

Date: 20260309

Dossier: 566-02-41698

Référence: 2026 CRTESPF 22

*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

STEVE DOE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

Défendeur

Répertorié

Doe c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Christophe Haaby, Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Pour le défendeur : Andréanne Laurin, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence,
du 8 au 10 octobre 2025.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») est saisie d'un grief présenté par Steve Doe, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »). Le grief conteste une suspension de deux jours qui a été imposée par le Service correctionnel du Canada (le « défendeur »), au motif que le fonctionnaire aurait offert son arme à un détenu lors d'une escorte médicale.

[2] Le grief est accueilli en partie. Les préoccupations du défendeur sont légitimes, notamment au regard de ses obligations d'assurer la sécurité de son personnel, celle du public et celle de toute la communauté du milieu carcéral. Toutefois, la sanction ne peut être maintenue, d'une part, puisqu'elle est excessive, et d'autre part, parce qu'elle repose principalement sur des hypothèses ou inférences spéculatives. Elle est remplacée par une réprimande verbale.

[3] Au moment des événements, le fonctionnaire travaillait comme agent correctionnel de niveau CX-02 à l'Établissement Archambault. Selon la preuve versée au dossier, cet Établissement comporte deux unités, l'une à sécurité minimale, l'autre à sécurité moyenne. Il héberge aussi le Centre régional de santé mentale (CRSM). Le fonctionnaire était représenté par l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada- CSN (UCCO-SACC-CSN ou l'« agent négociateur »). Ses conditions d'emploi étaient régies par la convention collective entre l'agent négociateur et le Conseil du Trésor pour le groupe des services correctionnels, qui a expiré le 31 mai 2018 (la « convention collective »).

[4] Le jour de l'incident qui a entraîné la suspension, le fonctionnaire et un autre agent correctionnel, Remo Pierfelice, escortaient un détenu qui était incarcéré au CRSM vers une clinique médicale extérieure. L'incident est survenu en 2016, mais n'a été apporté à l'attention du défendeur que vers la fin de 2018. La suspension a été imposée en mai 2019.

[5] Le défendeur a jugé que le fonctionnaire avait volontairement agi d'une façon inappropriée et avait commis une inconduite qui aurait pu avoir d'importantes conséquences. Il a conclu que le fonctionnaire n'avait pas respecté le *Code de*

discipline, l'Ordre de poste, les règles de conduite professionnelle ainsi que le Code de valeurs et d'éthique du secteur public (le « Code de valeurs et d'éthique »).

[6] Le détenu impliqué n'a pas participé d'aucune façon à cette instance, par conséquent, son nom ne sera pas mentionné dans cette décision.

II. Résumé de la preuve

[7] L'essentiel de la preuve provient des témoignages. Le fonctionnaire a témoigné pour son compte, le défendeur a, pour sa part, appelé quatre témoins : M. Pierfelice, agent correctionnel, Christian Houde, gestionnaire correctionnel, Eric Cyr, gestionnaire correctionnel et Patricia Tranchemontagne, directrice adjointe aux Opérations intérimaires.

[8] Tous les témoins ont témoigné au meilleur de leur souvenir et aucun élément ne met en cause leur crédibilité.

A. Pour le défendeur

[9] M. Pierfelice est l'agent correctionnel qui était avec le fonctionnaire lors de l'incident à l'été de 2016. Son témoignage a été en anglais avec une traduction simultanée. Il a témoigné qu'au meilleur de son souvenir, le fonctionnaire aurait, à deux reprises, offert son arme au détenu et défait le dispositif sécuritaire de son étui alors qu'ils étaient dans une salle d'attente d'une clinique médicale. Il a déclaré qu'il s'était senti nerveux et anxieux, qu'il ne trouvait pas les mots du fonctionnaire comme normaux et qu'il avait pris cela comme une blague. Il a expliqué qu'au retour de la clinique, il avait parlé tout de suite au fonctionnaire et exprimé son insatisfaction. Il a ajouté que le fonctionnaire l'aurait alors rassuré que ce n'était pas sérieux, que c'était une blague. Il a affirmé que le reste de l'escorte s'était passé sans incident.

[10] Lorsqu'on lui a demandé de fournir les mots exacts prononcés par le fonctionnaire, M. Pierfelice a répondu qu'il ne pouvait pas s'en souvenir avec certitude. Il aurait dit: « Tu regardes mon arme? », « Aimerais-tu la prendre? », « Tu veux mon arme? ». Il a témoigné qu'il avait pris cela comme une plaisanterie avant que le dispositif sécuritaire soit défait. Il a ajouté qu'il était dans un état de choc et paralysé. Il ne se rappelait pas s'il avait vu les yeux du détenu figés sur l'arme à feu portée par le fonctionnaire.

[11] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas signalé l'incident à la gestion lorsqu'il s'était produit à l'été 2016, il a répondu qu'il se sentait coupable par association et qu'il craignait que ses collègues s'en prennent à lui. Il a ajouté qu'à l'époque, il traversait des problèmes personnels, mais qu'après ce qui s'était passé à Kingston, il avait décidé de divulguer l'information, même s'il n'était pas sûr, dit-il, de ne pas subir du harcèlement. Il a expliqué qu'il avait eu une mauvaise expérience dans le passé et qu'il ne voulait pas se faire harceler. Il a indiqué s'être confié à des collègues proches, et que l'information avait fini par parvenir à M. Houde, qui était son supérieur immédiat. Il a ajouté qu'après l'incident, il n'aurait travaillé avec le fonctionnaire qu'une ou deux fois seulement.

[12] M. Houde a témoigné qu'à la fin de l'été 2018, il avait entendu des rumeurs qui disaient qu'il y avait un agent qui avait offert son arme à un détenu, mais qu'il n'y avait pas de nom au départ. Selon son témoignage, il avait entendu que c'était l'agent Pierfelice qui était en escorte avec l'agent correctionnel qui aurait offert une arme au détenu, et que le nom du fonctionnaire était sorti plus tard. Il a expliqué qu'il avait considéré que la situation était grave, et qu'il avait convoqué l'agent Pierfelice et l'avait rencontré, accompagné par son représentant syndical. Il a ajouté qu'il avait demandé à l'agent Pierfelice de formuler ce qu'il avait rapporté par courriel et qu'il avait, à son tour, transmis le courriel à la directrice.

[13] M. Houde a déclaré que la situation était grave, en expliquant qu'il y avait eu un bris important de la sécurité du public et de celle des agents correctionnels. Il a supposé que, si le détenu avait eu une arme dans les mains, d'autres agents correctionnels auraient été obligés de réagir. Il a mentionné ce qui suit : « Si un agent demande à un détenu si tu veux avoir mon arme, admettons que le détenu aurait répondu oui, qu'est-ce qui serait arrivé? Advenant que le détenu ait dit oui, est-ce que cela veut dire que [le fonctionnaire] allait dire oui? Je ne sais pas. »

[14] M. Cyr a aussi témoigné pour le défendeur. Lorsque l'incident a été rapporté à la gestion, il était gestionnaire correctionnel intérimaire. Il a participé au processus disciplinaire, lui et Mme Tranchemontagne ont signé la lettre disciplinaire. Il a témoigné que, parmi les choses qu'on apprend aux agents correctionnels, figurent la sécurité de tout le monde, la protection de son arme à feu en tout temps, et le fait de ne pas l'offrir à qui que ce soit. Selon lui, les propos du fonctionnaire auraient pu provoquer un danger si le détenu avait choisi de prendre l'arme à feu.

