

Date : 20250520

Dossier : 566-34-42567

Référence : 2025 CRTESPF 62

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

THOM BARTLEMAN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Bartleman c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : David Olsen, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour l'employeur : Chris Hutchison, avocat

Affaire entendue par vidéoconférence
le 26 avril et le 7 mai 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**A. Introduction**

[1] Thom Bartleman, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a apporté une antenne dans son lieu de travail à l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur » ou ARC) et l'a connectée à une télévision dans une salle de conférence au sixième étage pour permettre aux employés de regarder un match de la Coupe du Monde de soccer (le « match ») qui était prévu pendant les heures de travail. Il a été jugé avoir contrevenu au *Code d'intégrité et de conduite professionnelle* de l'employeur (le « Code » ou le « code de conduite »), et il s'est vu imposer une suspension de trois jours, contre laquelle il a déposé un grief le 23 novembre 2018. La suspension a ensuite été réduite à un jour.

[2] Après que son grief a été renvoyé à l'arbitrage, la suspension d'un jour a été annulée. L'employeur a soutenu que l'affaire ne devrait pas être entendue, car elle est théorique et qu'il n'existe plus de litige actuel ou de différend tangible et crédible entre les parties.

[3] Le fonctionnaire a soutenu qu'une partie des motifs justifiant la mesure disciplinaire était l'affirmation selon laquelle il avait été dans la salle de conférence à regarder le match entre 14 h et 14 h 30 le jour en question, et que lorsqu'un superviseur lui a demandé de retourner au travail, il a refusé. Il a affirmé qu'il s'agissait d'un mensonge et que la direction ne devrait pas pouvoir éviter l'examen en annulant une mesure disciplinaire à la dernière minute.

[4] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a conclu qu'en raison de l'objection préliminaire de l'employeur selon laquelle le grief est théorique et des arguments des parties, il incombait au fonctionnaire d'établir qu'il existait toujours un litige actuel ou un différend tangible et crédible entre les parties.

[5] L'employeur a présenté des éléments de preuve démontrant qu'il n'était pas en mesure de corroborer l'allégation selon laquelle le fonctionnaire se trouvait dans la salle de conférence à regarder le match entre 14 h et 14 h 30 le jour en question et que

ces renseignements n'étaient pas inclus dans les motifs justifiant la mesure disciplinaire.

[6] Je conclus que le présent grief est théorique, et je le rejette pour ce motif.

B. Contexte

[7] Le 16 novembre 2018, l'employeur a informé le fonctionnaire qu'après avoir mené une enquête, il avait été conclu qu'il avait contrevenu au Code lorsqu'il a branché l'antenne à la télévision et l'a réglée sur le match. Il avait également été conclu qu'il avait informé d'autres employés au sujet du match télévisé et que, ce faisant, il les avait encouragés à participer.

[8] En conséquence de sa conduite, l'employeur a suspendu le fonctionnaire sans solde pendant trois jours.

[9] Le 23 novembre 2018, le fonctionnaire a déposé un grief pour contester la suspension de trois jours. En tant que mesure corrective, il a demandé que la suspension soit annulée, qu'il soit payé le salaire perdu pour les trois jours, que les dossiers de l'employeur concernant la suspension soient détruits, que l'employeur lui présente des excuses pour le préjudice causé, et qu'il soit indemnisé intégralement.

[10] Le 1er février 2019, l'employeur a répondu au grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, déclarant en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] Comme vous avez admis avoir installé une antenne sur l'équipement de l'ARC, puis avoir informé les employés que l'événement sportif était diffusé, il est évident qu'une inconduite a eu lieu. Par conséquent, une mesure disciplinaire est justifiée. Cependant, après examen des facteurs aggravants et atténuants, je conclus qu'une suspension d'un jour est appropriée dans les circonstances.

Pour les raisons susmentionnées, votre grief est accueilli en partie en ce sens que la mesure disciplinaire sera réduite à une suspension d'un jour. Aucune autre mesure corrective ne sera accordée.

[...]

[11] Le 4 janvier 2021, l'employeur a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

[12] Le 10 février 2021, l'agent négociateur du fonctionnaire a renvoyé le grief à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *LRTSPF* »), qui concerne les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Dans le renvoi, son agent négociateur a fait remarquer que cela a été effectué par courtoisie envers son membre et qu'il ne le représenterait plus dans l'affaire, de sorte que le fonctionnaire se représenterait lui-même.

[13] Le 20 décembre 2023, la Commission a informé les parties qu'elle avait prévu une audience concernant le grief de M. Bartleman du 7 au 9 mai 2024.

[14] Le 20 février 2024, l'employeur a informé le fonctionnaire en partie de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite d'un nouvel examen des mesures correctives demandées dans votre grief [...] et du temps qui s'est écoulé depuis les événements en question, j'ai décidé d'annuler la suspension d'un jour. Pour parvenir à ma décision, j'ai pris en considération tous les renseignements dont je disposais, y compris le processus disciplinaire et les arguments présentés dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. En outre, j'ai pris note du fait que vous êtes maintenant à la retraite.

Veillez considérer la présente lettre comme une confirmation que la suspension d'un jour est annulée, que tous les dossiers concernant la suspension seront retirés de votre dossier personnel et détruits, et que vous serez payé pour le salaire perdu associé à la suspension. Aucune autre mesure disciplinaire ne sera prise relativement à cet incident.

Étant donné que la mesure disciplinaire en litige a été annulée dans son intégralité, je suis convaincu que votre grief a été réglé à votre satisfaction.

[...]

[15] Le 12 mars 2024, l'avocat de l'employeur a écrit à la Commission pour demander une conférence de gestion de cas. L'avocat a indiqué que la mesure

disciplinaire qui était en vigueur lorsque le grief a été déposé avait depuis été annulée et a demandé la conférence pour examiner ce qui demeurait en litige, le cas échéant.

[16] Le fonctionnaire a répondu le 20 mars 2024, indiquant que la question centrale soulevée par la demande de l'employeur pour une conférence préparatoire à l'audience consistait à savoir s'il pouvait rendre sa demande d'arbitrage théorique en lui versant un jour de salaire et en indiquant que la mesure disciplinaire avait été annulée.

