que le fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas disposé à admettre la moindre inconduite, puisqu'il blâme plutôt l'employeur pour toutes ses lacunes. Selon l'employeur, la confiance sur laquelle reposait une bonne relation de travail avec le fonctionnaire s'estimant lésé n'existe plus, puisqu'elle a été irrémédiablement sapée quand le fonctionnaire s'estimant lésé a persisté à agir de façon inacceptable et à avoir une attitude de défi plutôt que d'avouer sa culpabilité ou de regretter son inconduite.

[87] Subsidiairement, si l'employeur n'a pas prouvé que le congédiement est justifié, il maintient que le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut plus se voir confier les tâches dont il était chargé au MDN, auquel cas il faudrait lui accorder un dédommagement plutôt que de le réintégrer dans ses fonctions. Il invoque les décisions suivantes à l'appui de son raisonnement: *Champagne c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)*, [1987] A.C.F. n° 906 (C.A.F.), *Deigan et le Conseil du Trésor (Industrie Canada)* (dossiers de la Commission 166-2-25992 et 166-2-25993), *Tipple c. le Conseil du Trésor* (26 septembre 1985, C.A.F., dossier n° A-66-85), *Belval et le Conseil du Trésor (Expansion industrielle régionale)* (dossier de la Commission 166-2-15179) et *Re AGT Ltd. and I.B.E.W., Loc. 348* (1995), 52 L.A.C. (4th) 415.

Plaidoirie pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[88] D'après l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, le nœud de la présente affaire consiste à déterminer ce qu'on reproche au fonctionnaire s'estimant lésé. À cette fin, il se fonde sur les trois actes d'inconduite qu'on lui impute dans la lettre de congédiement. Le fonctionnaire s'estimant lésé est d'avis que l'employeur ne s'est acquitté du fardeau de la preuve à l'égard d'aucun de ces trois actes.

[89] Selon lui, pour s'acquitter de ce fardeau, l'employeur doit se fonder sur ses politiques disciplinaires. L'OAPC produite à l'audience précise que les mesures

disciplinaires sont correctives et non punitives. Les mesures à prendre dans un contexte disciplinaire incluent notamment une enquête méticuleuse, une évaluation objective de la situation pour déterminer les faits, puis une courte période de réflexion entre l'enquête et la prise de mesures à l'endroit du fonctionnaire, et enfin l'obligation d'accorder à l'intéressé la possibilité de s'expliquer et de se défendre contre les sanctions imposées. En l'espèce, M. Gannon déclare que l'employeur n'a pas effectué une enquête exhaustive, mais s'est plutôt fié sur du oui-dire, qu'il l'a suspendu sans traitement en se fondant sur du oui-dire en l'absence de preuves directes de harcèlement, et enfin qu'on ne lui a pas donné la possibilité de se faire entendre avant de le suspendre.

[90] La sévérité des sanctions doit aussi être soupesée compte tenu des intérêts de l'employeur et des possibilités de réhabilitation du fonctionnaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé concède qu'il avait déjà une sanction disciplinaire à son dossier, mais maintient qu'il est réhabilitable. Une suspension sans traitement imposée sans qu'on ne donne à l'intéressé la possibilité de se faire entendre est sans précédent en relations de travail.

[91] Le congédiement est l'ultime sanction disciplinaire; on ne l'envisage que si l'on a conclu que la relation employeur-employé n'est plus viable. Or, même si M. Stewart a franchement témoigné qu'il n'y avait rien dans la déclaration de M^{me} Robinson pour indiquer que le fonctionnaire s'estimant lésé l'avait harcelée, il n'a pas moins dit avoir été incité à croire que c'était le cas. Même si l'accusation de harcèlement avait été prouvée, il est inacceptable que le fonctionnaire s'estimant lésé ait été suspendu sans traitement, conformément à la politique sur la discipline.

[92] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé soutient que cette politique exige que, pendant l'enquête, le fonctionnaire visé ne peut rester au lieu de travail, mais qu'il peut être réaffecté à un autre secteur à moins qu'il soit impossible de prendre des arrangements en ce sens, après quoi il ne devrait être suspendu sans traitement que s'il présente un danger pour le lieu de travail et si sa présence risque de gêner sérieusement l'enquête, quand ses actions ont amené l'employeur à douter de son honnêteté et de son intégrité. Aucun de ces éléments n'était présent en l'espèce.

[93] En ce qui concerne le premier incident invoqué par l'employeur pour justifier le congédiement, le fonctionnaire s'estimant lésé est d'avis que ce n'est pas suffisant. Premièrement, il n'a pas fait bénéficier Paula Robinson d'un traitement préférentiel

pour l'embaucher. Qu'il ait pu avoir une liaison avec elle ou pas n'est pas déterminant, car ce sont les événements qui entouraient l'embauche qui comptent pour juger s'il y a eu traitement préférentiel ou pas. En outre, les faits prouvent qu'une demande de dotation avait été présentée et que la procédure normale d'embauche a été suivie, comme M. Gannon l'a expliqué de façon exhaustive dans l'affidavit préparé avant sa rencontre avec M^{me} Laflamme.