[15] M. Cyr a indiqué que, lors de la rencontre disciplinaire, le fonctionnaire avait expliqué qu'il s'agissait d'une blague, que son commentaire n'était pas sérieux. Il a ajouté qu'il ne se rappelait pas des mots exacts que le fonctionnaire avait utilisés lors de cette rencontre.

[16] À la question de savoir les enjeux en ce qui concerne la sécurité qui auraient pu arriver à la suite du fait hypothétique de donner ou d'offrir une arme à feu sans ouvrir le panneau de sécurité, M. Cyr a répondu ce qui suit : « Offrir l'arme, tu mets l'idée dans la tête du détenu de la possibilité de venir prendre l'arme. Je me souviens que c'était un détenu qui avait une condition de santé mentale, sa réaction aurait été autrement. »

[17] Quant au témoignage de Mme Tranchemontagne, il a porté sur les faits reprochés ainsi que les règles violées. Selon son témoignage, on a reproché au fonctionnaire d'avoir offert son arme à feu au détenu, puis d'avoir retiré le dispositif sécuritaire de son arme. À la question de savoir en quoi le fait d'offrir son arme à feu à un détenu serait une inconduite, Mme Tranchemontagne a expliqué que le fonctionnaire avait enfreint les règles de conduite et de sécurité. Elle a témoigné ce qui suit : « Ça a une grande répercussion, une grande incidence, c'est inacceptable, ça enfreint toutes les règles de base d'un agent correctionnel. On ne peut pas prêter son arme à un collègue et moins encore à un délinquant. »

[18] Mme Tranchemontagne a suggéré qu'il pourrait y avoir des répercussions élevées à court et à long termes. Selon son témoignage, à court terme, cela a une incidence entre les collègues et sur le public. Cela peut avoir différentes incidences; cela entache la réputation du défendeur. Elle a témoigné ce qui suit :

Ce type d'offre verbalisée si c'est véhiculé à l'intérieur de l'Établissement, ça peut créer d'autres incidents, ça entache le professionnalisme de nos agents, de l'organisation. Ça peut créer la perte de confiance et avoir plusieurs répercussions quand on perd nos confiances envers nos collègues.

[19] Elle a précisé que le détenu était incarcéré au CRSM et que ce centre accueille des gens qui ont des besoins allant de moyen à haut niveaux. Elle a suggéré qu'il y avait des facteurs de risque si la santé mentale n'était pas stable. Elle a témoigné ce qui suit : « Ici on parle d'une offre d'une arme à feu. Est-ce qu'il peut différencier si l'offre est réelle ou non? »

[20] Mme Tranchemontagne a continué son témoignage en indiquant les manquements qui avaient conduit à la mesure disciplinaire. Elle a reproché au fonctionnaire de ne pas avoir démontré de professionnalisme, et elle a mentionné qu'il avait violé les articles 5, 6, 7, 8 et 10 du *Code de discipline*.

[21] À titre de référence, ces articles du *Code de discipline* se lisent comme suit :

Responsabilité dans l'exécution des tâches

5. Les employés doivent avoir une conduite qui rejaillit positivement sur la fonction publique du Canada, en travaillant ensemble pour atteindre les objectifs du Service correctionnel du Canada. Ils s'acquitteront de leurs tâches avec diligence et compétence, et en ayant soin de respecter les valeurs et les principes décrits dans le document sur la Mission, ainsi que les politiques et procédures établies dans la législation, les directives, les guides et autres documents officiels. Les employés sont obligés de suivre les instructions de leurs superviseurs et de tout autre employé responsable du lieu de travail. Ils doivent également servir le public avec professionnalisme, courtoisie et promptitude.

6. Commet une infraction l'employé qui :

[...]

f. omet de prendre les mesures voulues ou néglige ses fonctions d'agent de la paix d'autres façons;

[...]

Conduite et apparence

7. Le comportement des employés, qu'ils soient de service ou non, doit faire honneur au Service correctionnel du Canada et à la fonction publique. Tous les employés doivent se comporter d'une façon qui projette une bonne image professionnelle, tant par leurs paroles que par leurs actes. De même, lorsqu'ils sont de service, leur apparence et leurs vêtements doivent refléter leur professionnalisme et être conformes aux normes de santé et de sécurité au travail.

[...]

8. Commet une infraction l'employé qui :

a. présente une apparence et/ou un comportement indigne d'un employé du Service lorsqu'il est de service ou en uniforme;

b. est injurieux ou offensant envers le public, par ses paroles ou ses actes, pendant qu'il est de service;

c. se conduit d'une manière susceptible de jeter le discrédit sur le Service, qu'il soit de service ou non;

[...]

10. Commet une infraction l'employé qui :

a. entrave le travail d'autres employés;

b. par ses paroles ou ses actes, est injurieux ou offensant envers d'autres employés pendant qu'il est de service ou dans des circonstances reliées à son travail;

[...]

f. ne tient pas compte des normes de sécurité établies;

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[22] La lettre disciplinaire indique aussi que le fonctionnaire a violé les articles 4.2 et 5 du *Code de valeurs et d'éthique*. Ces articles se lisent comme suit :

4. Intendance

Les fonctionnaires utilisent les ressources de façon raisonnable. [...]

4.2 Ils tiennent compte des répercussions à court et à long terme de leurs actions sur les personnes et sur l'environnement.

[...]

5. Excellence

Les fonctionnaires font preuve d'excellence professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions.

[...]

[23] À la question de savoir comment le fait d'offrir une arme enfreindrait l'article 5 du *Code de discipline*, Mme Tranchemontagne a expliqué que les agents correctionnels doivent avoir un comportement professionnel, que ce soit dans leurs communications verbales et dans leurs actes. Selon elle, le fait d'offrir une arme à feu à un délinquant n'était pas professionnel. Ce n'était pas un comportement attendu du personnel. Elle a témoigné ce qui suit : « La question est de savoir si ce qu'on fait est convenable au public, c'était inacceptable, ça entache la profession et le service correctionnel. »

[24] Elle a ajouté que le fonctionnaire avait violé l'*Ordre de poste* en expliquant que, selon ce document, un agent correctionnel doit s'assurer de protéger son arme à feu et demeurer vigilant. Selon elle, le fait d'offrir son arme au détenu pouvait entraîner ce dernier et vouloir faire le geste de récupérer l'arme et de prendre cela comme vrai. Le fait de l'offrir va à l'encontre du protocole de rester vigilant et de garder une distance.

[25] De même, elle a indiqué que le fonctionnaire n'avait pas suivi le modèle de gestion des situations. Elle a expliqué que cet instrument exige des agents correctionnels d'évaluer constamment les situations impliquant un détenu.

