

**Date:** 20010709

**Dossiers:** 166-34-30039 à 30043

**Référence:** 2001 CRTFP 70



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**BRION BAILEY, BRIAN L. ELLIS, JERRY KOPPENOL,  
BASHIR MADHANI et JOHNSON WU**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA**

employeur

**Devant :** Evelyne Henry, présidente suppléante

**Pour les fonctionnaires s'estimant lésés :** Alan H. Phillips, Institut professionnel  
de la fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Richard Fader, avocat

---

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique)  
les 24 et 25 mai 2001.

## DÉCISION

---

[1] Les cinq fonctionnaires s'estimant lésés (Brion Bailey, Jerry Koppenol, Johnson Wu, Brian Ellis et Bashir Madhani) sont vérificateurs de l'impôt international au Bureau des services fiscaux de Burnaby-Fraser, Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence). Pendant la période pertinente, ils faisaient partie du groupe de la vérification (AU), dont l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) était l'agent négociateur accrédité. Ils ont présenté un grief par suite du refus de l'employeur de leur verser leur rémunération le 23 mars 1999, après 9 heures, et du fait que l'employeur a qualifié leur absence du travail d'« activités de grève illégales, congé non payé ».

[2] Le 7 mai 2001, l'employeur a soulevé une exception quant à sa compétence pour instruire les griefs, soutenant que les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas fait l'objet de mesures disciplinaires ni n'avaient affirmé qu'il y avait eu violation de toute disposition de leur convention collective pendant la procédure de règlement des griefs. L'employeur soutient qu'il s'agit en l'espèce d'une situation de « pas de travail, pas de rémunération ».

[3] Au début de l'audience, l'employeur a réitéré son exception. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont rétorqué qu'ils avaient toujours affirmé que la mesure prise par l'employeur constituait une sanction pécuniaire.

[4] C'est aux fonctionnaires s'estimant lésés qu'il incombe de prouver que l'action de l'employeur constitue une sanction pécuniaire. À cet égard, on leur a demandé de présenter leur preuve. L'employeur a déclaré qu'il présenterait la preuve afférente à sa thèse sur les événements du 23 mars 1999 et à sa décision de ne pas imposer de mesures disciplinaires aux fonctionnaires s'estimant lésés suite à ces événements.

[5] Le 23 mars 1999, une ligne de piquetage attendait les employés qui se présentaient au travail, au Bureau des services fiscaux de Burnaby-Fraser (Bureau) et au Centre fiscal de Surrey, dont les bâtiments sont adjacents et communiquent entre eux (ces bâtiments étant parfois appelés « le campus »). Les piqueteurs étaient des membres de la table 2 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) qui étaient en grèves tournantes depuis décembre 1998. Deux des membres de ce groupe en grève étaient employés au Centre fiscal de Surrey. C'était la quatrième ou la cinquième fois que les employés se heurtaient à des piquets de grève en se présentant au travail. Les employés avaient reçu des consignes générales à suivre s'ils se heurtaient à une ligne de piquetage.

[6] Pour février et début mars, l'employeur avait demandé aux employés qui rencontraient des lignes de piquetage de s'éloigner du lieu de travail puis de revenir à 9 heures. Après s'être fait dire à plusieurs reprises de partir et de revenir une heure plus tard, les employés étaient renvoyés chez eux par l'employeur. En ces occasions, les employés étaient rémunérés pour la journée entière.

[7] Après l'incident du 1<sup>er</sup> mars 1999, durant lequel les employés ont été renvoyés chez eux, l'employeur a saisi la Cour suprême de la Colombie-Britannique d'une demande d'injonction interlocutoire en vue de limiter le nombre de piqueteurs dans les lieux occupés par le ministère du Revenu national, y compris le Centre fiscal de Surrey et le Bureau. La demande a été ajournée lorsque l'Alliance s'est engagée envers ce tribunal à ne plus bloquer physiquement ni empêcher l'accès aux lieux du ministère du Revenu national. Cette ordonnance sur consentement était datée du 5 mars 1999.

[8] Le 23 mars 1999, l'employeur a donné la consigne aux employés de traverser la ligne de piquetage et de se présenter au travail, sinon ils ne seraient pas rémunérés et pourraient faire face à des sanctions disciplinaires.