[94] Qui plus est, le répertoire général dont on a tant parlé n'est qu'un classeur, plutôt qu'un système en bonne et due forme de classement des curriculum vitæ auquel l'employeur voudrait nous faire croire. Il demeure que les agents des ressources humaines avaient l'habitude de conserver certains curriculum vitæ dans leur propre bureau, sans toutefois exclure la consultation du répertoire central conservé dans le classeur. Dans le cas de M^{me} Robinson, M. Gannon a déclaré dans son témoignage — non contredit — qu'il y avait pris trois curriculum vitæ de personnes qualifiées pour le poste en question et qu'il l'avait fait en sachant que le bassin de candidats auquel il avait accès était limité, puisqu'ils devaient faire partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et être qualifiés pour des fonctions de commis.

[95] Le fait est que M. Gannon a embauché M^{me} Robinson; avec le recul, il aurait pu se protéger mieux, mais son avocat déclare qu'il voulait être juste envers elle et qu'il tenait à éviter l'apparence d'un conflit. Même si l'on tient compte de tous ces faits, il n'y a pas la moindre preuve que le fonctionnaire s'estimant lésé a fait bénéficier M^{me} Robinson d'un traitement préférentiel.

[96] En plus, toujours en ce qui concerne le cas de M^{me} Robinson, aucun élément de preuve ne laisse entendre que M. Gannon l'a intimidée. C'est M^{me} Robinson qui lui a téléphoné après avoir été embauchée et non l'inverse. Le fonctionnaire s'estimant lésé l'avait prévenue avant qu'elle commence à travailler au MDN.

[97] En ce qui concerne l'utilisation non autorisée du courrier électronique, M. Gannon admet s'être servi du système à ses propres fins pour tous ses 394 courriels, en soulignant toutefois qu'un seul contenait des allusions à caractère sexuel, les autres étant simplement des communications de nature personnelle. Même M^{me} Laflamme, qui a déclaré avoir examiné tous les courriels, a dit n'en avoir trouvé qu'un seul ayant un contenu sexuel.

[98] Les politiques sur l'utilisation du courrier électronique font état d'utilisations inacceptables plutôt qu'illégales, par exemple insultantes, sexistes ou racistes, et même s'il s'en servait pour des fins personnelles, le fonctionnaire s'estimant lésé n'utilisait pas les courriels à de telles fins inacceptables. Les fins pour lesquelles M^{me} Dunfee se servait du courrier électronique pourraient être considérées comme « personnelles », et pourtant, elle n'a écopé d'aucune sanction disciplinaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé estime que c'est un traitement différentiel.

[99] Pour ce qui est du troisième incident que l'employeur lui reproche, M. Gannon admet avoir reconnu qu'il avait fait une fausse déclaration sur ses études dans son curriculum vitae. Il ajoute que M^{me} Laflamme lui a clairement fait savoir qu'il était contraire à l'éthique de prétendre avoir un diplôme de cette façon et qu'il a compris. Même s'il aurait clairement pu tirer avantage d'un curriculum vitae mensonger, son avocat se demande comment cela aurait pu tromper quelqu'un. De toute évidence, le fonctionnaire s'estimant lésé savait qu'il n'était pas titulaire d'un diplôme, mais il avait une formation équivalente et savait aussi qu'il serait éliminé à la présélection, sans diplôme; c'est pour cette raison qu'il a déclaré en avoir un dans son curriculum vitae. Il ne s'est pas servi de ce curriculum vitae mensonger pour obtenir son poste actuel.

[100] Le fonctionnaire s'estimant lésé demande donc à savoir comment l'employeur peut lui imposer des sanctions disciplinaires quand ce qu'on lui reproche n'a rien à voir avec ses fonctions. Pour étayer son raisonnement, il invoque la décision rendue dans l'affaire *Millhaven*, où l'on a conclu que l'employeur peut imposer des sanctions pour une conduite répréhensible ailleurs qu'au travail, mais que le fardeau de la preuve qui lui incombe alors est très lourd. M. Gannon n'a pas envoyé ses curriculum vitae de son travail et ils n'ont pas non plus nui à son travail, de sorte que l'employeur ne peut pas le punir pour cela. La loi ne prévoit ni règle, ni règlement interdisant de présenter un curriculum vitae mensonger.

[101] L'employeur déclare que le fonctionnaire s'estimant lésé avait la possibilité d'expliquer ses actions et qu'il ne l'a pas fait; or, il demeure que M. Gannon a bel et bien expliqué sa conduite, mais qu'on n'a pas ajouté foi à ses explications et qu'on les a rejetées. En outre, l'employeur n'a jamais contesté ce que M. Gannon affirmait dans son affidavit.

[102] En l'espèce, il n'y a pas de preuve de népotisme ni de conflit d'intérêts. Plutôt, le témoignage de Paula Robinson a été très favorable au fonctionnaire s'estimant lésé.

Dans l'ensemble, la preuve n'y est à peu près pas du tout, et tous les doutes devraient être à l'avantage du fonctionnaire s'estimant lésé.

[103] À l'appui de sa thèse, le fonctionnaire s'estimant lésé invoque la décision rendue dans l'affaire *Satwinder Samra c. le Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)* (dossier de la Commission 166-2-26543), où l'arbitre a déclaré que, si c'est la réputation de l'employé qui est en jeu, l'employeur doit prouver l'inconduite grâce à une preuve claire, forte et convaincante, c'est-à-dire plus qu'une simple prépondérance des probabilités. L'avocat cite aussi *Isaac Jalal c. le Conseil du Trésor (Solliciteur général — Service correctionnel Canada)* (dossier de la Commission 166-2-27992).