B. Pour le fonctionnaire

[26] Lors de son témoignage, le fonctionnaire a confirmé qu'au moment de l'incident, il travaillait à l'Établissement Archambault en tant qu'agent correctionnel de niveau CX-02 et qu'il était affecté dans un des pavillons de cet établissement. Il a précisé qu'il effectuait fréquemment des quarts de travail comme escorte, qu'il prenait souvent les escortes de ses collègues, et que c'est ainsi qu'il se retrouvait régulièrement sur la route.

[27] En termes de responsabilités, il a indiqué qu'un agent correctionnel classifié au niveau CX-02 détient un certain niveau de responsabilités. À titre d'exemple, il a indiqué que l'agent correctionnel a des détenus à sa charge et qu'il devient une personne-ressources à leur égard. Il a expliqué que lors de l'incident à l'été 2016, ils étaient deux agents correctionnels, mais que c'était lui qui avait la charge de l'escorte. Il a ajouté qu'en qualité d'agent correctionnel de niveau CX-02, il travaillait régulièrement armé. Il aimait faire des escortes, selon lui, contrairement à beaucoup d'autres collègues.

[28] Quant à l'incident en question, il a raconté que lui, l'agent Pierfelice et le détenu étaient tous à l'intérieur d'une salle d'attente, porte verrouillée. Il a décrit qu'il s'agissait d'une grande salle, qu'ils avaient une bonne distanciation les uns par rapport aux autres et que le détenu était assis contre le mur. Il a indiqué qu'il avait interagi avec le détenu dans le passé, et que cela faisait plusieurs fois qu'il faisait des escortes. Il a affirmé que le détenu fixait au-dessus de son arme à feu et que son réflexe a été de poser une question d'intervention qu'il aurait utilisée dans le passé. Il a indiqué qu'à chaque fois, il posait la question suivante : « Veux-tu mon arme à feu? ». Cela permettait de valider les intentions du détenu. Il a expliqué que l'approche consiste à faire des questions affirmatives afin de voir la réaction de la personne.

[29] À la question de savoir quelle avait été la réaction du détenu, le fonctionnaire a affirmé que le détenu ne semblait pas avoir compris la question et qu'il était stupéfait. Il a précisé qu'il avait posé de nouveau la question et que le détenu avait ri et qu'ils avaient passé à d'autres discussions et que cela avait détendu l'atmosphère. Selon lui,

le but que ces questions sont posées directement et de manière humoristique est de garder le lien direct avec le détenu. Il a ajouté qu'ils avaient continué à jaser avec le détenu et que la situation avait été résolue par les deux questions.

[30] En termes de distance, il a indiqué que le détenu était à plus de 6 à 8 pieds de lui et son collègue. Il a précisé que le détenu se trouvait à sa droite, à l'opposé, et qu'il y avait un mur derrière lui. Il a expliqué que ce positionnement l'avait porté à croire que le détenu fixait son arme à feu, puisqu'il n'y avait rien d'autre à regarder dans cet endroit que le mur.

[31] Il a terminé son témoignage en précisant que, lors de son retour temporaire au travail à la fin de 2018 après un an et demi de congé, il avait appris qu'il faisait l'objet d'une enquête disciplinaire concernant l'incident et qu'il en avait été ébranlé.

III. Ordonnance de confidentialité

[32] Le défendeur a demandé une ordonnance de mise sous scellés du document intitulé *Ordre de poste*, puisque ce dernier contient des renseignements sensibles sur les responsabilités et fonctions d'un agent correctionnel lors des escortes médicales. Le fonctionnaire ne s'y est pas opposé.

[33] J'ai accordé l'ordonnance demandée, par conséquent aucun extrait de ce document ne sera reproduit dans cette décision.

[34] La Commission est assujettie au principe de la publicité des débats judiciaires, je dois donc expliquer les motifs de cette décision. En appliquant le critère à trois volets permettant l'octroi d'une demande d'ordonnance de confidentialité élaboré dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, au par. 38, je conclus que rendre ce document accessible au public présenterait un risque sérieux pour un intérêt public important, c'est-à-dire la protection de la sécurité du personnel du défendeur, du public et de toute la communauté du milieu carcéral.

[35] L'ordonnance de mise sous scellés de l'ensemble du document est nécessaire, afin de préserver la confidentialité du protocole de sécurité lors des escortes, le caviardage n'aurait pas constitué une mesure de rechange satisfaisante. D'ailleurs, aucune autre mesure de rechange raisonnable ne permettrait d'atténuer adéquatement ce risque. Ainsi, l'ordonnance respecte le principe de la proportionnalité, car les

avantages de mise sous scellés de ces renseignements sensibles l'emportent sur ses effets négatifs de limiter le principe de la publicité des débats judiciaires en l'espèce.

IV. Griefs disciplinaires

[36] Les parties conviennent que le cadre d'analyse juridique qui s'applique dans des cas de mesure disciplinaire est celui énoncé dans *Wm. Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1977] C.L.R.B.D. 1 (« *Wm. Scott* »). Le cadre d'analyse propose une approche séquentielle de trois étapes disjonctives. La première étape consiste à déterminer l'existence d'un comportement fautif ou l'inconduite du fonctionnaire qui a donné lieu à une mesure disciplinaire. Si le défendeur ne parvient pas à établir l'inconduite, les deux autres étapes n'ont plus de sens. Si l'inconduite est établie, la deuxième étape consiste à décider si la mesure disciplinaire était proportionnelle à la faute reprochée. Dans la négative, la troisième étape aide à substituer la mesure disciplinaire, par une autre mesure appropriée.

[37] Les parties ont présenté des arguments afin de satisfaire aux exigences des critères énoncés dans *Wm. Scott*, dont le résumé suivra.

V. Résumé de l'argumentation

A. Absence ou existence de l'inconduite reprochée

[38] Le défendeur maintient que le fonctionnaire a offert à un détenu de manipuler son arme à feu. Il a soutenu que, par ses propos, le fonctionnaire n'a pas respecté son ordre de poste, et qu'il a enfreint le *Code de discipline* et le *Code de valeurs et d'éthique*.

[39] Selon le défendeur, la preuve a permis d'établir qu'à l'été 2016, le fonctionnaire et l'agent Pierfelice effectuaient une escorte médicale vers une clinique extérieure. Alors qu'ils attendaient dans une salle de la clinique, le fonctionnaire a offert au détenu de manipuler son arme à feu à deux reprises. Lors de son témoignage, Mme Tranchemontagne a expliqué en quoi les propos du fonctionnaire avaient enfreint les différentes politiques et les répercussions possibles à court et à long termes. Elle a bien expliqué qu'il y avait plusieurs autres façons d'obtenir des informations sur les intentions du détenu, mais que de demander au détenu s'il voulait son arme n'en était certainement pas une.

[40] D'après le défendeur, la position du fonctionnaire laisse sous-entendre que puisqu'il n'y a pas eu d'incident d'atteinte à la sécurité, son comportement ne constitue pas une inconduite. Le défendeur est d'avis contraire; il ne faut pas attendre qu'un incident de sécurité se produise afin d'agir. Il est chargé d'assurer le contrôle de la sécurité et de protéger le public. Ses directives et politiques doivent être respectées avec rigueur et professionnalisme par tous les employés, afin que des incidents de sécurité ne surviennent pas. Il est important pour lui d'agir avant qu'un incident de sécurité ne survienne.