[17] Il a soutenu que l'octroi de la demande pour une conférence préparatoire à l'audience confirmerait et encouragerait l'employeur à continuer de prendre des décisions insoutenables, car il saurait qu'il peut éviter l'examen en annulant une décision à la dernière minute. Il a demandé que l'audience d'arbitrage du 7 au 9 mai ait lieu comme prévu.

[18] Une conférence préparatoire à l'audience a eu lieu le 11 avril 2024, à la suite de laquelle le fonctionnaire a été prié d'informer l'avocat de l'employeur des mesures correctives supplémentaires, le cas échéant, en plus de celles déjà accordées par l'employeur, qu'il souhaitait obtenir à l'audience prévue du 7 au 9 mai. On a informé l'employeur que s'il le jugeait nécessaire, il pouvait présenter d'autres arguments à la Commission suivant les instructions du fonctionnaire au plus tard le vendredi 26 avril. Si le fonctionnaire souhaitait répondre aux arguments de l'employeur, il devait le faire au plus tard le vendredi 3 mai 2024.

[19] Le 18 avril 2024, le fonctionnaire a informé l'employeur que la réparation en suspens qu'il demandait était des excuses publiques de la part de l'employeur, à publier dans un journal de son choix. Les excuses devaient indiquer clairement qu'à aucun moment l'employeur n'avait de motif valable pour lui imposer une mesure disciplinaire et qu'il regrettait profondément les mesures qu'il avait prises contre lui et l'embarras que celles-ci lui avaient causé.

[20] Le 26 avril 2024, l'employeur a déposé par écrit une objection préliminaire à l'audience du grief, faisant valoir que le grief est théorique et qu'il ne devrait pas être entendu. Il a soutenu que le renvoi à l'arbitrage concernait une suspension d'un jour qui avait depuis été annulée, que tous les dossiers relatifs à la suspension avaient été retirés du dossier personnel du fonctionnaire et détruits, et qu'il n'y avait plus aucune mesure disciplinaire en litige.

[21] L'employeur a également fait valoir que la seule mesure correctrice qui était toujours en suspens était la demande du fonctionnaire visant à obtenir des excuses. Il a soutenu qu'il est établi en droit que la Commission n'a pas le pouvoir d'ordonner à une partie de présenter des excuses et que, par conséquent, il ne reste aucune question à trancher, le grief étant théorique.

[22] Le 3 mai 2024, le fonctionnaire a répondu, soutenant en partie qu'il n'avait pas commis l'acte de regarder la télévision à un moment donné entre 14 h et 14 h 30 à la date en question, ce dont il était accusé, et que l'employeur avait délibérément choisi de ne pas tenir compte des éléments de preuve irréfutables selon lesquels il travaillait à son bureau lorsque la supposée action a eu lieu.

[23] Le fonctionnaire a fait valoir ce qui suit : [traduction] « Il semble vraiment important que l'employeur apprenne qu'il ne peut pas imposer une mesure disciplinaire à un employé sans motif valable. » Il a soutenu que, pour une raison inconnue, l'employeur n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans le cadre de l'enquête. Il a soutenu que l'arbitrage devrait se dérouler selon toutes les règles normales, l'employeur présentant en premier ses arguments, conformément à la procédure normale pour des cas de ce type.

[24] Le 6 mai 2024, la Commission a informé les parties qu'en raison de l'objection préliminaire de l'employeur selon laquelle le grief est théorique, et compte tenu des arguments des deux parties, le fonctionnaire devait présenter ses arguments en premier à l'audience prévue le 7 mai 2024, afin d'établir qu'il existait toujours un litige actuel ou un différend tangible et crédible entre les parties.

II. Résumé de la preuve

A. Pour le fonctionnaire

[25] Le fonctionnaire a appelé deux témoins à témoigner, soit Donna Much et lui-même.

1. Témoignage de Mme Much

[26] Mme Much a été employée pendant 15 ans en tant qu'agente principale des programmes à l'administration centrale de l'employeur située à Ottawa, en Ontario. Au moment de l'audience, elle était à la retraite.

[27] Elle a témoigné que lorsqu'il y avait un événement sportif important, l'employeur installait souvent une télévision dans la salle de conférence afin que les employés et les membres de la direction puissent passer de temps en temps pour le regarder.

[28] Elle a fait particulièrement référence aux parties de hockey pendant les Jeux olympiques auxquels a participé le Canada en février 2018. La direction avait expressément approuvé leur diffusion, de même que les parties de hockey des femmes, et quelques autres occasions. Il n'y a eu aucun avis officiel. Les employés ont été informés de vive voix que les matchs étaient diffusés dans la salle de conférence et qu'ils n'avaient pas à rendre compte du temps qu'ils passaient à regarder une diffusion.

[29] Selon elle, l'administration centrale de l'employeur était beaucoup plus souple que ses bureaux régionaux.

2. Témoignage du fonctionnaire

[30] M. Bartleman était employé en tant qu'agent des décisions SP-05 au bureau de l'employeur situé à Kitchener-Waterloo, en Ontario. Il a été employé pendant 27 ans et, au moment de l'audience, il était à la retraite.

[31] Il a témoigné qu'il n'a pas fait ce dont il était accusé. Il a expliqué que le 11 juillet 2018, comme il l'avait décidé antérieurement, à midi, il a apporté l'antenne sur son lieu de travail et l'a amenée dans la salle de conférence. Il l'a installée à la télévision et l'a laissée contre une fenêtre. Il a allumé la télévision pour s'assurer qu'elle fonctionnait et l'a laissée allumée. Il a quitté la salle à environ 12 h et est retourné à son bureau.

[32] Le match devait être diffusé à 13 h 45. Un panneau indiquant que la salle était occupée a été placé sur la porte de la salle de conférence.

[33] Le fonctionnaire a mené une entrevue. À sa conclusion vers 15 h, il est allé à la salle de conférence. Personne n'y était et la télévision était éteinte.

[34] Il a allumé la télévision. Une ou deux minutes plus tard, le directeur adjoint est entré dans la salle et a commencé à le réprimander, lui ordonnant de prendre l'équipement et de retourner au travail.

[35] Le directeur adjoint a appelé un autre chef d'équipe pour l'informer de ce qui s'était passé.