[9] Dans leur témoignage, les fonctionnaires s'estimant lésés ont déclaré qu'on les avait empêchés d'entrer dans l'aire de stationnement des employés, à l'arrière du bâtiment du Centre fiscal de Surrey, et qu'on leur avait demandé de se présenter à leurs chefs d'équipe, à l'entrée du Bureau, à 9 heures. Ils ont alors été dans les restaurants avoisinants, puis sont revenus à 9 heures. À leur retour, comme ils ne pouvaient toujours pas entrer dans le terrain de stationnement, ils se sont garés dans la rue, à des emplacements à parcomètres d'une durée de deux heures.

[10] À l'entrée de leur bâtiment, au moins 20 piqueteurs, voire 30 ou 40, les attendaient. Les fonctionnaires s'estimant lésés se sont rassemblés avec d'autres employés autour de leurs chefs d'équipe et leurs gestionnaires pour recevoir des instructions. À 9 heures ou à peu près, Lucie Binet, la directrice adjointe, Validation et exécution, a informé les fonctionnaires s'estimant lésés qu'ils étaient tenus de traverser la ligne de piquetage et de se présenter au travail, à défaut de quoi ils ne seraient pas rémunérés. Les employés désirant traverser la ligne de piquetage seraient escortés jusqu'à l'intérieur du bâtiment par les gestionnaires. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont déclaré, dans leur témoignage, que Lucie Binet leur avait dit que s'ils ne traversaient pas la ligne de piquetage à l'appel de leur nom, ils n'auraient pas d'autre occasion de le faire. Bashir Madhani n'a pas entendu l'appel de son nom, mais

il a vu que les piqueteurs criaient plus fort que Lucie Binet pour couvrir sa voix lorsqu'elle a commencé à appeler des noms. Il s'est entretenu avec la gestionnaire Lorna Gray, à qui il a suggéré d'appeler la police et d'éloigner les piqueteurs afin de ménager un passage sécuritaire aux employés à travers la ligne de piquetage. Cela n'a pas été fait. Les gestionnaires (Lucie Binet, Lorna Gray, Douglas Mills et Carolyne Darts) escortaient des groupes de quatre ou cinq employés à travers la ligne de piquetage.

[11] D'après les fonctionnaires s'estimant lésés, les gestionnaires paraissaient visiblement stressés et ne pouvaient assurer une escorte sécuritaire à travers la ligne de piquetage, les piqueteurs n'arrétant pas de bouger et de toucher ou de bousculer les employés qui tentaient de se frayer un chemin à travers la ligne de piquetage. Lorsque les escortes ont commencé, les piqueteurs sont devenus plus vociférateurs et tapageurs. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont cru que ce n'était qu'une question de temps avant qu'il y ait altercation physique. Ils sont rentrés chez eux à 9 h 30, même s'ils n'en avaient pas reçu l'ordre ou l'autorisation de l'employeur.

[12] Johnson Wu a produit ses relevés de congé pour les semaines finissant les 12 et 29 février 1999 ainsi que pour celles des 1<sup>er</sup> et 23 mars 1999. Les 15 et 16 février ainsi que le 1<sup>er</sup> mars 1999, M. Wu a reçu sa rémunération pour la journée entière en application du code 117, « Congé payé autorisé - Activités de grève ». Le 9 avril 1999, il a reçu une lettre de Lucie Binet, directrice adjointe, Validation et exécution, l'informant que sa feuille du temps du 23 mars 1999 avait été rajustée. Le temps de M. Wu était ainsi rémunéré selon le code 117 pour une heure, puis imputé au code 118, « Absences non autorisées - Grève illégale », pour six heures et demie. M. Wu a déclaré qu'il avait attrapé un rhume en attendant d'être renvoyé chez lui le 1<sup>er</sup> mars 1999.