[41] Le défendeur a également mentionné que le fonctionnaire avait admis avoir formulé ces propos, bien qu'il n'ait pas tenu compte de l'intention qui leur était associée.

[42] D'après le défendeur, l'inconduite a été établie.

[43] Pour sa part, le fonctionnaire réfute les accusations formulées par le défendeur et soutient qu'il n'a pas commis une inconduite. Selon lui, le défendeur n'a pas prouvé qu'il y avait eu un manquement au *Code de discipline*, aux règles de conduite professionnelle ou à l'*Ordre de poste*.

[44] Le fonctionnaire a remis en question l'exactitude des termes utilisés, insistant sur leur importance, en expliquant qu'il s'agissait d'interprétations telles que « offrir l'arme » ou « offrir de manipuler l'arme ». Selon le fonctionnaire, le dictionnaire Larousse définit le verbe « offrir » comme le fait de mettre quelque chose à la disposition de quelqu'un sans qu'il le demande, de le lui proposer, ou encore de lui laisser la possibilité de faire quelque chose. Il maintient que ses propos se limitaient à un questionnement sur la volonté du détenu, et non à lui remettre l'arme à feu ni à lui offrir de la manipuler, comme le prétend le défendeur.

[45] L'expression « offrir une arme » comporte la connotation de mettre son arme à la disposition du détenu. Le fonctionnaire a réfuté l'interprétation du défendeur reposant sur les termes « est-ce que tu veux mon arme? » ou « est-ce que tu veux prendre mon arme? », selon le témoignage de l'agent Pierfelice. Il a insisté qu'aucune de ces expressions n'indique que le fonctionnaire aurait proposé au détenu de prendre l'arme ou l'aurait invité à venir la prendre. Le dictionnaire Larousse définit le verbe « vouloir » comme désirer quelque chose ou avoir l'intention de; ces nuances sont importantes.

[46] Le fonctionnaire a invité la Commission à écarter les témoignages de M. Cyr et Mme Tranchemontagne concernant les termes exacts utilisés, au motif que ces témoins n'étaient pas présents dans la salle de la clinique, que ces termes ne figurent pas dans le courriel de l'agent Pierfelice, et qu'ils n'ont jamais rencontré ce dernier dans le cadre du processus disciplinaire.

[47] De plus, le fonctionnaire a fait valoir qu'il s'agissait d'un incident sans enregistrement audio ni vidéo. Selon lui, bien que trois personnes aient été impliquées dans l'incident, seules deux personnes ont témoigné : lui et l'agent Pierfelice. Il a suggéré que leurs témoignages ne présentent aucune contradiction et que, puisque le détenu n'a pas été appelé à témoigner, seuls ces deux témoignages peuvent contribuer à établir les faits.

[48] En faisant référence à *Faryna c. Chorny*, 1951 CanLII 252 (BC CA), le fonctionnaire est revenu à la notion de crédibilité des témoins. Il a avancé qu'en l'absence de témoignages directs, il s'agit d'une situation où les faits sont les mêmes, mais chaque témoin a donné une interprétation aux mots prononcés. Une phrase peut prendre une signification différente compte tenu de l'intonation donnée, du contexte, des termes employés, de l'interlocuteur, de la distance ou de la compréhension de la personne qui l'entend. Le fonctionnaire soutient que ni lui ni l'agent Pierfelice n'ont menti dans leurs témoignages, mais qu'ils ont plutôt traité leur interprétation à la phrase mentionnée. Il est donc possible que les deux témoignages qui semblent contradictoires ne le soient pas au fait.

[49] Citant *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53, au par. 46, le fonctionnaire a insisté qu'une preuve doit être claire et satisfaisante pour satisfaire au fardeau de preuve selon la prépondérance des probabilités. À son avis, le défendeur n'a pas prouvé un manquement au *Code de discipline* ou aux règles de conduite professionnelle. Il n'a pas établi que le fonctionnaire a commis l'inconduite reprochée.

[50] Le fonctionnaire a aussi soutenu que chaque témoin avait souligné l'importance de la communication non verbale et de l'analyse continue de chaque situation par un agent correctionnel. Il a fait valoir qu'il avait utilisé sa latitude afin d'agir face à un regard soutenu du détenu sur son arme à feu. Il a affirmé qu'après avoir posé la question, le détenu a cessé de regarder l'arme à feu.

[51] Le fonctionnaire a également soutenu qu'il se serait inspiré des formations sur la prévention du suicide, car on enseignerait que l'une des façons de savoir réellement ce qui se passe est de poser une question directe. Selon lui, c'est précisément ce qu'il a fait dans cette situation.

[52] Il a aussi mis en question l'enquête disciplinaire en invoquant qu'elle était incomplète. D'après lui, Mme Tranchemontagne et M. Cyr ne connaissaient pas les faits, car ils n'ont pas parlé avec le détenu de la situation. L'enquête manquait certains aspects qui auraient pu être vérifiés par le défendeur. Le fonctionnaire n'a pas précisé quels étaient ces aspects. En citant *Stann c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2018 CRTESPF 5, aux paragraphes 71 à 73, il a réitéré que l'enquête était incomplète et partielle.

[53] Il est bien établi qu'une sanction basée sur des faits incomplets se fait annuler. Pour appuyer cet argument, le fonctionnaire a cité *King c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 84, au par. 106.

[54] Le fonctionnaire est revenu sur les témoignages de Mme Tranchemontagne et M. Cyr qui ont mené l'enquête pour le défendeur. Il a indiqué que ces témoins avaient témoigné qu'ils n'avaient pas jugé pertinent de questionner le détenu ni l'agent Pierfelice sur ce qui s'était passé dans la salle d'attente à la clinique. Ils se sont basés sur le courriel que l'agent Pierfelice avait préparé. Selon le fonctionnaire, dans un processus disciplinaire complet, la moindre des choses aurait été de discuter avec l'agent Pierfelice afin de comprendre le courriel qu'il avait préparé et envoyé à M. Houde.

[55] Le fonctionnaire a insisté sur le fait que rien ne s'était produit à la suite de la question qu'il avait posée, car le détenu n'avait manifesté aucune réaction négative et aucun incident n'était survenu.

B. Proportionnalité de la mesure disciplinaire

[56] Le défendeur a maintenu que la mesure disciplinaire imposée était raisonnable. Il a expliqué qu'il avait pris en considération l'impact des propos du fonctionnaire, le rôle d'un agent correctionnel, ainsi que la gravité de l'inconduite. Le défendeur a insisté sur le témoignage de l'agent Pierfelice. Selon lui, ce dernier a témoigné à savoir que cet événement l'avait choqué, qu'il avait senti que sa sécurité était compromise, et

qu'il s'était senti très anxieux. De plus, il a témoigné qu'après cet incident il avait discuté avec le fonctionnaire pour signaler son désaccord.