[36] Une enquête a ensuite été amorcée. Lors de la première réunion d'enquête menée par le gestionnaire de la section pour laquelle le fonctionnaire travaillait, ce dernier a fourni tous les renseignements concernant ce qui s'était passé. Son gestionnaire l'a informé qu'un autre employé de l'ARC avait fourni des renseignements selon lesquels le fonctionnaire avait été dans la salle de conférence de 14 h 15 à 14 h 30 et qu'on lui avait demandé de retourner au travail, ce qu'il avait refusé. Il a affirmé qu'il s'agissait d'un mensonge pur et simple.

[37] Il a dit qu'il avait souligné le fait que des notes existaient dans les systèmes de l'ARC pour le dossier sur lequel il travaillait, qui démontreraient qu'il menait une entrevue lorsqu'il aurait supposément regardé la télévision. Il a souligné particulièrement que les systèmes de l'ARC effectuent un suivi chaque fois qu'un dossier est modifié et que les notes qu'il a prises au sujet du 11 juillet 2018 ont été prises le 11 juillet 2018. Il a déclaré qu'il lui était impossible d'avoir fait ce qu'un employé inconnu avait allégué qu'il avait fait.

[38] Lorsqu'il a été interrogé au sujet de la raison pour laquelle il estimait qu'il était autorisé à préparer la télévision pour qu'elle diffuse le match, il a fait référence à deux documents de l'employeur, le premier étant son guide concernant la politique sur les réseaux électroniques, en particulier la section sur l'utilisation à des fins personnelles. L'expression [traduction] « autorisation préalable » n'y figure nulle part.

[39] Le fonctionnaire a affirmé qu'il n'était pas au courant du fait que la direction avait pris des mesures pour confirmer qu'il menait une entrevue par téléphone et par ordinateur au moment où il aurait regardé la télévision.

[40] Le 31 octobre 2018, le gestionnaire du fonctionnaire l'a rencontré et lui a remis une copie du rapport d'enquête de la direction (le « rapport »), daté du 29 octobre 2018. Le fonctionnaire s'est dit surpris par ce qu'il a qualifié de « nature médiocre » du rapport. Il a demandé particulièrement au gestionnaire quelle mesure précise il avait entreprise et quelle règle il avait enfreinte, de manière claire et précise. Il a demandé à ce qu'on lui montre par écrit la règle exacte qu'il aurait supposément enfreinte. Il a précisé qu'il ne souhaitait pas une explication générique suivie d'un lien Internet vers la directive sur les mesures disciplinaires de l'employeur et son code de

conduite. Il a estimé qu'il était nécessaire de rappeler au gestionnaire qu'ils travaillaient pour l'ARC et que dans des centaines d'affaires présentées devant la Cour canadienne de l'impôt, il avait personnellement veillé à ce que les actions du contribuable soient clairement expliquées dans les cinq à huit premiers paragraphes de son rapport.

3. Le contre-interrogatoire du fonctionnaire

[41] Le fonctionnaire a été invité à confirmer que le 11 juillet 2018, il avait apporté l'antenne à son lieu de travail et l'avait fixée à la télévision de la salle de conférence. On lui a demandé de confirmer que le but était de diffuser le match. On lui a demandé de confirmer qu'il en avait parlé à des collègues et de reconnaître que cela n'avait pas été fait à des fins concernant les activités de l'ARC et qu'il n'en avait pas obtenu la permission. Il a confirmé ces faits.

[42] On lui a demandé de confirmer qu'après 14 h 50 à cette date, la salle de conférence était vide, qu'il y était allé et qu'il avait allumé la télévision, et que le match était en pause. Il en a convenu.

[43] On lui a demandé de confirmer qu'une ou deux minutes plus tard, un directeur adjoint est entré, l'a réprimandé et lui a ordonné de prendre son équipement et de retourner au travail. Il a convenu que cela s'était produit.

[44] Il a été renvoyé au rapport. On lui a demandé de confirmer que le directeur adjoint l'avait vu regarder la télévision et, en particulier, qu'il avait été vu en train de regarder le match à 15 h. Il en a convenu.

[45] À la question de savoir s'il connaissait le Code, il a déclaré qu'il était au courant de son existence.

[46] Il a été renvoyé à la section du rapport qui indique que le Code stipule que les employés peuvent utiliser les biens, actifs, objets de valeur et équipements du gouvernement fédéral ou loués par celui-ci uniquement à des fins officielles, à moins qu'une autorisation préalable ne soit obtenue pour un usage personnel. De plus, le Code déclare que les employés doivent se comporter de manière professionnelle pendant qu'ils sont au travail. Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait vu la déclaration décrivant le Code. Il a exprimé son désaccord et a affirmé que cela n'était pas exact. Il a

affirmé qu'il n'y avait aucun renvoi à la politique sur les réseaux. Il a déclaré que sa conduite ne contrevenait pas à la politique sur les réseaux.

[47] Il a été renvoyé de nouveau au rapport, qui décrivait les renseignements et indiquait qu'il avait déterminé qu'il avait contrevenu au Code.

[48] Il a été renvoyé au Code. À la question de savoir si les employés de l'ARC étaient tenus de suivre le Code, il a répondu : [traduction] « Oui. »

[49] Il a été renvoyé à la page 6 du Code, en particulier à la section intitulée [traduction] « Biens, actifs, objets de valeur et équipement de l'ARC et du gouvernement du Canada ». Elle se lit en partie comme suit : [traduction] « Vous ne pouvez utiliser les biens, les actifs, les objets de valeur et l'équipement du gouvernement ou loués par ce dernier qu'à des fins officielles, à moins que vous n'ayez obtenu une autorisation préalable pour un usage personnel. »

[50] On lui a demandé de confirmer que lorsqu'il a allumé la télévision et l'a réglée pour le match, il ne s'agissait pas d'une utilisation pour le compte du gouvernement fédéral. Il en a convenu. On lui a demandé de confirmer qu'il n'avait pas obtenu une autorisation préalable pour utiliser l'installation à des fins personnelles. Il en a convenu.

[51] Il a été renvoyé à la réponse de l'employeur au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. On lui a demandé de confirmer qu'il en avait reçu une copie le ou vers le 1er février 2019, dans laquelle il avait été informé qu'après un examen des facteurs aggravants et atténuants, le directeur avait conclu qu'une suspension d'un jour était appropriée dans les circonstances et que son grief avait été accueilli en partie. Le fonctionnaire a répondu par l'affirmative.