[13] Le 7 avril 1999, Brion Ellis a reçu un courriel de Doug Mills adressé à « Tous les utilisateurs » et qui se lisait ainsi :

[Traduction]

*Voici les lignes directrices qui seront suivies dans la comptabilisation du temps des employés à la suite du mouvement de grève de l'Alliance, le mardi 23 mars :*

*\* Les employés qui sont entrés dans le lieu de travail, seuls ou escortés, ou après que les lignes de piquetage se sont défaites, et qui sont restés en poste pour le reste de la journée seront rémunérés pour la journée entière. Le temps passé à*

*attendre pour entrer au Bureau pourra être imputé au code 117, « Congé payé pour activités de grève ».*

*\* Les employés qui se trouvaient chez un client pendant toute la journée, ou qui sont entrés au Bureau et ont quitté le travail pour retourner travailler chez eux ou chez un client pour le reste de la journée seront rémunérés pour la journée entière. Le temps passé à attendre au Bureau peut être imputé au code 117.*

*\* Les employés qui sont entrés dans l'édifice puis ont choisi de partir pour la journée, ou qui ont choisi de ne pas traverser la ligne de piquetage et sont partis pour la journée verront leur rémunération déduite à partir de 9 h, lorsque les escortes pour traverser la ligne de piquetage ont commencé. Leur temps, de 9 h à la fin de la journée de travail, sera imputé au code 116, « Congé non payé pour activités de grève ».*

*\* Il ne sera pas permis aux employés de demander des vacances payées, du temps ou un congé compensatoire, un changement des heures comprimées ou du temps de rattrapage s'ils choisissent de quitter le lieu de travail ou de ne pas y entrer. Les congés de maladie ou les demandes de tout autre congé payé seront étudiées au cas par cas. Tout congé payé pour le 23 mars qui n'a pas été préapprouvé doit être approuvé par un gestionnaire exclu.*

*Les feuilles de temps que vous avez remises pour la semaine du 26 mars seront examinées par votre gestionnaire de section et rajustées au besoin pour conformité à ce qui précède, en fonction de la description que vous aurez faite à votre chef d'équipe de vos activités du 23 mars. Tout employé dont une partie du temps aura été rajustée au code 116, « Congé non payé pour activités de grève » recevra avis écrit à cet effet de la DAVE.*

[14] Brion Bailey et Jerry Koppenol n'ont pas témoigné, mais les parties ont convenu que leur preuve serait la même que celle des autres fonctionnaires s'estimant lésés.

[15] Les fonctionnaires s'estimant lésés ont fait comparaître Harjinder Johal, qui était le représentant de l'Institut occupant le poste hiérarchique le plus élevé au Bureau le 23 mars 1999. M. Johal a témoigné des événements en des occasions précédentes, alors que les employés avaient été renvoyés chez eux, et les a comparés à ceux du 23 mars 1999. M. Johal avait reçu un message de Steve Hindle, président de l'Institut, selon lequel il était entendu, entre l'Institut et l'Alliance, que la sécurité des employés qui choisissaient de traverser la ligne de piquetage escortés par des gestionnaires n'était pas menacée. M. Johal a expliqué que lui et ses membres du groupe AU n'étaient

pas en situation de grève légale et que, lorsque l'employeur lui a expressément demandé de traverser la ligne de piquetage, il n'a pas eu d'autre choix que de se conformer à cet ordre. Lorsqu'il a entrepris de traverser la ligne de piquetage, les piqueteurs se sont agités, et il a été bousculé et confronté à un piqueteur en colère dont le visage était très près du sien. M. Johal a fait la description suivante : [Traduction] « son visage était très près du mien; il criait en me postillonnant dans le visage. » Lucie Binet l'escortait à travers la ligne de piquetage. M. Johal a indiqué qu'il croyait que les piqueteurs au Bureau étaient des manutentionnaires céréaliers ou des inspecteurs des grains membres de l'Alliance; il ne les connaissait pas. Au Centre fiscal de Surrey, à l'arrière, les piqueteurs membres de l'Alliance étaient soit des employés de l'Agence, soit des membres du groupe GS (Services généraux) qu'il connaissait. M. Johal a déclaré que, au Bureau, les piqueteurs étaient très bruyants, plus tapageurs et désagréables que les fois d'avant. M. Johal se souvient qu'une sorte d'appel a été fait et qu'on a demandé aux employés de traverser la ligne de piquetage. M. Johal a indiqué qu'il y avait beaucoup de confusion à la ligne de piquetage, le 23 mars 1999.