[57] D'après le défendeur, l'agent Pierfelice n'a pas rapporté l'événement à la gestion en 2016 en raison, notamment, des conséquences que pouvait avoir cette déclaration par rapport au respect de ses collègues au travail. Il y a un code du silence qui existe entre les agents correctionnels. Pour appuyer cet argument, le défendeur a cité *Sandhu c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2018 CRTESPF 63, aux paragraphes 48, 57, 105, 110, et 114.

[58] Le défendeur est revenu sur le témoignage du fonctionnaire. Il a indiqué que, bien que le fonctionnaire allègue n'avoir aucun souvenir sur l'impact de l'incident et que ses collègues n'avaient aucun sentiment de menace à cet égard, il est d'avis qu'au contraire, les rumeurs circulaient entre les agents à savoir qu'un agent correctionnel avait offert à un détenu son arme à feu. Selon le défendeur, c'est de cette façon que l'information a été portée à l'attention de la gestion, deux ans plus tard. Il a suggéré que si la situation avait été banale, des rumeurs n'auraient pas circulé entre les agents correctionnels. S'appuyant sur *Faryna*, il a invité la Commission à conclure qu'il était plus probable que l'agent Pierfelice se soit senti anxieux et ébranlé à la suite de cet incident et qu'il avait discuté de son inconfort avec le fonctionnaire sur le chemin du retour.

[59] Selon le défendeur, Mme Tranchemontagne a bien expliqué qu'il y avait plusieurs façons de vérifier les intentions du détenu, mais que de lui demander s'il voulait son arme n'en était certainement pas une. Par conséquent, elle avait décidé d'imposer une mesure disciplinaire de deux jours de suspension. Le fonctionnaire a aussi témoigné qu'à la suite du processus disciplinaire, il était d'accord que d'autres questions auraient pu être posées. Il a même ajouté qu'en considération des inquiétudes de la gestion, il avait posé des questions différemment dans le cadre des escortes subséquentes.

[60] Le défendeur a déclaré que l'objectif correctif de la mesure disciplinaire avait été atteint, considérant que cela avait fait en sorte que le fonctionnaire change ses questions auprès des détenus. Il a indiqué qu'il s'agissait de la meilleure preuve afin de démontrer que la mesure disciplinaire était raisonnable dans les circonstances.

[61] Le défendeur a cité *Labadie c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 53, pour montrer une certaine similarité avec le présent cas. Il a indiqué que, dans *Labadie*, un agent correctionnel avait quitté son poste avec son arme à la ceinture afin d'intervenir auprès des détenus, ce qui ne correspondait pas aux responsabilités et fonctions établies par son ordre de poste. L'agent correctionnel aurait écopé d'une sanction peu équivalente de quatre jours de salaire. Le défendeur avait notamment tenu compte du fait qu'il s'agissait d'une question de sécurité, que les agents collègues s'étaient sentis menacés et que le fonctionnaire s'estimant lésé semblait minimiser la gravité de son geste.

[62] Le défendeur a aussi invoqué le rôle d'un agent correctionnel en indiquant qu'il joue un rôle très important dans notre société. En référant au témoignage de Mme Tranchemontagne, il a expliqué que l'agent correctionnel doit assurer le contrôle et la sécurité d'un détenu tout en travaillant avec lui sous l'aspect de réhabilitation. Un agent correctionnel est aussi chargé de protéger le public. À cet égard, Mme Tranchemontagne a questionné le fait que, si l'agent avait une petite caméra sur son épaule, si son comportement aurait été considéré comme acceptable par un membre du public et sa réponse était catégoriquement non.

[63] Le défendeur a également fait valoir que les agents correctionnels doivent se conformer à une norme supérieure de conduite. Pour appuyer cet argument, il a cité *Desjarlais c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 88, au par. 151. Il a indiqué que, dans ce cas, l'agente correctionnelle qui avait laissé une porte débarrée alors qu'elle était distraite s'était fait imposer une suspension d'une journée parce qu'elle avait négligé ses fonctions. La Commission avait réduit la mesure disciplinaire à une réprimande écrite.

[64] Le défendeur a insisté sur la gravité de l'inconduite. La gravité est un facteur aggravant dans les circonstances. D'après le défendeur, le fonctionnaire ne semblait pas, durant son témoignage, reconnaître que ses propos revêtaient une certaine gravité, pourtant l'agent Pierfelice, M. Cyr, Mme Tranchemontagne et M. Houde ont tous témoigné de la gravité des propos du fonctionnaire et des conséquences possibles que de tels propos auraient pu entraîner.

[65] Le défendeur a suggéré que, dans les circonstances, une suspension de deux jours était raisonnable et qu'elle répondait à la gravité de l'inconduite. Selon lui, il a

imposé une mesure suffisamment lourde afin de s'assurer qu'un tel comportement ne se reproduise plus. Il a fait valoir qu'un défendeur peut imposer une mesure suffisamment lourde pour satisfaire à une exigence de dissuasion. Pour étayer cet argument, il a cité *Eden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2011 CRTFP 37, aux paragraphes 61 et 62. Il a indiqué que, dans *Eden*, le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent des services frontaliers. Une suspension de 10 jours a été réduite à 5 jours au motif que la mesure disciplinaire devait être corrective et progressive.

[66] Le défendeur a également invoqué *Bhikoo c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 122. Il a indiqué que dans ce cas, un agent correctionnel avait demandé à son collègue, lors d'une escorte médicale, de lui prêter son arme afin de faire peur au détenu escorté. Un des agents à l'escorte était le seul armé. Le défendeur a renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé en cours de stage en raison du caractère inapproprié de ses propos et du fait que son comportement compromettait ses normes et ses directives. Selon le défendeur, les faits du présent cas se rapprochent de ceux de ce cas, la décision soulignant notamment le sérieux que le défendeur accorde à ce genre de conduite. Toujours selon le défendeur, une mesure grave peut être nécessaire pour renforcer la dissuasion.

[67] Le défendeur a aussi fait valoir que le fonctionnaire avait témoigné à savoir qu'il avait posé la question contestée dans le but d'être outillé sur les intentions du détenu. Il n'a pas donné cette information à la gestion lors de la rencontre qui avait été organisée afin de lui remettre la mesure disciplinaire.

[68] Le défendeur a de plus invoqué les événements de Kingston en insistant sur le fait que cela démontrait que des escortes médicales pouvaient mal se terminer et qu'il y avait plusieurs enjeux à considérer. Il n'a pas précisé ces enjeux.

[69] En fin de compte, le défendeur a demandé à la Commission de rejeter le grief.

[70] Pour sa part, le fonctionnaire a réfuté les arguments du défendeur sur l'impact de ses propos sur l'agent Pierfelice. Il a maintenu qu'il ne pouvait pas contrôler comment ce dernier avait perçu sa question au détenu, ni comment il avait interprété ses propos. Le fonctionnaire est revenu sur les témoignages de M. Cyr et Mme Tranchemontagne selon lesquels l'incidence de la question en cause était négativement très significative sur le public. Bien qu'il ait admis qu'il convenait qu'un agent

correctionnel ne pouvait donner son arme à feu à un détenu, il a insisté qu'il était très clair dans toute la preuve que cela n'avait jamais été le cas.