[52] Il a été renvoyé à une lettre datée du 20 février 2024 et signée par le directeur par intérim du Bureau des services fiscaux du Nord de l'Ontario de l'ARC. On a demandé au fonctionnaire s'il avait reçu une copie de celle-ci, dans laquelle il a été informé que sa suspension d'un jour avait été annulée, que tous les documents concernant la suspension seraient retirés de son dossier personnel et détruits, qu'il serait payé pour le salaire perdu en raison de la suspension, et qu'aucune autre mesure disciplinaire ne serait prise relativement à l'incident. Le fonctionnaire en a convenu.

B. Pour l'employeur

[53] L'employeur a appelé une personne à témoigner, soit Angie Murdy.

1. Témoignage de Mme Murdy

[54] Au moment de l'audience, Mme Murdy était la gestionnaire du programme des décisions E1 du Régime de pensions du Canada (RPC) de l'ARC (le « programme ») depuis sept ans, soit depuis 2018, et était employée par l'employeur depuis 21,5 ans.

[55] Elle a été renvoyée au Code et on lui a demandé de l'identifier. Elle l'a fait et a déclaré qu'il s'agissait d'un cadre que tous les employés de l'ARC devaient suivre. Ils sont informés de l'existence du Code et en reçoivent une copie dès leur premier jour de travail. Ils sont tenus de se familiariser à nouveau avec le Code chaque année.

[56] Elle a été interrogée quant à savoir la date à laquelle elle a rencontré le fonctionnaire pour la première fois. Elle ne s'en souvenait pas. Elle a affirmé qu'elle a rejoint le programme en 2012 et qu'à ce moment-là, ils faisaient partie d'équipes différentes. Aux alentours de 2017, elle a été nommée à un poste de direction. Elle supervisait une équipe dont il faisait partie. En fin de compte, il relevait d'elle. Il était un agent des décisions. Il relevait d'un chef d'équipe, qui, à son tour, relevait d'elle.

[57] Mme Murdy a été renvoyée à un document intitulé [traduction] « Notes de la réunion concernant la décision d'imposer ou non une mesure disciplinaire » et daté du 26 juillet 2018. Elle l'a identifié et a affirmé qu'il s'agissait d'un résumé des notes prises lors d'une réunion de recherche des faits. Une personne qui sera désignée sous le nom de « LB » a pris les notes. On a demandé à Mme Murdy si elle avait examiné les notes et si elles reflétaient son souvenir de la réunion. Elle a déclaré qu'elles rendaient compte de la conversation.

[58] Le but de la réunion était la recherche des faits. Il s'agit d'une partie du processus d'enquête. S'il existe une préoccupation selon laquelle un employé s'est livré à une inconduite, l'employeur convoque une réunion de recherche des faits pour déterminer si une inconduite a eu lieu.

[59] Lorsque Mme Murdy est revenue de vacances, elle a été informée d'une situation qui est survenue pendant son absence. Il semblait y avoir eu une violation du Code et une enquête plus approfondie était nécessaire.

[60] Il a été allégué que M. Bartleman avait fixé l'antenne à la télévision de la salle de conférence et l'avait réglée sur le match. Mme Murdy a été informée qu'un directeur adjoint était entré dans la salle de conférence et lui avait ordonné de cesser l'activité. L'affaire lui a ensuite été transmise afin qu'elle détermine s'il y avait lieu de prendre une mesure, puisque le fonctionnaire relevait d'elle.

[61] Lors de la réunion de recherche des faits, Mme Murdy a discuté des raisons pour lesquelles elle l'avait convoquée et elle a décrit la façon dont elle avait été informée des circonstances qui y avaient donné lieu.

[62] Elle a demandé au fonctionnaire de fournir des renseignements. Il a fourni des détails sur ce qu'il avait fait avec l'antenne et sur le moment où il était présent dans la salle.

[63] Elle a posé des questions sur le moment où un tiers était dans la salle.

[64] Le fonctionnaire a dit à Mme Murdy qu'il avait apporté l'antenne dans la salle de conférence pendant sa pause-repas, qu'il l'avait fixée à la télévision, qu'il avait réglé la télévision sur la chaîne diffusant le match, puis qu'il était retourné à son bureau. Il n'est pas revenu avant près de 15 h.

[65] À la question de savoir si d'autres personnes avaient été informées du match, le fonctionnaire a déclaré qu'il leur en avait parlé.

[66] Il a particulièrement mis l'emphase sur l'approche adoptée par le directeur adjoint. Il a insisté sur le fait qu'il était dans la salle de conférence pour seulement deux courtes occasions.

[67] À la question de savoir s'il comprenait qu'il n'était pas acceptable d'apporter l'antenne et de la fixer à la télévision, le fonctionnaire a déclaré qu'il n'avait pas obtenu la permission de la fixer.

[68] On a demandé à Mme Murdy si une décision avait été prise à ce moment-là concernant une mesure disciplinaire possible. Elle a répondu qu'une telle décision n'avait pas été prise et qu'elle déterminait simplement le cours des événements.

[69] Elle a été renvoyée à un document qu'elle a indiqué être une série de courriels échangés entre elle et le directeur adjoint. Lorsqu'elle a été informée pour la première

fois des événements en litige, une déclaration avait été faite selon laquelle un chef d'équipe avait vu le fonctionnaire et un autre employé dans la salle de conférence à un autre moment de la journée. La communication indique qu'elle a tenté de corroborer ces renseignements.

[70] Elle n'a pas pu confirmer que le fonctionnaire avait été vu dans la salle de conférence à un autre moment de la journée. Elle a affirmé que, parce qu'elle n'était pas en mesure de corroborer ces renseignements, ils ne faisaient pas partie des motifs de la mesure disciplinaire. S'ils en avaient fait partie, ils auraient déclenché l'application d'une autre partie du Code de conduite et auraient pu donner lieu à une autre mesure disciplinaire pour insubordination. Toutefois, ces renseignements n'ont pas été pris en considération.