[104] Dans cette affaire, l'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve; le fonctionnaire s'estimant lésé demande à être réintégré dans son poste avec dépens. S'il ne peut pas être réintégré, toutefois, un préavis raisonnable calculé en fonction de ses années de service s'impose, et son avocat a produit une liste de plusieurs décisions sur un préavis de longueur raisonnable en fonction des années de service et de la nature de l'emploi.

Réplique de l'employeur

[105] En réplique, l'employeur invoque la décision rendue dans l'affaire *Wells c. le Conseil du Trésor (Solliciteur général — Service correctionnel Canada)* (dossier de la Commission 166-2-27802) à l'appui de sa position selon laquelle la suspension imposée pendant l'enquête a été remplacée par le congédiement soit rétroactive à la date de la suspension.

[106] La politique applicable à l'utilisation du courrier électronique pendant les heures de travail est une politique du MDN, l'employeur, et non la politique du SCT sur l'Internet. En ce qui concerne les curriculum vitæ du fonctionnaire s'estimant lésé, le problème lui a été signalé dans une lettre détaillée de M^{me} Laflamme une semaine avant leur rencontre à la fin d'août 2000.

Motifs de la décision

[107] Compte tenu de la preuve abondante qu'on m'a présentée, je vais commencer par me prononcer séparément sur chaque question pour ensuite revenir à la question de la suspension et du congédiement dans la dernière analyse de ma décision.

Allégations d'atteinte à la vie privée du fonctionnaire s'estimant lésé par l'employeur

[108] Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est notamment plaint que l'employeur a porté atteinte à sa vie privée au cours de son enquête sur l'inconduite qu'on lui reprochait.

[109] Comme je me suis prononcée sur cette question dans l'exposé des faits, compte tenu de la décision du commissaire à la protection de la vie privée au sujet des perquisitions dans le bureau du fonctionnaire s'estimant lésé et de l'utilisation de ses renseignements personnels, je n'ai pas besoin d'en dire davantage. Je suis convaincue que l'employeur a enquêté correctement, bien que je me sois interrogée sur la fouille des tiroirs du bureau de M. Gannon à son insu. Comme je l'ai déjà dit, toutefois, le Commissariat à la protection de la vie privée a déjà rendu sa décision sur cette question.

[110] L'extraction des relevés du courrier électronique et de l'utilisation de l'Internet du fonctionnaire s'estimant lésé à son travail était conforme aux règles. Ces relevés ne sont pas des biens personnels, et le fonctionnaire s'estimant lésé s'était fait dire qu'on les examinerait. Il a donné les mots de passe nécessaires.

Élargissement de la portée de l'enquête

[111] On a offert au fonctionnaire s'estimant lésé la possibilité de se faire entendre et il a aussi été représenté par un avocat durant l'enquête. Et lui, et son avocat ont eu la possibilité de s'exprimer et de faire valoir leurs arguments. La portée de l'enquête initiale a été élargie quand l'employeur a obtenu certains renseignements, et j'estime qu'il avait effectivement le pouvoir de l'élargir.

[112] Je suis convaincue que la procédure administrative qui a mené à l'imposition de sanctions au fonctionnaire s'estimant lésé était conforme aux règles de la justice naturelle et que l'employeur a judicieusement mené son enquête sur la conduite de M. Gannon. Il se peut qu'il y ait eu certaines irrégularités à son détriment, mais je suis persuadée que l'arbitrage de son grief lui a donné une meilleure occasion encore de réfuter les arguments de l'employeur contre lui. La procédure établie dans l'OAPC 7.06, *Discipline* (pièce G-5) a été suivie. (Voir aussi *Tipple (supra)*.)

Allégation de pratiques répréhensibles d'embauche d'occasionnels

[113] Avec les années, le fonctionnaire s'estimant lésé avait adopté des pratiques d'embauche d'occasionnels faisant qu'il recevait souvent des curriculum vitæ et des demandes d'emploi de diverses personnes de la région ou de membres de la communauté noire, grâce à ses nombreux contacts personnels ou professionnels. Comme il l'a déclaré dans son témoignage, il est devenu connu dans le milieu en tant qu'agent de dotation, de sorte qu'il était logique que bien des gens l'approchent pour lui demander s'ils pourraient lui envoyer leur curriculum vitæ, afin qu'on pense à eux dans l'avenir.

[114] Ces demandes d'emploi et ces curriculum vitæ, le fonctionnaire s'estimant lésé les conservait dans son bureau et ne les versait pas nécessairement au répertoire général des candidats que l'employeur tentait de constituer. Parfois, comme il l'a franchement admis, il ne consultait même pas ce répertoire central et faisait sa sélection à même le groupe de demandes qu'il avait dans son bureau, en sachant pertinemment qu'il était capable de doter le poste rapidement et tout aussi équitablement. L'employeur l'a contesté en alléguant que le fonctionnaire s'estimant lésé avait des pratiques d'embauche injustes.

[115] La preuve présentée à l'audience a toutefois démontré que ces pratiques n'étaient pas fondamentalement différentes de celles d'autres agents du personnel. En outre, une vérification des pratiques d'embauche en question par l'employeur a révélé que la procédure appliquée par le fonctionnaire s'estimant lésé et par d'autres agents de dotation n'était ni illégale, ni inacceptable, même si les vérificateurs ont recommandé certaines améliorations du système. Si l'employeur ne jugeait pas ces pratiques acceptables, il aurait dû faire clairement savoir au fonctionnaire s'estimant lésé et aux autres agents de dotation que les pratiques utilisées jusque-là ne le seraient plus, en précisant qu'une nouvelle procédure clairement expliquée que chacun devrait suivre serait la seule à appliquer à partir de là. C'est seulement alors, si le fonctionnaire s'estimant lésé avait persisté dans ses pratiques, que l'employeur aurait eu raison de lui imposer des sanctions.