[16] M. Johal a rencontré la direction, après les événements, pour discuter du sort des employés qui n'avaient pas réussi à se rendre au travail le 23 mars 1999. Une de ces employées, Judy Chan, qui était alors enceinte, n'a pas vu sa paye diminuée pour ce jour-là. Les employés qui se sont présentés au travail après la dispersion des lignes de piquetage, vers 13 heures, ont été payés pour la journée. Un grand nombre des employés du groupe AU qui travaillaient en dehors des lieux, que ce soit à domicile ou pour faire de la vérification sur place (chez un client), ont aussi été payés pour la journée. Les fonctionnaires s'estimant lésés travaillaient tous dans les vérifications de l'impôt international et ne pouvaient pas travailler à domicile ou hors du lieu de travail; ils n'ont pas été rémunérés pour ce jour, et on ne leur a pas permis d'utiliser des crédits de congé pour cette journée-là.

[17] Lors de son témoignage, James Thatcher déclare être arrivé à 7 h 30 et avoir été informé de se présenter à l'entrée principale, à 9 heures. Lorsqu'il est revenu, la situation était chaotique, il a vu deux groupes d'employés : un groupe de AU autour de l'équipe de la Direction de la vérification menée par Lucie Binet et, non loin de là, un autre groupe formé d'agents de perception et de membres du personnel de perception.

[18] Lorsque son nom a été appelé, peu après 9 heures, M. Thatcher s'est joint à un groupe désireux de traverser la ligne de piquetage. Le groupe était mené par

---

Lucie Binet; les employés se sont déplacés en file indienne, se frayant un passage à travers les piqueteurs, qui continuaient de tourner en rond. Les piqueteurs sont devenus de plus en plus agressifs et en colère, criant au visage de ces employés et les frottant avec les épaules, alors qu'ils marchaient en rond. M. Thatcher n'a pas réussi à entrer dans l'édifice. Il était le dernier du groupe. Un piqueteur, qui était extrêmement en colère et lui criait au visage, s'est mis en travers de son chemin. M. Thatcher a craint pour sa sécurité s'il le contournait. Il s'est donc séparé du groupe. La gestionnaire qui escortait le groupe ne s'est pas arrêtée ni n'est venue le chercher. M. Thatcher a dit au piqueteur de se calmer et de reculer; il a estimé qu'il n'était pas sécuritaire de traverser la ligne de piquetage. M. Thatcher n'a pas essayé de nouveau de traverser la ligne. Vers 11 heures, l'équipe des gestionnaires a cessé d'escorter le personnel à travers la ligne de piquetage. M. Thatcher est resté à l'extérieur de l'édifice jusqu'à 11 h 30 environ, il est ensuite retourné chez lui, à 15 minutes de voiture du lieu de travail. Il a déjeuné puis est retourné au bureau vers 14 heures. Les piqueteurs étaient partis, il est donc entré et il est allé raconter ce qui s'était passé à son chef d'équipe. M. Thatcher n'a pas subi de perte de rémunération. Sa feuille de temps pour le 23 mars 1999 indiquait « congé payé, code 117 jusqu'à 14 heures ». C'était le même code que celui qui avait été utilisé lorsqu'il avait été confronté à une ligne de piquetage en d'autres occasions. Sa journée normale de travail prend fin à 17 heures.

[19] En contre-interrogatoire, M. Thatcher a indiqué que, les fois précédentes, il n'était pas retourné chez lui du fait que la ligne de piquetage s'était défaite vers la fin de la matinée. Il a décidé de rester à proximité afin de pénétrer dans l'enceinte de l'édifice dès qu'il jugerait sécuritaire de le faire.

[20] L'employeur a fait comparaître quatre témoins. Wolf Stockhecke est le directeur adjoint de la Division de la perception des recettes. Il relevait directement de John Purda, le directeur du Bureau. William Douglas Mills était un gestionnaire de section relevant de la directrice adjointe, Validation et exécution (DAVE), qui relevait également de John Purda. Enfin, Shirley Ann McPhee est gestionnaire des ressources humaines à la fois pour le Bureau et le Centre fiscal de Surrey.

[21] Le 23 mars 1999, il y avait environ 600 employés au Bureau; environ 300 travaillaient à la Division de la validation et de l'exécution, et quelque 200 d'entre eux travaillaient à la Division de la perception des recettes de M. Stockhecke. Le reste

---

des employés travaillaient dans trois divisions plus petites : la Division des services à la clientèle; la Division des enquêtes et la Division des appels.