[71] L'agent Pierfelice a témoigné qu'il avait eu une discussion avec le fonctionnaire sur la situation. Si cette discussion a eu lieu, elle se serait déroulée dans le véhicule, sur le chemin du retour, à l'écart de toute présence publique. D'après le fonctionnaire, il était également très clair dans son témoignage et dans celui de l'agent Pierfelice que les trois étaient seuls dans la salle. Il n'y avait aucun membre du public dans la salle et personne n'a entendu la question posée au détenu.

[72] Le fonctionnaire a remis en question les témoignages de M. Cyr et Mme Tranchemontagne qui, selon lui, sont des hypothèses et suppositions sur ce qui aurait pu arriver si un agent correctionnel avait posé la question « veux-tu une arme? » à un détenu. Il a fait valoir qu'il n'y avait pas de preuve sur des situations similaires qui laissent présager qu'un incident allait se produire.

[73] Le fonctionnaire a insisté qu'en aucun cas il n'avait omis de protéger son arme à feu, qu'il n'avait mis son arme à feu à la disposition du détenu ou qu'il n'avait rétréci la distance sécuritaire entre lui et le détenu. Il a réitéré que le défendeur n'avait pas prouvé de façon claire et convaincante qu'il avait violé les règles de discipline ou les règles de conduite professionnelle.

[74] Il a suggéré que, si la Commission estimait qu'il avait contrevenu au *Code de discipline*, la sanction imposée était excessive. Pour étayer cet argument, il a invoqué qu'il n'avait aucun antécédent disciplinaire. Il a fait valoir aussi qu'il avait changé sa façon de poser les questions afin de ne plus créer d'ambiguïté lors des escortes subséquentes. Il a aussi invoqué sa grande expertise liée à sa carrière professionnelle. Il a ajouté qu'il avait exprimé des remords et qu'il avait une compréhension quant à la manière dont ses propos pouvaient être perçus. Toutefois, il a insisté qu'on ne pouvait lui donner des intentions qu'il n'avait pas voulues. D'après lui, le fait qu'il n'a pas avoué avoir voulu donner l'arme à feu au détenu ne peut être perçu comme une absence de remords. Pour appuyer cet argument, il a cité *Scott c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 104, aux paragraphes 193 et 194.

[75] Selon le fonctionnaire, la gradation des sanctions est un principe bien établi par les tribunaux tellement que les parties ont jugé bon de l'inclure dans leur entente

globale. Il a fait référence à la partie III, clause 1a) de l'Entente Globale. Il a suggéré que le défendeur n'avait pas respecté le principe de gradation des sanctions. Selon lui, étant donné qu'il n'avait pas d'antécédent disciplinaire, compte tenu des facteurs atténuants et qu'il ne s'agit pas de la faute grave au sens utilisé dans l'Entente globale conclue entre le défendeur et l'agent négociateur, et du fait que le défendeur n'a pas démontré que l'inconduite reprochée constituait une faute grave, la sanction imposée était excessive.

[76] Le fonctionnaire a alors demandé le remboursement des deux jours de suspension au taux applicable, une indemnisation pour les primes, un rajustement des pensions et de ses crédits de congés, s'il y a lieu, et tout autre droit qui lui est conféré par la convention collective, cela avec intérêt légal.

VI. Motifs

A. L'inconduite reprochée

[77] Il convient de débiter par l'examen de la lettre disciplinaire. Celle-ci reproche au fonctionnaire d'avoir contrevenu au *Code de discipline*, aux règles de conduite professionnelle ainsi qu'au *Code de valeurs et d'éthique*, au motif qu'il aurait offert à un détenu de manipuler son arme à feu ou lui aurait demandé s'il voulait prendre son arme à feu. La lettre rappelle que le *Code de discipline* et le *Code de valeurs et d'éthique* font partie intégrante des conditions d'emploi du fonctionnaire.

[78] La lettre indique que, lors de la rencontre disciplinaire, le fonctionnaire a reconnu qu'il faisait souvent des blagues avec les détenus du CRSM et que, dans ce cas, il s'agissait selon lui d'une blague de mauvais goût et qu'il n'aurait pas mesuré l'interprétation que d'autres pouvaient en faire.

[79] La lettre conclut que le fonctionnaire a volontairement agi de façon inappropriée et avait « [...] **commis une inconduite qui aurait pu avoir d'importantes conséquences** [je mets en évidence] ». La lettre impose comme mesure disciplinaire une suspension de deux jours.

[80] Il est à noter que cette lettre ne mentionne pas la violation de l'*Ordre de poste*, bien que cet élément ait été soulevé dans le témoignage de Mme Tranchemontagne. De plus, le fait de défaire le dispositif de l'étui de l'arme à feu n'est pas relevé dans cette lettre, bien que cet élément ait été mentionné dans le témoignage de l'agent Pierfelice.

Ces éléments ne seront donc pas pris en considération dans la présente décision. La lettre disciplinaire repose uniquement sur la question posée par le fonctionnaire au détenu, seule cette question se trouve au cœur de la présente décision.

B. Le cadre d'analyse juridique applicable : les critères énoncés dans *Wm. Scott*

[81] Les parties s'entendent sur le cadre d'analyse applicable, soit celui énoncé dans *Wm. Scott*. Toutefois, elles sont en désaccord quant à l'existence ou non de l'inconduite, ou un motif juste et raisonnable justifiant la suspension. Quoi qu'il en soit, une audience devant la Commission est une audience *de novo*. Autrement dit, la Commission n'est pas liée par le motif que le défendeur a donné. Elle doit procéder à un nouvel examen afin de déterminer s'il y a eu inconduite.

[82] À cet effet, il a été établi qu'il incombe au défendeur de prouver, selon la prépondérance des probabilités, l'existence d'un comportement fautif ou l'inconduite justifiant la sanction et, le cas échéant, la proportionnalité de cette sanction.

[83] Comme je l'ai déjà indiqué, les critères énoncés dans *Wm. Scott* sont trois étapes disjonctives (voir *Walker c. Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 44, au par. 4, citant *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24, aux paragraphes 24 à 26). Ces trois étapes sont les suivantes :

- 1) Déterminer si le comportement du fonctionnaire justifiait la prise d'une mesure disciplinaire.
- 2) Dans l'affirmative, déterminer si la mesure disciplinaire imposée était excessive dans l'ensemble des circonstances.
- 3) Si la mesure disciplinaire était excessive, déterminer quelle autre sanction aurait été appropriée.

1. Le comportement reproché au fonctionnaire constituait-il une inconduite?

a. Les faits et preuve relatifs à l'inconduite

[84] La détermination de l'existence d'une inconduite repose sur l'examen des faits, et dans le présent cas, ils sont relativement simples. Au moment de l'incident ayant conduit à la sanction, le fonctionnaire occupait le poste d'agent correctionnel de niveau CX-02 à l'Établissement Archambault et disposait d'une expérience significative dans le domaine de sécurité. Durant l'été 2016, il était chargé, accompagné par son collègue, l'agent Pierfelice, d'assurer une escorte sécuritaire dans une clinique médicale

extérieure. Cette escorte concernait un détenu incarcéré au CRSM de l'Établissement Archambault.