[116] Sur la foi de la preuve qui m'a été soumise, je ne crois pas que l'employeur ait prouvé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait employé des pratiques inacceptables d'embauche d'occasionnels, de sorte qu'il ne pouvait donc pas lui imposer de sanctions disciplinaires pour ces pratiques.

Embauche de Paula Robinson comme occasionnelle

[117] Dans le cas de l'embauche de Paula Robinson par le fonctionnaire s'estimant lésé, par contre, je conclus qu'il a manifestement agi contrairement à la politique de l'employeur sur l'emploi d'occasionnels. Je tiens à souligner que le népotisme ne s'applique que dans le contexte de l'embauche de membres de sa famille immédiate, autrement dit de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un de ses enfants. En l'espèce, M^{me} Robinson n'était pas membre de la proche famille du fonctionnaire s'estimant lésé, mais ils avaient eu une liaison, ce qui signifie qu'en embauchant une personne avec laquelle il avait eu ou continuait d'avoir une forme quelconque de relation personnelle, quelle que soit la définition qu'on en donne, le fonctionnaire s'estimant lésé lui a fait bénéficier d'un traitement préférentiel, de sorte que la procédure d'embauche pêche par manque d'équité et de transparence.

[118] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il ne connaissait pas la politique d'embauche des occasionnels, mais je rejette cet argument pour les raisons suivantes : premièrement, cette politique faisait manifestement partie intégrante de son mandat et de ses responsabilités d'agent de dotation; deuxièmement, il avait dit à M^{me} Robinson de ne parler de leur liaison à personne, ce qui prouve qu'il savait que sa façon de l'embaucher était répréhensible; enfin, troisièmement, et c'est ce qui est peut-être le plus déconcertant, les tentatives qu'il a faites pour camoufler son embauche de M^{me} Robinson sont en elles-mêmes une reconnaissance du fait qu'il savait que ses actions étaient inacceptables et contrevenaient à la politique. M. Gannon peut bien avoir témoigné qu'il voulait « garder sa vie privée pour lui sans que ses affaires se retrouvent au bureau », autrement dit ne pas en parler au bureau, mais les faits démontrent le contraire, puisqu'il envoyait et recevait de nombreux courriels à caractère personnel pendant son travail.

[119] M. Gannon a aussi déclaré que, même s'il avait peut-être contrevenu à la politique en question, il n'avait rien fait de mal en embauchant Paula Robinson parce qu'elle avait les qualités requises pour le poste et que son travail était satisfaisant. Ces facteurs n'ont rien à voir avec la procédure d'embauche, pour laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçu une formation spécialisée et obtenu l'agrément, une procédure qu'il était tenu de respecter, d'appliquer et de défendre au nom de son employeur, qui lui avait confié cette tâche.

[120] Je conclus que l'employeur avait raison d'imposer une sanction disciplinaire au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'embauche de Paula Robinson.

Utilisation à des fins personnelles du courrier électronique et de l'Internet

[121] La preuve présentée à l'audience a révélé que le fonctionnaire se servait de son ordinateur pendant les heures de travail afin d'envoyer et recevoir des courriels ou d'autres messages sur l'Internet à des fins personnelles, pour des raisons qui n'avaient rien à voir avec ses fonctions.

[122] L'employeur a déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas conformé aux pratiques normalement acceptées d'utilisation du courrier électronique et de l'Internet durant ses heures de bureau, comme en témoignent le grand nombre de messages personnels dans lesquels il avait des échanges intimes et romantiques avec des femmes pendant ses heures de travail. Quand on lui a reproché ces courriels, il n'a pas reconnu que sa conduite était inacceptable, en blâmant plutôt l'employeur de ne pas l'avoir informé de ce qui était acceptable ou de ce qui ne l'était pas.

[123] La preuve a révélé que la plupart des fonctionnaires échangent des courriels à des fins personnelles pendant les heures de travail, et l'employeur n'a pas précisé à quel point cette utilisation du courrier électronique ou de l'Internet pour des fins non professionnelles devient inacceptable et justifie donc des mesures disciplinaires. Il m'est par conséquent difficile de juger si le nombre de messages envoyés et reçus par le fonctionnaire s'estimant lésé dans l'exercice de ses fonctions quotidiennes est nettement différent de celui des messages échangés par les autres fonctionnaires. Ce qui est certain, c'est que l'employeur a insisté sur le grand nombre de courriels envoyés et reçus par le fonctionnaire s'estimant lésé — quelque 300 sur une période de plusieurs semaines —, sans toutefois présenter de norme particulière pour me montrer comment cela se compare à l'utilisation des réseaux informatiques par les autres fonctionnaires, ce qui suffit à me convaincre qu'il n'était pas justifié d'imposer des sanctions à cet égard.