[71] Mme Murdy a été renvoyée à un document qu'elle a indiqué être un courriel qu'elle avait envoyé au directeur adjoint pour lui demander si la Division des affaires internes de l'ARC devrait intervenir dans le dossier. Elle a été interrogée au sujet de la pertinence de cette division, compte tenu des faits.

[72] Elle a affirmé qu'en cas d'inconduite, si celle-ci relève d'une catégorie particulière, il est nécessaire de renvoyer l'affaire à cette division afin de déterminer si elle ou la direction devrait mener l'enquête. En fin de compte, il n'a pas été nécessaire que cette division prenne en charge le dossier.

[73] Elle a été renvoyée au rapport. Mme Murdy a déclaré qu'elle et la section des Relations de travail de l'ARC l'avaient préparé. Il s'agissait d'un résumé de la première réunion, qui avait été tenue le 20 juillet. Ces rapports sont utilisés pour déterminer la mesure disciplinaire à imposer. Il s'agissait d'un résumé de leurs conclusions. Il a été fourni au fonctionnaire, pour lui donner l'occasion de l'examiner avant que l'employeur ne lui impose une mesure disciplinaire.

[74] Le rapport indiquait que le fonctionnaire avait admis avoir apporté l'antenne au travail et l'avoir fixée à la télévision pour regarder le match et qu'il avait été vu en train de le faire. Il indiquait également qu'il reconnaissait avoir informé d'autres employés que le match était disponible pour visionnement.

[75] Le rapport faisait référence au Code, qui stipulait que les employés pouvaient utiliser les biens, les actifs, les objets de valeur et l'équipement du gouvernement

fédéral ou loués par celui-ci uniquement à des fins officielles, à moins d'obtenir une autorisation préalable pour un usage personnel. Il a ajouté que le Code stipulait que les employés doivent se comporter de manière professionnelle pendant qu'ils sont au travail.

[76] Le rapport a conclu que, d'après les renseignements recueillis, il a été déterminé que le fonctionnaire a contrevenu au Code lorsqu'il a utilisé des biens du gouvernement fédéral à des fins personnelles sans autorisation et qu'il a encouragé d'autres employés à participer à l'activité.

[77] Mme Murdy a été renvoyée à un document qu'elle a indiqué être les notes d'une audience disciplinaire datées du 31 octobre 2018 concernant le fonctionnaire. La témoin, le fonctionnaire, un représentant de l'agent négociateur et un conseiller en relations de travail, qui a pris les notes, étaient présents.

[78] Mme Murdy s'est souvenue que le fonctionnaire leur avait dit que le rapport contenait de nombreuses erreurs. Il a eu la possibilité de fournir des renseignements supplémentaires. Il a décidé qu'il souhaitait procéder sans fournir de renseignements supplémentaires.

[79] Elle l'a informé de la partie du code de conduite à laquelle il avait contrevenu, à savoir l'utilisation non autorisée des biens de l'ARC. Elle n'avait pas le Code au complet avec elle et elle a dit qu'elle le lui enverrait après la réunion.

[80] À la date de la réunion, aucune décision n'avait été prise en ce qui concerne une mesure disciplinaire.

[81] Le fonctionnaire a eu la possibilité de présenter des facteurs atténuants avant qu'elle ne prenne sa décision.

[82] Elle et les Relations de travail ont examiné tous les facteurs et ont ensuite déterminé la mesure disciplinaire appropriée, conformément à un organigramme disciplinaire.

[83] Mme Murdy a été renvoyée à un document qu'elle a indiqué être les notes d'une audience disciplinaire datées du 16 novembre 2018. Un conseiller en relations de travail les avait prises. On lui a demandé ce qui avait été discuté à la réunion.

[84] Un avis de mesure disciplinaire avait été préparé. Elle a lu l'avis à voix haute, afin d'informer le fonctionnaire qu'il était suspendu sans solde pendant trois jours, soit du 19 au 21 novembre 2018 inclusivement. À la question de savoir s'il avait des questions, il a répondu : [traduction] « Non. » La suspension devait commencer immédiatement. On lui a demandé de rassembler ses affaires et de quitter le bâtiment.

[85] En raison de la nature confidentielle de l'ARC, tous les lieux de travail sont sécurisés. Lorsqu'un employé est licencié ou suspendu, il n'est pas autorisé à se trouver dans une zone autorisée.

[86] Mme Murdy a été renvoyée à un document intitulé [traduction] « Avis de mesure disciplinaire ». Il énonçait les motifs de la mesure disciplinaire. L'employeur a une directive sur les mesures disciplinaires. Lorsqu'il détermine la mesure disciplinaire à imposer, il choisit parmi plusieurs catégories, chacune ayant une échelle. Il existe également des dispositions pour les circonstances aggravantes ou atténuantes.

[87] La conduite du fonctionnaire a été considérée comme une infraction de [traduction] « niveau 3 », car il avait utilisé sans autorisation des biens du gouvernement fédéral et avait encouragé d'autres employés à regarder le match. Ces mesures auraient constitué une infraction de [traduction] « niveau 2 ». De plus, il n'a assumé aucune responsabilité pour ses actions et n'a fait preuve d'aucun remords, ce qui a mené à ce que l'infraction soit considérée comme une infraction de [traduction] « niveau 3 ».

[88] Le Code exige que les employés protègent les biens et les actifs de l'ARC, ainsi que sa réputation. Dans le cas du fonctionnaire, l'employeur a pris en considération son omission de favoriser un milieu de travail sain. Par conséquent, il a été déterminé qu'il avait commis une infraction de niveau 3, ce qui justifiait une suspension disciplinaire allant de 1 à 20 jours. Dans les circonstances, la direction a estimé qu'une suspension de trois jours était justifiée.

[89] On a demandé à Mme Murdy si une mesure disciplinaire moindre avait été envisagée. Elle a répondu : [traduction] « Non, pas compte tenu des faits. » L'imposition d'une sanction inférieure à la sanction minimale exige des circonstances exceptionnelles.

[90] Mme Murdy n'a participé à aucune des décisions subséquentes visant à réduire la mesure disciplinaire.

2. Le contre-interrogatoire de Mme Murdy

[91] Mme Murdy a été renvoyée à une chaîne de courriels. Plus particulièrement, elle a été renvoyée à un courriel daté du 31 juillet 2018, qui indiquait qu'elle tentait d'obtenir des renseignements sur le chef d'équipe qui avait déclaré que le fonctionnaire avait été vu dans la salle de conférence.