[85] La preuve non contestée indique que le fonctionnaire, l'agent Pierfelice et le détenu se trouvaient dans une salle d'attente à une clinique médicale extérieure. Le fonctionnaire aurait remarqué que le détenu fixait son arme à feu avec insistance. Lors de son témoignage, le fonctionnaire a affirmé avoir posé au détenu la question de savoir s'il voulait son arme. Il a expliqué qu'il s'agissait d'une question directe visant à évaluer les intentions du détenu à l'égard de son arme à feu, précisant qu'il avait déjà utilisé une question similaire dans le passé. Il a également tenu à souligner que le détenu était menotté lors de cet incident.

[86] La preuve a aussi établi que ce n'est que deux ans plus tard, soit en novembre 2018, que des rumeurs liées à cet incident ont commencé à circuler et sont parvenues à l'attention de M. Houde, supérieur immédiat de l'agent Pierfelice. Ce dernier a indiqué qu'il n'avait pas signalé l'incident au moment où il s'est produit, en 2016, en raison des difficultés personnelles et la crainte de représailles.

[87] Après avoir rencontré l'agent Pierfelice à la fin novembre 2018, M. Houde a demandé à ce dernier de lui écrire un rapport par courriel sur l'incident de 2016. À la suite de ce rapport, la gestion a rencontré le fonctionnaire et a imposé à ce dernier une suspension de deux jours.

[88] Il ressort également des éléments de la preuve que l'incident n'a été porté à la connaissance de la gestion qu'aux alentours de la période lorsque les médias rapportaient des événements impliquant un détenu qui s'était emparé d'une arme à feu d'un agent correctionnel de sécurité à l'Hôpital général de Kingston, en Ontario, lors d'une escorte médicale. Il convient de noter que ces incidents ne sont pas devant la Commission et n'ont aucune incidence sur la présente décision.

[89] Le défendeur a sanctionné le fonctionnaire au motif qu'il aurait commis une inconduite. Ainsi, la première question que je dois décider est de savoir s'il y a eu inconduite du fonctionnaire. Pour répondre à cette question, je me suis demandé si la question que le fonctionnaire a posé au détenu pouvait constituer une inconduite. Qu'est-ce qu'une inconduite?

b. La définition d'une inconduite

[90] Les codes et politiques cités par le défendeur comme ayant été violés ne définissent pas expressément ce qui constitue une inconduite. Afin de déterminer si le comportement du fonctionnaire constituait une inconduite, je me suis inspirée de certaines définitions tirées dans quelques décisions qui ont analysé ce concept. Par exemple, dans *Pugh c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 123, au par. 137, la Commission, citant la deuxième édition du *Canadian Oxford Dictionary*, a indiqué que l'inconduite se définit comme un [traduction] « comportement inapproprié ou non professionnel ».

[91] Je me suis aussi inspiré des commentaires de la Cour d'appel fédérale émis à la page 336 de la décision *Canada (procureur général) c. Tucker*, 1986 CanLII 6794 (CAF), [1986] 2 CF 329 (C.A.). Bien que cette décision ait été rendue dans le cadre d'un dossier traitant les questions impliquant l'application de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1970-71-72, c. 48, je trouve que les commentaires suivants ont une portée générale et peuvent s'appliquer dans le cas qui nous occupe:

[...]

À mon avis, la notion d'inconduite s'applique à tout comportement, qui soit anormal en lui-même ou dont les conséquences sont regrettables, à l'égard duquel une personne peut être blâmée; et pour appliquer cette notion, il faut tenir compte de toutes les circonstances pertinentes, telles, dans le cas d'un employé, la nature de ses fonctions, son intention au moment de l'incident, la certitude, la probabilité ou la simple possibilité, forte ou faible, que son aptitude à s'acquitter de manière satisfaisante de ses fonctions soit touchée ou que des conséquences malheureuses en découlent, la gravité de ces conséquences, etc. Un jugement moral et réaliste reposant sur l'ensemble des circonstances doit être porté....

[...]

[92] La détermination d'une inconduite dépend des circonstances de chaque cas. Dans les circonstances du présent cas, considérant la nature des fonctions du fonctionnaire et ayant à l'esprit les définitions ci-haut citées, je trouve que la question qu'il a posée au détenu peut être, dans le contexte, qualifiée d'inconduite. J'estime qu'à tout le moins, le fonctionnaire a « présent[é] une apparence [...] indigne » et ne s'est pas comporté « [...] d'une façon qui projette une bonne image professionnelle [...] », contrairement aux règles du *Code de discipline*. Même si le fonctionnaire aurait voulu faire une blague, ou vérifier les intentions du détenu, le commentaire constituait un

écart marqué par rapport aux normes de conduite que le défendeur est en droit de s'attendre de ses agents correctionnels.

[93] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il avait posé une question pour valider les intentions du détenu, mais qu'il n'avait pas l'intention de laisser le détenu prendre son arme à feu. Je n'ai pas de doute sur la fiabilité de cette déclaration ni à sa crédibilité. Les tribunaux reconnaissent que la présence ou l'absence d'intention constitue un facteur pertinent dans l'appréciation de l'inconduite et sa gravité. Ils considèrent également qu'il est possible de conclure à l'existence d'une inconduite justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire en l'absence d'intention. (Voir par exemple *Tucker et N.L. c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2023 CRTESPF 119, au paragraphe 112).

[94] Comme il l'a lui-même reconnu, le fonctionnaire a posé une question inopportune, sans aucune intention mais également sans en mesurer ni en comprendre les conséquences possibles, ce qui témoigne d'un sérieux manque de discernement.

[95] Invoquant *F.H.*, le fonctionnaire a suggéré que la preuve présentée par le défendeur n'était ni claire ni convaincante. Il a prétendu, à cet égard, que le défendeur avait utilisé différentes expressions, telles que « offrir son arme à feu au détenu » et « offert à un détenu de manipuler son arme », qui étaient susceptibles d'interprétations divergentes, et qu'il lui avait attribué des intentions qu'il n'avait pas voulues.

[96] Je ne suis pas en accord avec cette prétention. Je trouve que la preuve ne présente aucune ambiguïté. Le fonctionnaire a reconnu avoir posé une question de manière directe pour savoir si le détenu, qui fixait son arme à feu, la convoitait. Il semble que cette question ait été posée davantage pour voir la réaction du détenu que pour avoir une réponse sans se soucier du résultat possible. Indépendamment des expressions employées, il n'est pas contesté que le fonctionnaire a effectivement posé une telle question. La seule divergence porte sur le fait que le fonctionnaire soutient qu'il n'avait nullement l'intention d'offrir son arme à feu au détenu ni de l'inciter à s'en emparer.

[97] Il est à rappeler que les agents correctionnels ont aussi un statut d'agent de paix et sont tenus de satisfaire à une norme de conduite très rigoureuse (voir *Besirovic c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 33, au par.