[124] La Politique d'utilisation des réseaux électroniques du Conseil du Trésor (pièce G-4) précise d'ailleurs que les fonctionnaires doivent se servir des réseaux électroniques de l'État à des fins personnelles et l'Annexe D de cette politique, intitulée *Responsabilité des personnes autorisées*, ne précise pas à quel point cette utilisation à des fins personnelles devient exagérée. L'Annexe ajoute que les personnes autorisées

doivent rédiger leurs communications de façon professionnelle pour éviter de faire mal paraître leur institution (ce qui implique qu'ils évitent d'employer des termes grossiers ou abusifs); en cas de doute, elles doivent demander à une autorité compétente si l'utilisation envisagée est illégale ou inacceptable.

[125] Cela dit, ce qui se passe d'explication, c'est qu'il est inacceptable d'employer des termes sexuels, de faire des allusions à connotation sexuelle ou d'envoyer des messages explicitement sexuels dans des courriels ou dans n'importe quel type de correspondance écrite au travail. Il est tout simplement inacceptable que des fonctionnaires envoient de leur travail des messages sur l'Internet faisant allusion à des comportements sexuels à des collègues ou à d'autres personnes. L'employeur n'est pas tenu d'informer ses fonctionnaires de cette règle de conduite ni du simple bon sens. Il existe un code de conduite personnelle correspondant à tous les postes qu'on occupe et au niveau de responsabilité qui y est associé. Ce code de conduite personnelle équivaut à ce que considérerait comme un comportement acceptable une personne raisonnable, dans des circonstances comparables.

[126] L'employeur a donné des exemples de messages envoyés et reçus par le fonctionnaire s'estimant lésé comprenant des échanges à caractère privé avec des connotations sexuelles. Même si le fonctionnaire s'estimant lésé peut avoir considéré ces messages comme acceptables, cela ne suffit pas à les justifier. En outre, son insistance à maintenir qu'il n'y a rien d'inacceptable dans un comportement comme celui-là permet de douter de son jugement et de sa crédibilité. Il a produit un menu de bar dans lequel on emploie des termes sexuels pour décrire des cocktails, comme le mot « orgasme ». Le terme lui-même n'est pas pertinent en l'espèce, mais c'est le contexte dans lequel il est employé — dans un courriel échangé entre le fonctionnaire s'estimant lésé et une femme pendant les heures de travail du fonctionnaire s'estimant lésé, le terme ne faisant pas explicitement allusion à un cocktail — qui justifie l'accusation d'inconduite.

[127] Le bon sens implique qu'envoyer et recevoir au travail des messages à caractère extrêmement privé, voire intime, n'est pas acceptable, et l'employeur n'est pas tenu d'adopter une politique sur le bon sens, ni d'inculquer du bon sens à ses fonctionnaires.

[128] On me demande d'accepter le point de vue du fonctionnaire s'estimant lésé, à savoir que les règles de conduite ne s'appliquent pas à lui à moins que l'employeur ne

les lui ait expressément communiquées, ce qui revient à dire que, à moins que l'employeur ne lui ait dit de ne pas faire ceci ou cela, il peut le faire. La position du fonctionnaire s'estimant lésé en témoigne quand il déclare que les politiques et les ordonnances administratives de l'employeur ne s'appliquent pas directement à lui parce que l'employeur ne peut pas prouver que ces politiques et ces ordonnances administratives lui aient été expressément expliquées. Par exemple, il a témoigné que son employeur ne lui avait jamais expliqué quel serait le contenu acceptable ou inacceptable des courriels et des messages sur l'Internet, de sorte qu'il ne peut pas lui imposer de sanctions disciplinaires, faute de le lui avoir expliqué.

[129] Avec tout le respect que je dois au fonctionnaire s'estimant lésé, je ne suis pas d'accord. L'employeur n'est pas chargé d'inculquer à ses fonctionnaires les rudiments de la bonne conduite ou du bon sens. Ces qualités intrinsèques, on les apporte à son travail. À mon avis, le critère sur lequel on doit se fonder pour juger qu'un comportement est acceptable ou non est objectif et basé sur ce qu'une personne raisonnable penserait dans des circonstances comparables.

[130] Il arrive que des gens commettent des erreurs et se conduisent mal dans leur travail. La règle générale, c'est que l'employeur a le droit de punir quelqu'un pour sa mauvaise conduite, pas pour une erreur. Si la mauvaise conduite d'un fonctionnaire peut être considérée comme une erreur, une erreur de jugement faite de bonne foi, sans malice ni intention malveillante, il faut préférer la clémence à la discipline en avertissant l'intéressé de cesser de se conduire de cette façon et cela suffit normalement, compte tenu, bien entendu, des circonstances de l'incident. D'un autre côté, si la mauvaise conduite du fonctionnaire n'est pas le résultat d'une erreur, mais bien une preuve qu'il se conduit mal à dessein, même s'il peut considérer son comportement comme acceptable, en se fondant sur le critère objectif, celui de savoir si ce comportement serait considéré comme inacceptable par une personne raisonnable dans des circonstances comparables, l'employeur peut juger l'inconduite et imposer des sanctions disciplinaire en conséquence.

[131] Les genres d'inconduite ou de comportement inacceptable ne sont pas tous prévus dans les règles, les lignes directrices ou les politiques. Le critère à appliquer, c'est ce qu'une personne raisonnable jugerait acceptable dans des circonstances comparables. En l'espèce, l'application du critère objectif du jugement de la personne raisonnable dans des circonstances comparables ne permettrait pas de considérer

comme acceptable l'envoi ou la réception de messages à caractère sexuel par le courrier électronique ou par l'Internet pendant les heures de travail. Je conclus que l'employeur avait raison d'imposer une sanction disciplinaire pour cette conduite.