[22] Le 14 décembre 1998, John Purda a envoyé une note de service « À tous les employés » intitulée [Traduction] « Avis aux employés concernant les lignes de piquetage ». Cette note de service faisait état des lignes directrices que les employés devaient suivre lorsqu'ils rencontraient les lignes de piquetage des employés de la table 2; on leur demandait de communiquer avec un représentant de la direction en ces situations et de suivre les instructions.

[23] Avant le 23 mars 1999, M. Stockhecke et d'autres gestionnaires demandaient aux employés de prendre une pause-café et de revenir sur les lieux à une certaine heure, pour y recevoir d'autres instructions. Les gestionnaires tentaient alors de savoir quelles étaient les intentions des piqueteurs. Après avoir prolongé les pauses-café et avoir fait revenir les employés deux ou trois autres fois, l'employeur les renvoyait chez eux. Peu après le renvoi des employés chez eux, les lignes de piquetage se dispersaient. Cela ne laissait que les gestionnaires et le personnel exclu pour offrir au public des services limités.

[24] La décision de renvoyer les employés chez eux était prise par le directeur, John Purda, en consultation avec l'équipe de direction ainsi que le directeur du Centre fiscal de Surrey. La décision était communiquée verbalement par les gestionnaires exclus aux groupes d'employés rassemblés à l'extérieur.

[25] À la suite de l'incident du 1<sup>er</sup> mars 1999, une tendance s'est dégagée : les piqueteurs empêchaient l'accès aux bureaux jusqu'à ce que l'on renvoie les employés chez eux; après quoi, les lignes de piquetage se dispersaient. L'employeur a cherché à obtenir une injonction pour limiter le nombre de piquets de grève à six et a obtenu à cet effet une ordonnance par consentement de la Cour suprême de la Colombie-Britannique.

[26] Le 23 mars 1999, M. Purda est arrivé au travail à 5 h 30; les piqueteurs sont arrivés entre 6 h 30 et 7 h 30. M. Stockhecke est arrivé à 7 heures et a remarqué la présence de quelques piqueteurs ainsi que d'employés qui étaient déjà dans l'enceinte du bâtiment. Soit ces employés étaient arrivés avant les piqueteurs, soit ils avaient pu franchir les lignes de piquetage.



[27] Lorsque les piqueteurs ont été au nombre de 30 environ et qu'ils ne semblaient pas desserrer les mailles de leurs lignes, on a décidé de renvoyer les employés avec pour consigne de revenir à 9 heures pour recevoir de nouvelles instructions. À 9 heures, tous les gestionnaires exclus sont sortis de l'édifice pour annoncer aux employés qu'ils devraient se rendre au travail ou, à tout le moins, essayer d'entrer au travail. Les gestionnaires ont offert d'escorter les employés jusqu'à l'intérieur de l'édifice. On a dit aux employés que s'ils décidaient de ne pas se présenter au travail cela serait considéré comme une absence non autorisée et ils ne seraient pas rémunérés.

[28] Il y avait deux équipes d'escorte : l'une pour la Division de la validation et de l'exécution et l'autre pour la Division de la perception des recettes. M. Stockhecke n'a jamais dit ni n'a jamais entendu les gestionnaires dire que les employés n'auraient qu'une fois l'occasion de traverser la ligne de piquetage. Il a continuellement offert d'escorter ceux et celles qui voulaient rentrer au travail. Entre 9 heure et 11 h 30, M. Stockhecke a servi d'escorte à 15 ou 20 reprises. M. Mills a servi d'escorte moins de fois. Il a nié avoir procédé à un appel nominal ou avoir dit aux employés qu'ils n'auraient qu'une fois l'occasion de traverser la ligne de piquetage.

[29] Le directeur a fait cesser les escortes des employés lorsque M. Stockhecke a été saisi par derrière et envoyé au sol par un piqueteur. La situation a été jugée non sécuritaire, quoique M. Stockhecke n'ait pas été blessé. Des employés attendaient toujours d'être escortés pour traverser la ligne de piquetage. Les lignes de piquetage se sont dispersées vers 13 heures, et les employés ont pu rentrer au travail. La police n'a pas été appelée, que ce soit pour ouvrir la ligne de piquetage ou pour signaler l'agression de M. Stockhecke. Cette décision a été fondée sur ce que l'on présume au sujet des traditions et de la culture des relations de travail en Colombie-Britannique ainsi que de la réaction habituelle de la police.