[92] À la question de savoir si elle avait été informée que le fonctionnaire avait été vu en train de regarder le match entre 14 h 15 et 14 h 30, elle a affirmé qu'elle avait été informée qu'une personne l'avait vu dans la salle pendant cette période. On lui a demandé de confirmer que lorsqu'elle lui en avait fait part, le fonctionnaire avait déclaré que c'était inexact. Plus particulièrement, on lui a demandé de confirmer sa réaction et ce qu'il avait dit au cours de la première entrevue, lorsqu'on lui a dit qu'il avait été vu en train de regarder la télévision entre 14 h et 14 h 30, à savoir qu'il avait dit qu'il s'agissait d'un mensonge pur et simple. Elle en a convenu.

[93] À la question de savoir si elle avait tenté de déterminer qui avait indiqué que le fonctionnaire avait été vu dans la salle de conférence entre 14 h et 14 h 30, Mme Murdy a affirmé que cette allégation n'avait pas été prise en considération dans la décision de lui imposer une mesure disciplinaire.

[94] Elle s'est souvenue que des opérations ont eues lieu dans le dossier sur lequel le fonctionnaire avait déclaré qu'il travaillait.

[95] Elle a confirmé que le fonctionnaire avait été franc lorsqu'il lui a fourni les renseignements selon lesquels il avait apporté l'antenne au travail et l'avait fixée à la télévision de la salle de conférence.

[96] On lui a demandé quand elle a découvert que le fonctionnaire n'était pas dans la salle de conférence entre 14 h et 14 h 30.

[97] Elle a répondu qu'on lui avait dit que deux personnes avaient été dans la salle de conférence. Lorsqu'un directeur adjoint s'y était rendu, le fonctionnaire était la seule personne présente.

[98] Le fonctionnaire a renvoyé Mme Murdy au rapport. Le premier paragraphe fait référence à un gestionnaire qui informe un directeur adjoint que des personnes dans la salle de conférence regardaient le match à la télévision. Il lui a demandé si elle voulait dire que le fait qu'il ait été là et ait regardé le match n'avait pas été pris en considération lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, alors pourquoi la première phrase était-elle si mal écrite qu'elle laissait entendre qu'il aurait pu y être? Elle a répondu que le paragraphe n'indiquait pas qu'il était dans la salle de conférence entre 14 h et 14 h 30. Cependant, il y était à 15 h pour regarder le match, ce qui avait été clairement établi lors de leur réunion.

[99] Mme Murdy a été renvoyée à son commentaire selon lequel le fonctionnaire n'avait fait preuve d'aucun remords. Elle a répondu qu'il estimait n'avoir rien fait de mal. À la question de savoir si elle lui avait fourni les précisions relatives à la règle particulière qu'il avait enfreinte, elle a affirmé qu'elle lui avait expliqué à la fois le code de conduite et l'utilisation non autorisée des biens de l'ARC.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

[100] Le Code a été présenté lors de l'audience, en particulier la section suivant le titre « Nous protégeons nos actifs et nos biens » aux pages 6 à 9. L'expression [traduction] « autorisation préalable » figure bel et bien à la page 6. Il convient également de noter que le document est daté de 2015. La version imprimée peut ne pas être la version actuelle. Un lien Internet a démontré que l'expression [traduction] « autorisation préalable » ne figure pas dans la version actuelle du Code.

[101] La question consiste à savoir pourquoi le Code, qui exigeait supposément une autorisation préalable pour l'utilisation personnelle des actifs et de l'équipement et qui faisait probablement référence à l'équipement électronique, aux ordinateurs portables et aux imprimantes, tel que cela est indiqué dans la politique sur les réseaux électroniques, a été modifié en supprimant l'expression [traduction] « autorisation préalable », tel que cela est indiqué dans *Pronovost c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 43.

[102] Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief contre la décision de son employeur de lui imposer une sanction disciplinaire sous forme d'une suspension de huit jours après la réalisation d'une enquête ministérielle. L'employeur

a soutenu qu'il avait établi une inconduite qui justifiait l'imposition de la mesure disciplinaire. Il a fait valoir que, entre autres, les éléments de preuve démontraient qu'elle avait utilisé de manière inappropriée le réseau électronique et les biens de l'employeur. La Commission a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait utilisé le réseau électronique de l'employeur à des fins autres que son travail. Néanmoins, la Commission a accueilli en partie le grief, car la sanction imposée à la fonctionnaire s'estimant lésée était excessive, et une lettre de réprimande aurait été appropriée. La Commission a affirmé ce qui suit au paragraphe 85 :

[85] Pour ce qui est de l'utilisation du courriel pour communiquer avec ses étudiants ou avec l'administration de l'UQAM, le Code de déontologie et de conduite fait effectivement une différence entre l'utilisation personnelle (permise de façon restreinte) et l'utilisation privée (interdite). Aucune définition ou explication n'est donnée pour tracer la ligne entre les deux. Parmi les « activités inacceptables » on trouve : « utilisation de réseaux électroniques pour des activités privées ou politiques »; cette liste comprend également la « transmission de messages abusifs, sexistes ou racistes » ou la diffusion de documents sans intérêt comme les lettres en chaîne. Parmi les exemples de l'utilisation personnelle permise, on trouve « la rédaction, sur un ordinateur portatif qui vous a été fourni par l'ARC, d'une lettre au comité de parents de l'école de votre enfant [...] ». Bref, la distinction faite entre communication « privée » et communication « personnelle » n'est pas très lumineuse. Je suis d'accord qu'un employé ne peut se servir des outils de l'employeur pour des fins rémunérées. Toutefois, la communication avec des personnes, tels les étudiants ou l'administration de l'UQAM, relève de la communication personnelle. Cette communication n'est pas rémunérée, elle est ponctuelle et nécessaire dans une perspective d'interaction sociale. Libre à l'employeur de l'interdire. Libre à l'employeur de l'interdire. Encore faut-il que l'interdiction soit claire.

[103] Le fonctionnaire dans le présent cas a soutenu ce qui suit :

[Traduction]

Le Code d'éthique et de conduite a été créé par l'employeur. Même si le document comportait une erreur, je ne peux pas être puni pour cela. L'exigence de l'autorisation préalable s'applique-t-elle? Elle ne figure pas dans le document. Il n'a pas été établi que j'ai commis une infraction.