Curriculum vitæ mensonger du fonctionnaire s'estimant lésé

[132] Je vais maintenant juger la conduite du fonctionnaire s'estimant lésé quand il a délibérément rédigé et présenté un curriculum vitæ dans lequel il déclarait être titulaire d'un diplôme universitaire alors qu'il ne l'était pas. L'employeur l'a accusé d'avoir falsifié son curriculum vitæ et de l'avoir présenté à d'autres ministères fédéraux. Dire que le Conseil du Trésor est l'employeur unique de tous les ministères fédéraux et que présenter un curriculum vitæ mensonger à l'un d'entre eux équivaut à les léser tous a peut-être une certaine pertinence, mais j'estime quant à moi que le présenter à l'extérieur du ministère employeur n'a rien à voir avec lui et que l'employeur ne peut pas invoquer l'inconduite d'un fonctionnaire qui a présenté un curriculum vitæ — mensonger ou non — à un autre ministère ou à un autre employeur pour lui imposer une sanction disciplinaire. À mon avis, ce facteur n'est pas pertinent en espèce. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas servi d'un curriculum vitæ mensonger pour obtenir son poste et je n'ai donc pas à me préoccuper de cette question. Je n'en dirai pas davantage sur la présentation par le fonctionnaire s'estimant lésé d'un curriculum vitæ mensonger à divers autres ministères.

[133] Ce qui est pertinent, dans la présente affaire, c'est que le fonctionnaire s'estimant lésé a rédigé un curriculum vitæ frauduleux et qu'il l'a fait en ayant clairement l'intention de s'en servir pour obtenir un meilleur poste. Ce n'est pas qu'il ne serait pas méritant, puisqu'il a accumulé de nombreuses années d'expérience dans le domaine, mais le fait qu'il croyait mériter d'obtenir un meilleur emploi sous de fausses représentations est déconcertant, et ce qui est plus inquiétant encore, c'est qu'il aurait clairement dû savoir, avec toute l'expérience que ses 22 années de service (dont 12 comme agent du personnel) lui donnaient, que personne ne décroche un emploi en dupant les gens.

[134] En outre, j'ai été de plus en plus troublée par le témoignage que le fonctionnaire s'estimant lésé a rendu à l'audience, parce qu'il continuait à être convaincu qu'avoir présenté un curriculum vitæ mensonger n'était pas vraiment répréhensible puisque sa formation sur le tas lui avait donné l'équivalent du diplôme qu'il prétendait avoir. Je pense que cette conviction peut refléter un problème plus aigu, à savoir la capacité du

fonctionnaire s'estimant lésé de juger de ce qu'on peut attendre de lui en qualité de gestionnaire et d'agent de dotation ainsi que de ce qui constitue une conduite acceptable, conformément aux règles applicables à la dotation. Je conclus donc que l'employeur avait raison d'imposer une sanction disciplinaire au fonctionnaire s'estimant lésé dans ce contexte.

Évaluation de la sanction disciplinaire imposée

[135] Après avoir analysé toute la preuve qui m'a été présentée, je conclus, en me fondant sur la prépondérance des probabilités, que l'employeur avait des raisons valables d'imposer une sanction disciplinaire, en raison des actes d'inconduite susdécrits du fonctionnaire s'estimant lésé. Il me reste maintenant à déterminer si les sanctions — suspension indéfinie et congédiement — étaient justifiées dans les circonstances ou si je devrais me prévaloir de mon pouvoir discrétionnaire d'y substituer une sanction moins dure.

[136] Les faits me permettent d'invoquer la théorie de la discipline progressive. Brown et Beatty ont consacré un chapitre de leur ouvrage *Canadian Labour Arbitration* (3^e éd.) à la discipline, et plus particulièrement au potentiel de réhabilitation dans le contexte de la discipline progressive (voir le para. 7:4422) :

[Traduction]

7:4422 Potentiel de réhabilitation. La théorie de la discipline progressive procède du devoir de l'employeur de prévenir un employé du sérieux avec lequel l'employeur envisage ses antécédents professionnels et n'est qu'une manifestation de la reconnaissance récente par les arbitres de l'aspect correctif sous-jacent aux mesures disciplinaires dans le secteur privé. Cela signifie tout simplement que l'augmentation graduelle de la gravité des sanctions disciplinaires imposées à un employé pour une inconduite persistante devrait l'inciter à changer son comportement. Un arbitre a exprimé le concept en ces termes :

L'un des avantages de l'adoption d'une approche disciplinaire corrective, c'est qu'elle permet aux parties de savoir où elles se situent l'une vis-à-vis de l'autre. L'employé qui écope d'une mesure disciplinaire corrective sait que, après avoir reçu un avertissement, il peut avoir une suspension et qu'il peut être licencié s'il récidive après une suspension.

[...]