[30] Shirley Ann McPhee a témoigné de la situation à la ligne de piquetage du Centre fiscal de Surrey. On a dit aux employés que s'ils ne se présentaient pas au travail, ils ne seraient pas rémunérés et s'exposeraient à des mesures disciplinaires. M<sup>me</sup> McPhee a vu les habituels huées et sifflements d'indignation ainsi que l'appel à la solidarité lancé par les piqueteurs, mais elle n'a été témoin d'aucun barrage physique pour empêcher les employés de se rendre au travail. M<sup>me</sup> McPhee n'a vu aucun des employés affiliés à

l'Institut du côté de Surrey. Les employés qu'elle a vus étaient membres de l'Alliance. La ligne de piquetage au Centre de Surrey s'est dispersée entre 13 h et 13 h 30.

[31] M<sup>me</sup> McPhee était la conseillère en relations de travail tant du directeur du Centre fiscal de Surrey que de celui du Bureau. Elle a préparé les procédures à suivre pour faire face aux mouvements du 23 mars. Elle a recommandé qu'une lettre soit envoyée aux employés pour les informer qu'aucune mesure disciplinaire ne serait prise à l'endroit des employés qui ne se sont pas présentés au travail le 23 mars 1999. Elle a remis un brouillon de cette lettre au directeur, mais elle ignore si la lettre a été envoyée.

[32] M<sup>me</sup> McPhee a témoigné que la décision de ne pas prendre de mesure disciplinaire à l'endroit des employés avait été prise au niveau de la direction régionale. Elle a expliqué que les employés qui ne s'étaient pas présentés au travail n'ont pas été rémunérés du fait qu'ils n'avaient pas accompli de travail et qu'aucun congé n'avait été autorisé.

[33] Les gestionnaires ont demandé aux chefs d'équipe d'enquêter et de faire rapport sur ce que les membres de leur personnel avaient fait le 23 mars 1999. Les employés qui se sont présentés au travail ont été rémunérés quelle que soit l'heure à laquelle ils sont arrivés. Ceux qui sont retournés chez eux et ne se sont pas présentés au travail ont été rémunérés jusqu'à 9 heures et ont vu le reste de leur temps imputé au code 118, « Absences non autorisées - Grève illégale, sans rémunération ».

#### Argumentation des fonctionnaires s'estimant lésés

[34] Sur la question de la compétence, les fonctionnaires s'estimant lésés soutiennent qu'en retenant leur paye, l'employeur leur imposait en fait une sanction pécuniaire. Les fonctionnaires s'estimant lésés se fondent sur la décision *Beaudet* (dossiers de la Commission 166-2-16491 à 16514). Le paragraphe suivant, à la page 2, décrit les faits :

*Étant donné que vous vous êtes absenté sans autorisation de votre poste de travail le 22 mai 1986 de 13 heures jusque vers 14 h 15, je tiens à vous aviser que vous ne serez pas rémunéré pendant cette période d'absence.*

[35] À la page 8, l'employeur a invoqué le principe du « pas de travail, pas de paie » :

*[...] Le directeur Lachapelle ne veut pas punir les employés s'estimant lésés pour leur réunion illégale. Il ne leur coupe que leur salaire.*

[36] L'arbitre a assumé compétence dans cette affaire et a déclaré dans les motifs de sa décision :

*[...] Ce geste de leur part, le 26 mai, amène l'employeur à les déclarer en « absence sans autorisation de leur poste de travail ». Que l'employeur ne décide de couper aux employés s'estimant lésés qu'une partie de leur rémunération pour la journée du 22 mai, c'est son droit. Il n'empêche pas moins que, ce faisant, il se trouve à leur infliger une mesure disciplinaire entraînant peine pécuniaire. Nous ne sommes pas, dans les présentes affaires, devant un cas typique administratif de : « pas de travail, pas de rémunération ».*

[37] Les fonctionnaires s'estimant lésés me citent ensuite la décision *Kerouac* (dossier de la Commission 166-2-2673) où un facteur n'avait pas livré tout son courrier en raison d'intempéries. L'employeur avait argué l'absence de compétence pour instruire l'affaire, invoquant une situation de « pas de travail, pas de rémunération ». L'arbitre Garant a assumé compétence dans cette affaire, mais a conclu que la sanction était justifiée.