Ce qui reste est la période pendant le dîner. J'ai fixé une antenne à une télévision et j'ai regardé la télévision pendant cinq minutes pour voir si elle fonctionnait. J'y suis retourné à 15 h et j'ai allumé la télévision. Il y avait une pause.

La politique sur les réseaux électroniques indiquait qu'il s'agissait d'un usage acceptable. Je n'ai pas agi de mauvaise foi.

La direction a rejeté tous les signes d'un manque de remords.

Ce que la direction a fait, c'est me faire faire la marche criminelle vers la sortie de l'établissement devant mes pairs.

B. Pour l'employeur

[104] Le fonctionnaire a fait référence au Code d'éthique et de conduite et a laissé entendre que la version actuelle ne contient pas l'expression [traduction] « autorisation préalable ». La version en vigueur pendant la période en litige contenait cette expression. Rien dans les éléments de preuve ne laissait entendre que cette expression ne figurait pas dans le Code. Mme Murdy n'a pas été contre-interrogée au sujet du contenu de la version en vigueur pendant la période pertinente.

[105] Le fonctionnaire a admis avoir apporté l'antenne dans la salle de conférence et l'avoir fixée à l'équipement de l'ARC, c'est-à-dire à la télévision, sans avoir obtenu une autorisation préalable. Il a admis que le but était de regarder le match et qu'il ne s'agissait pas d'un objectif de l'ARC. Il a reconnu avoir informé ses collègues qu'il était possible de regarder le match dans la salle de conférence. Ces admissions étaient sans équivoque et constituaient une violation du Code.

[106] Le fonctionnaire s'est concentré sur la politique sur les réseaux électroniques de l'ARC, même si le rapport ne comporte aucune mention à cet égard. Personne n'a proposé qu'il l'avait enfreinte. Le rapport et l'avis de mesure disciplinaire indiquent clairement qu'il a été jugé avoir enfreint le code de conduite.

[107] Même si ce fait n'était pas clair ou était allégué comme étant d'une manière ou d'une autre inéquitable sur le plan procédural, il est bien établi que toute question d'équité procédurale est corrigée par une audience de novo devant la Commission; voir *Pelchat c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2019 CRTESPF 105.

[108] En ce qui concerne les biens, les actifs, les objets de valeur et l'équipement de l'ARC et du gouvernement du Canada, le code de conduite stipule que les employés ne peuvent utiliser les biens, les actifs, les objets de valeur et l'équipement du gouvernement fédéral ou loués par celui-ci qu'à des fins officielles, à moins d'avoir obtenu une autorisation préalable pour un usage personnel.

[109] Le fonctionnaire a commis une violation du Code et s'est livré à une inconduite qui justifiait une mesure disciplinaire. En outre, il a invité ses collègues à se joindre à lui. Il a soutenu qu'il n'a rien fait de mal. Il fait toujours valoir qu'il n'a rien fait de mal. Il n'a manifesté aucun remords, ce que la direction a considéré, à bon droit, comme un facteur aggravant.

[110] Il continue de se concentrer sur la politique sur les réseaux électroniques, qui n'était pas le fondement de la mesure disciplinaire.

[111] Même après que Mme Murdy a témoigné qu'elle n'avait pas été en mesure d'établir que le fonctionnaire était dans la salle de conférence entre 14 h et 15 h le 11 juillet 2018, il a continué à l'interroger à ce sujet et à insister sur cet élément.

[112] Avant que le grief ne soit renvoyé à l'arbitrage, la suspension de trois jours a été réduite à une suspension d'un jour. Il est soutenu que sa conduite justifiait une suspension d'un jour. Même si la suspension d'un jour n'avait pas été annulée, son grief devrait être rejeté. Toutefois, elle a été annulée. Aucune mesure disciplinaire ne demeure en place. Il n'existe aucun motif en vertu duquel la Commission pourrait entendre le grief, qui a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b) de la *LRTSPF*.

[113] Le grief est théorique. Il n'existe aucun différend continu entre les parties; il n'existe non plus aucune raison pour laquelle la Commission devrait exercer son pouvoir discrétionnaire d'entendre le grief, malgré le fait qu'il soit théorique.

[114] Le fonctionnaire n'a déposé aucun élément de preuve quant à la réparation possible qui demeure en suspens; il n'existe non plus aucune autorité qui étaye la proposition selon laquelle la Commission a compétence pour ordonner la présentation d'excuses.

[115] Si la Commission n'est pas convaincue que le grief est théorique, les éléments de preuve démontrent clairement que le fonctionnaire s'est livré à une inconduite qui justifiait une mesure disciplinaire et qu'une suspension d'un jour était raisonnable dans toutes les circonstances.

IV. Motifs

A. La Commission a-t-elle le pouvoir d'ordonner des excuses?

[116] Avant l'audience, l'employeur a fourni les arguments suivants sur cette question, auxquels le fonctionnaire n'a pas répondu : [traduction] « La Cour suprême du Canada a abordé la question de savoir si un tribunal administratif peut contraindre une expression d'opinion, comme des excuses. » La Cour a décidé qu'un tribunal administratif ne peut pas contraindre une telle expression; voir *Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce et autre*, 1984 CanLII 2 (CSC).

[117] Le prédécesseur de la Commission, soit la Commission des relations de travail dans la fonction publique, a conclu de manière semblable qu'elle n'avait pas le pouvoir d'ordonner des excuses dans *Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 124, au paragraphe 38.

[118] La Cour fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Stevenson*, 2003 CFPI 341, a également traité de la question du pouvoir des tribunaux administratifs d'ordonner des excuses. Ce faisant, elle a souligné que les tribunaux sont établis par la loi et qu'ils doivent trouver leur pouvoir dans leur loi habilitante. Aucune disposition de la loi habilitante de la CRTESPF ne lui confère le pouvoir d'ordonner des excuses. La loi stipule clairement que la Commission n'a pas le pouvoir d'ordonner à un employeur de présenter des excuses.