De plus en plus d'arbitres se sont interrogés et en définitive fondés, dans plusieurs contextes différents, sur la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé de se conformer à des normes de comportement acceptables et attendues, comme principe de mitigation d'une sanction disciplinaire. Pour ces arbitres, les listes de vérification courantes des circonstances atténuantes « ne sont que des cas particuliers de considérations générales qui influent sur les possibilités que l'employé ait un comportement acceptable », ce qui constitue pour eux « l'essence de toute l'approche corrective des mesures disciplinaires ». Un élément fondamental de cette approche générale est l'évaluation de la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé à changer de comportement ou à se réhabiliter et de la mesure dans laquelle il est disposé à le faire afin qu'une relation d'emploi satisfaisante puisse être rétablie, ainsi que de la mesure dans laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé est « récupérable ». Il incombe au syndicat de produire des preuves de facteurs de mitigation pertinents particulièrement dans le cas des facteurs de mitigation dont l'employeur n'était pas conscient au moment où il a pris la décision de licencier l'employé. Bien que l'opinion soit divisée sur cette question, plusieurs arbitres ont maintenu qu'une telle évaluation peut comprendre l'analyse du comportement d'un employé au cours de la période écoulée entre la date du licenciement et l'audience d'arbitrage. De nombreux arbitres ont donc explicitement étudié le potentiel de réhabilitation de personnes qui avaient par exemple gravement menacé, voire physiquement agressé des membres de la direction, qui avaient commis un vol ou même des actes de sabotage ou qui étaient des parieurs invétérés et ils se sont fondés sur ce potentiel pour substituer une suspension au congédiement initialement décidé par l'employeur. De même, un pronostic positif quant au potentiel de réhabilitation d'un employé qui admet immédiatement ses torts et (ou) fait des excuses à la suite de son inconduite et reconnaît par conséquent que son comportement était inacceptable — de sorte qu'il serait désormais plus susceptible de pouvoir se conformer aux normes attendues — permet à l'arbitre de se fonder sur ce constat pour réduire la sanction disciplinaire imposée. Cette importance accordée au potentiel de réhabilitation du fonctionnaire s'estimant lésé semble particulièrement valable dans les cas où l'arbitre est convaincu que l'intérêt qu'a l'employeur à protéger l'intégrité de son service peut s'accommoder d'une autre sanction que le congédiement de l'employé.

À l'inverse, quand les arbitres peuvent conclure à ce qu'ils considèrent comme un manque de potentiel de réhabilitation en raison du refus du fonctionnaire s'estimant lésé d'admettre la véracité de la description des faits ou de son refus de reconnaître que sa conduite était mauvaise, de prendre des mesures positives d'importance pour corriger la

cause de son rendement insatisfaisant, de respecter les règles de l'entreprise en cessant d'occuper un autre emploi en même temps et d'identifier un complice ou du fait que la solution des problèmes conjugaux qui sont la cause de son absentéisme coupable et non coupable semble peu probable, que le risque de récidive paraît élevé ou que la conduite du fonctionnaire s'estimant lésé a empoisonné le milieu de travail, ils se sont fondés sur cette absence de potentiel pour décider de ne pas se prévaloir de leur pouvoir discrétionnaire de modifier la sanction imposée.

[C'est nous qui soulignons.]

[Voir *Ryerson Polytechnical Institute* (1976), 12 L.A.C. (2d) 58, et *District of Burnaby* (1983), 11 L.A.C.(3d) 418, ainsi que les autres affaires citées.]

[137] Je reconnais en principe que l'employeur a l'obligation de faire savoir à ses employés qu'ils risquent d'être congédiés s'ils persistent dans leur inconduite. La preuve a démontré qu'on a clairement servi cet avertissement au fonctionnaire s'estimant lésé. M. Gannon a été averti et il a pourtant persisté dans son inconduite. Il a lui-même minimisé la gravité de ses actions, même quand son employeur l'a accusé d'avoir eu un comportement inacceptable et même quand certaines de ces actions constituaient de la fausse représentation. En outre, la politique de l'employeur sur la discipline (pièce G-15) précise, au paragraphe 4.(e), que : « la sanction disciplinaire est déterminée en fonction de la gravité de l'inconduite relativement aux intérêts légitimes de l'employeur, du dossier disciplinaire et du potentiel de réhabilitation de l'employé ».

[138] Le fonctionnaire s'estimant lésé est un homme courtois qui se conduit comme un professionnel. Il a la réputation d'être un bon employé justifiant de quelque 22 années de service et il est apprécié par ses pairs. Il ne croit pas avoir mal agi et il a conservé cette conviction durant l'audience, en dépit des preuves de son inconduite. C'est le fond du problème. Durant toute cette affaire, voire à l'audience sur ses griefs, il a été incapable de se rendre compte qu'il avait mal agi parce qu'il considère sa conduite comme sans reproche. Qui plus est, il en est toujours resté convaincu, même après s'être fait dire par son employeur que sa conduite était inacceptable et même après avoir été averti qu'on ne tolérerait pas d'autres incidents de fausse représentation.

[139] Cela m'a amenée à réfléchir sur les craintes de l'employeur, si le fonctionnaire s'estimant lésé continuait à avoir un emploi au MDN, ainsi qu'à son inquiétude quant à

ce qu'il ferait au bureau par la suite. L'employeur sera-t-il capable de faire de nouveau confiance à ce fonctionnaire? M. Gannon peut-il être réhabilité? Pouvons-nous évaluer sa capacité et sa volonté de se corriger ou de se réhabiliter afin qu'une relation d'emploi satisfaisante puisse être rétablie? Est-il « récupérable »?