103; et *Bridgen c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 92, au par. 106). Il me semble que le fonctionnaire, compte tenu de son rôle et son statut, a manqué à cette norme. Quoi qu'il en soit, comme je l'ai déjà indiqué, une inconduite, telle que définie plus haut, peut être retenue indépendamment de l'intention.

[98] D'autre part, le fonctionnaire a avancé qu'il y a eu des irrégularités dans le processus d'enquête disciplinaire, notamment parce que la gestion n'aurait pas rencontré le détenu pour obtenir sa version des faits et que Mme Tranchemontagne et M. Cyr, qui ont imposé la mesure disciplinaire, n'ont pas non plus rencontré l'agent Pierfelice. Cet argument est sans incidence. Le processus devant la Commission est un processus *de novo*. Le fonctionnaire a eu l'occasion de faire valoir ses moyens, d'exposer ses faits, ses arguments, et aucune preuve ne démontre que la procédure disciplinaire ait entraîné un préjudice irréparable. Ainsi, même si de telles irrégularités étaient survenues, elles ont été remédiées par ce processus devant la Commission qui repose sur un examen nouveau selon les faits et la preuve présentés.

[99] Ayant conclu à l'existence d'une inconduite, l'étape suivante consiste à déterminer si la suspension était une mesure disciplinaire excessive dans les circonstances.

2. La mesure disciplinaire était excessive dans les circonstances

[100] La détermination du caractère excessif de la suspension nécessite la mise en balance de toutes les circonstances, y compris les facteurs aggravants et facteurs atténuants. Dans le présent cas, je reconnais la gravité de l'inconduite du fonctionnaire, mais également l'absence d'intention, la reconnaissance de la faute, son honnêteté, ses remords, ainsi que son dossier disciplinaire, qui était irréprochable jusqu'à l'imposition de la mesure disciplinaire, en tant que circonstances atténuantes. Je conclus que celles-ci l'emportent largement sur les circonstances aggravantes.

[101] Le fonctionnaire a maintenu que la suspension était excessive, qu'elle ne respectait pas le principe de la gradation des mesures disciplinaires et qu'elle allait à l'encontre de l'Entente globale. Je n'ai pas trouvé nécessaire de recourir à cette entente pour déterminer la proportionnalité de la mesure disciplinaire imposée dans les circonstances du présent cas.

[102] Quoi qu'il en soit, je suis d'accord avec l'argument du défendeur quant à l'importance d'intervenir de manière proactive, sans attendre qu'un autre incident survienne. Toutefois, il ne s'ensuit pas que chaque comportement blâmable ou inconduite doit systématiquement donner lieu à une sanction. Dans ses arguments, le défendeur a indiqué qu'il « a imposé une mesure suffisamment lourde afin de s'assurer qu'un tel comportement ne se reproduise plus ». Or, la lettre disciplinaire indique que le fonctionnaire avait déjà reconnu avoir fait « une blague de mauvais goût », sans en anticiper les interprétations possibles, et qu'il avait, depuis, fait une réflexion sérieuse sur sa conduite, s'engageant à la modifier. Dans ces circonstances, il n'y avait rien à corriger.

[103] De plus, considérant les principes de finalité corrective des mesures disciplinaires, de proportionnalité et de la gradation des mesures disciplinaires, l'imposition d'une suspension ne se justifiait pas dans le contexte. En effet, en plus de son dossier disciplinaire qui était irréprochable, le fonctionnaire avait reconnu sa faute. Il avait exprimé des remords et une volonté sincère de changer. Tous ces facteurs constituent des circonstances atténuantes qui militent en faveur d'une réponse non punitive. Bien que le fonctionnaire soit blâmé pour avoir posé une question imprudente, il n'a pas nié les mots qu'il aurait prononcés. Il a contesté l'intention qui leur était attribuée par le défendeur. Cela n'équivaut pas à une absence de remords.

[104] Plus particulièrement, la mesure disciplinaire dans le présent cas repose essentiellement sur un besoin de prévenir, basé sur des suppositions sur ce qui aurait pu arriver dépendamment de la réaction du détenu. Les suppositions peuvent rendre tout possible, mais n'établissent pas un fait. Dans les circonstances, je trouve qu'un rappel à l'ordre ou une mise en garde aurait suffi à atteindre l'objectif de prévention et de redressement, sans recourir à une mesure punitive. Une mesure disciplinaire n'a pas pour objet premier de punir, mais est un outil pour corriger une inconduite ou comportement répréhensible. Toutefois, toute inconduite ne justifie pas nécessairement l'imposition d'une sanction disciplinaire, quand l'objectif de corriger peut être atteint par des moyens non punitifs.

[105] Le défendeur a fait référence à certaines décisions de la Commission incluant *Labadie*, *Desjarlais*, et *Bhikoo* afin d'appuyer son argument selon lequel la mesure

disciplinaire était « raisonnable », d'après le terme qu'il a utilisé. Les circonstances dans ces cas ne sont pas comparables à celles du présent cas.

[106] Dans *Labadie*, par exemple, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu une suspension de quatre jours pour être entré dans son poste de contrôle avec son arme à feu, alors que cela était interdit.

[107] Dans *Desjarlais*, une journée de suspension avait été imposée à la fonctionnaire s'estimant lésée pour avoir maintenu une porte ouverte vers le poste principal de contrôle des communications. La suspension a été réduite à une réprimande écrite.

[108] Bien que *Bhikoo* porte sur une escorte médicale comme dans le présent cas, les faits ne sont pas similaires. Dans *Bhikoo*, il s'agissait d'un agent correctionnel qui aurait constamment demandé à son collègue de lui donner son arme à feu pour faire peur à un détenu lorsqu'ils effectuaient une escorte médicale. Dans le présent cas, le fonctionnaire a posé une question au détenu qui, dit-il, fixait son arme à feu afin de valider ses intentions.

[109] Toutes ces situations présentent des différences factuelles significatives.

3. Quelle autre mesure disciplinaire aurait pu être imposée?

[110] Comme je l'ai déjà indiqué, je ne suis pas convaincue qu'une suspension de deux jours était nécessaire pour corriger le comportement du fonctionnaire qui avait déjà reconnu sa faute et pris des mesures pour y remédier.

[111] Bien que l'inconduite du fonctionnaire soit établie, le défendeur n'a pas établi que l'imposition d'une sanction pécuniaire était indispensable pour atteindre l'objectif de correction. Par conséquent, la mesure disciplinaire n'était pas justifiée. Elle est alors excessive et non conforme au principe de proportionnalité. Elle est réduite à une réprimande verbale.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[113] Le grief est accueilli en partie.

[114] J'ordonne au défendeur de verser au fonctionnaire le remboursement des pertes monétaires et autres avantages en raison de la suspension des deux jours, le tout avec intérêt légal ainsi qu'un rajustement des pensions et de ses crédits de congés, s'il y a lieu, et tout autre droit qui lui est conféré par la convention collective.

[115] J'ordonne aussi la mise sous scellés de l'*Ordre de poste*.

[116] Je demeure saisie du présent dossier durant une période de 120 jours à partir de la date de cette décision, pour régler toute question découlant de la mise en œuvre de la présente ordonnance.

Le 9 mars 2026.

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