B. Le grief est-il théorique?

[119] Comme je l'ai déjà mentionné, le 6 mai 2024, la Commission a informé les parties que le fonctionnaire devait présenter ses arguments en premier à l'audience prévue le 7 mai et qu'il lui incombait d'établir qu'il existait toujours un litige actuel ou un différend tangible et crédible entre les parties.

[120] À l'audience, l'employeur a renouvelé son argument selon lequel le grief est théorique.

[121] L'application de la doctrine du caractère théorique comporte une analyse en deux étapes. La première nécessite d'évaluer si le différend tangible et concret entre les parties a disparu ou, en d'autres termes, s'il demeure un soi-disant [traduction]

« litige actuel ». Un simple intérêt jurisprudentiel ne répond pas à la nécessité d'un litige concrète et tangible.

[122] S'il n'existe plus un litige actuel, l'affaire est théorique. La deuxième étape de l'analyse nécessite alors que le décideur détermine s'il doit néanmoins exercer son pouvoir discrétionnaire pour entendre le cas. Voir *Borowski c. Canada (Procureur général)*, 1989 CanLII 123 (CSC) à la page 353; et *Syndicat canadien de la fonction publique (Composante Air Canada) c. Air Canada*, 2021 CAF 67, au paragraphe 7.

[123] La question de savoir si un décideur devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour entendre une affaire, même lorsqu'il n'existe aucun litige actuel, comporte la prise en considération des éléments suivants :

- 1) l'absence ou l'existence d'un contexte contradictoire;
- 2) la question de savoir s'il y a une utilité pratique à trancher la question ou s'il s'agit d'un gaspillage des ressources judiciaires;
- 3) la question de savoir si le tribunal outrepasserait son rôle en édictant le droit dans l'abstrait, une tâche qui est réservée au législateur. Voir *Jama c. Canada (Procureur général)*, 2022 CF 37, aux paragraphes 29 et 32.

[124] L'employeur a soutenu qu'il n'existait plus de litige actuel ou de différend tangible et concret entre les parties, car la mesure disciplinaire en litige avait été annulée.

[125] Avant l'audience, l'employeur a fait valoir que subsidiairement, si la Commission décide qu'une audience est nécessaire, le fonctionnaire doit présenter ses éléments de preuve en premier et assumer le fardeau d'établir qu'il existe toujours un litige actuel ou un différend tangible et crédible entre les parties. Il a invoqué la décision de la Commission dans *Smith c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2019 CRTESPF 116.

[126] Le fonctionnaire s'estimant lésé dans ce cas a contesté sa suspension de huit jours. Avant l'audience d'arbitrage, la suspension a été annulée. L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission, faisant valoir qu'il n'existait plus aucun différend actuel entre les parties. Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu qu'il avait reçu la paie pour ses huit jours perdus, mais a allégué qu'entre autres choses, l'employeur ne lui avait pas accordé d'autres aspects de la réparation qu'il demandait.

[127] La Commission a décidé que, puisque le grief n'avait pas en fait été abordé à la satisfaction du fonctionnaire s'estimant lésé en vertu de l'article 209(1)b) de la *LRTSPF*, il existait toujours un différend actuel entre les parties, mais qu'il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de présenter ses arguments en premier à l'audience et de présenter les éléments de preuve pour étayer ses allégations.

[128] Pour ce motif, j'ai décidé qu'il incombait au fonctionnaire d'établir qu'il existait toujours un litige actuel ou un différend tangible et crédible entre les parties.

[129] Le fonctionnaire dans le présent cas a allégué qu'il n'avait pas commis l'acte de regarder la télévision à un moment donné entre 14 h et 14 h 30, dont il était accusé, et que l'employeur avait délibérément choisi de ne pas tenir compte des éléments de preuve irréfutables selon lesquels il était à son bureau, à travailler, lorsque la supposée action a eu lieu.

[130] Le fonctionnaire a soutenu ce qui suit : [traduction] « Il semble assez important que l'employeur apprenne qu'il ne peut pas imposer une mesure disciplinaire à un employé sans raison. » Il a soutenu que, pour une raison inconnue, l'employeur n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans le cadre de l'enquête.

[131] Comme je l'ai déjà mentionné, le fonctionnaire a présenté des éléments de preuve pour étayer son allégation selon laquelle l'employeur n'avait pas de motif valable pour lui imposer une mesure disciplinaire. Il a témoigné qu'au cours de la première réunion d'enquête avec son gestionnaire, il avait été informé qu'un autre employé de l'ARC avait fourni des renseignements selon lesquels il avait été dans la salle de conférence de 14 h à 14 h 30 le 11 juillet 2018 et qu'on lui avait demandé de retourner au travail et qu'il avait refusé. Il a témoigné qu'il s'agissait d'un mensonge pur et simple.

[132] Mme Murdy a témoigné que lorsqu'elle a été informée pour la première fois des événements en litige, une déclaration avait été faite selon laquelle un chef d'équipe avait vu le fonctionnaire et un autre employé dans la salle de conférence à un autre moment de la journée. Elle a tenté de corroborer ces renseignements. Comme elle n'a pas été en mesure de le faire, ces renseignements ne faisaient pas partie des motifs de la mesure disciplinaire. S'ils avaient fait partie de ces motifs, ils auraient déclenché l'application d'une autre partie du Code de conduite et auraient pu donner lieu à une

autre mesure disciplinaire pour insubordination. Toutefois, l'allégation n'a pas été prise en considération.

[133] Je n'ai aucune hésitation à accepter le témoignage de Mme Murdy selon lequel elle n'a pas pu établir le bien-fondé de cette allégation et que celle-ci n'a pas été prise en considération dans le cadre de la détermination des motifs de la mesure disciplinaire.

[134] Par conséquent, je conclus que le fonctionnaire n'a pas établi qu'il existe toujours un litige actuel ou un différend tangible et crédible entre les parties. Je décide que le grief est théorique. Même si le fonctionnaire poursuit le grief dans le but d'obtenir la mesure corrective en suspens, à savoir des excuses, je ne peux pas l'ordonner. Même si j'ai le pouvoir d'entendre le grief malgré son caractère théorique, le fonctionnaire n'a fourni aucun fondement pour une telle décision. Je refuse d'exercer mon pouvoir discrétionnaire.

[135] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[136] Le grief est rejeté au motif qu'il est théorique.

Le 20 mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

**David Olsen,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**