[140] L'employeur est d'avis que les actions du fonctionnaire s'estimant lésé ont détruit à jamais la confiance qu'il accordait à ce collaborateur qu'il a pourtant apprécié, et cet avis est fondé sur le refus de M. Gannon de changer ou de corriger ses actions. Je partage malheureusement les craintes de l'employeur. Je le dis compte tenu particulièrement de l'avertissement qu'il a servi à M. Gannon en novembre 1999 en lui disant que tout manquement ultérieur serait considéré comme une inconduite très grave passible de congédiement. En outre, les craintes que le fonctionnaire s'estimant lésé continue à faire preuve d'inconduite sont exacerbées par le fait que, quelques mois seulement après avoir été averti par l'employeur, en novembre 1999, il a cherché à embaucher la femme même avec qui il était aux prises dans une dure bataille judiciaire devant le tribunal de la famille, une femme à l'égard de laquelle il avait soumis au tribunal de faux renseignements sur son traitement.

[141] Et l'inconduite du fonctionnaire s'estimant lésé s'est poursuivie. Il a averti cette même femme, Paula Robinson, du danger de révéler leur relation à l'employeur, en prenant même des mesures pour cacher cette relation et en allant jusqu'à nier avoir fait quoi que ce soit de mal quand ses supérieurs le lui ont reproché.

[142] Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient mordicus que sa conduite est normale et acceptable, comme en témoigne son refus d'accepter qu'on lui reproche d'avoir participé à l'échange de courriels et de messages sur Internet inacceptables à des fins personnelles pendant les heures de travail, ainsi que d'avoir rédigé un curriculum vitae mensonger, alors que c'est une action clairement considérée comme répréhensible, puisque c'est de la fausse représentation. Je suis étonnée que quelqu'un puisse falsifier un curriculum vitae et plus étonnée encore que ce quelqu'un soit une personne qui travaille comme gestionnaire dans le domaine des ressources humaines.

[143] Par conséquent, j'ai l'impression que, si le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas fait pincer, il aurait continué à agir comme d'habitude, puisque les faits révèlent qu'il n'a pas décidé de corriger sa conduite après avoir reçu l'avertissement écrit de novembre 1999.

[144] Le fonctionnaire s'estimant lésé a eu pendant de nombreuses années une bonne relation de travail avec son employeur, mais cela s'est terminé en novembre 1999, quand on a eu des preuves de son inconduite. Même à ce moment-là, toutefois, l'employeur a cherché à garder le fonctionnaire s'estimant lésé à son service en l'avertissant de corriger sa conduite. À toutes fins utiles, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait encore son emploi s'il avait décidé de se conduire correctement. Malheureusement, ce n'est pas ce qu'il a fait.

[145] Le fonctionnaire s'estimant lésé était un gestionnaire; il occupait un poste qui exige qu'on lui fasse vraiment confiance. Il était aussi un agent du personnel supérieur investi de pouvoirs délégués d'embaucher des gens qui devait donner l'exemple à ses subordonnés. Il travaillait sans supervision avec une grande autonomie. Malheureusement, cette autonomie même lui a permis de commettre des actes d'inconduite à l'insu de son employeur. Il n'a pas été franc; en fait, il a trompé son employeur.

[146] L'avertissement clair que son employeur lui avait servi n'a pas réussi à inciter le fonctionnaire s'estimant lésé à se réhabiliter. En outre, même après tout ce qui lui est arrivé, quand il a témoigné devant moi, il ne se rendait pas compte que sa conduite était inacceptable. Les fonctions des agents du personnel sont exercées sans supervision, et, de ce fait, elles exigent que l'employeur ait vraiment confiance en eux, particulièrement dans l'exercice de leurs pouvoirs délégués d'embaucher quelqu'un dans la fonction publique. Même si le fonctionnaire s'estimant lésé s'acquittait bien de ses fonctions, ce qui n'a jamais été contesté, sa conduite professionnelle constituait un risque pour son employeur. Je souscris à la conclusion de l'employeur quand il déclare que la confiance qu'il avait en ce fonctionnaire qu'il a pourtant apprécié a été durement sapée et que le risque de récidive est élevé.

[147] Pour que je décide de me prévaloir de mon pouvoir discrétionnaire d'imposer une sanction moins lourde dans cette affaire, je devrais réintégrer le fonctionnaire s'estimant lésé dans ses fonctions après une suspension. Je ne suis pas disposée à le faire. La relation d'emploi a été fondamentalement rompue par l'inconduite du fonctionnaire s'estimant lésé, et la conclusion de l'employeur que la relation de confiance est rompue n'est pas déraisonnable, compte tenu des faits.

[148] Cela dit, toutefois, je ne saurais ignorer les importants facteurs atténuants : les longs états de service du fonctionnaire s'estimant lésé au MDN, sa bonne fiche de rendement et les difficultés qu'il risque d'avoir pour revenir sur le marché du travail. J'estime donc que le congédiement est tout simplement une sanction trop dure dans les circonstances. Même si je maintiens qu'il m'est impossible d'ordonner que le fonctionnaire s'estimant lésé soit réintégré dans son poste, je pense qu'il faut plutôt lui verser une indemnité correspondant à six mois de traitement au taux qu'il touchait à la date de son congédiement.

[149] Pour les motifs qui précèdent, je maintiens la décision de l'employeur de suspendre le fonctionnaire s'estimant lésé, mais j'accueille en partie le grief sur le congédiement, dans la mesure précisée ci-dessus.

**Anne E. Bertrand,
commissaire**

FREDERICTON, le 20 mars 2002.

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