[38] Dans la décision *Berthiaume et autres* (dossiers de la Commission 166-2-2335 à 2340), l'employeur a soutenu qu'il n'avait aucune intention d'imposer des mesures disciplinaires, mais qu'il voulait simplement appliquer le principe du « pas de travail, pas de rémunération ». L'arbitre a assumé compétence au motif que la mesure prise était une sanction pécuniaire et a partiellement accueilli le grief.

[39] Sur le fond, les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent un traitement injuste. L'incident du 23 mars 1999 était le cinquième du genre en six semaines où les employés s'étaient présentés au travail et s'étaient heurtés à une ligne de piquetage. Chaque fois, les employés avaient été renvoyés chez eux, mais ce jour du 23 mars 1999, l'employeur a décidé de forcer les employés à traverser la ligne de piquetage. Seuls les employés du groupe AU qui devaient se présenter au travail au Bureau ont été tenus de traverser la ligne de piquetage. Une vaste majorité des AU ont pu réorganiser ou replanifier leur travail à l'extérieur des bureaux et ainsi éviter d'avoir à franchir la ligne de piquetage.

[40] Il est ressorti de la preuve que la ligne de piquetage du 23 mars 1999 était différente des précédentes. Les fonctionnaires s'estimant lésés, qui ont de bonnes facultés d'observation, ont trouvé que l'hostilité avait monté de plus d'un cran sur la ligne de piquetage et qu'il y avait lieu de craindre une manifestation de violence. L'attitude des piqueteurs indique qu'ils ciblaient les membres du groupe AU. La ligne ne se séparait pas pendant les escortes. L'attention des piqueteurs s'est portée sur les personnes exclues, et ils ont fait preuve de violence verbale à l'endroit de ces personnes. Les craintes des fonctionnaires s'estimant lésés étaient fondées. Le point culminant, soit les voies de fait commises sur Wolf Stockhecke, en est la preuve.

[41] Il y a aussi l'effet de confusion. Dans son témoignage, M. Ellis a indiqué que M<sup>me</sup> Binet, la plus haute gestionnaire sur place de la Division de la validation et de l'exécution, lui a dit que c'était sa dernière chance de traverser la ligne de piquetage. Ce témoignage n'a pas été contredit. M. Ellis a été voir les autres membres de son équipe et a transmis cette information. C'est la raison pour laquelle les fonctionnaires s'estimant lésés sont retournés chez eux.

[42] La preuve a révélé que, après l'agression de M. Stockhecke, l'employeur a permis aux employés de se contenter d'attendre, sans essayer de traverser la ligne de piquetage avant qu'elle se défasse. Ces employés ont été rémunérés pour la journée entière.

[43] L'employeur a fait inutilement courir un risque aux employés. Les gestionnaires n'ont pas été témoins de piqueteurs donnant des coups de coude, touchant les employés ou les poussant; pourtant, M. Johal a indiqué dans son témoignage que M<sup>me</sup> Binet avait accepté que M<sup>me</sup> Chan, alors enceinte, ne soit pas tenue de traverser la ligne de piquetage, de peur qu'elle soit touchée, bousculée ou poussée. La rémunération de M<sup>me</sup> Chan n'a pas été touchée ce jour-là. M. Thatcher a fait, de son escorte, une description totalement différente de celle fournie par MM. Mills et Stockhecke. M<sup>me</sup> Binet conduisait un groupe de quatre ou cinq employés; M. Thatcher était le dernier du groupe, avec aucun autre gestionnaire à ses côtés ou derrière lui, lorsque quelqu'un s'est interposé entre lui et le reste du groupe. M. Thatcher est rentré chez lui, puis est revenu au Bureau et a été rémunéré pour la journée entière. Il a déclaré cela à son chef d'équipe. Pourquoi a-t-il été rémunéré pour les deux heures ou deux heures et demie qu'il a passées chez lui? Cette situation n'est pas équitable si un employé peut faire valoir des risques potentiels pour sa sécurité et que les autres ne le

peuvent pas. Il ressort de la preuve que les fonctionnaires s'estimant lésés craignaient pour leur sécurité. Leurs craintes ont été confirmées lorsque M. Stockhecke a été assailli.

[44] Les fonctionnaires s'estimant lésés me citent la décision *Fallman et autres* (dossiers de la Commission 166-2-20776 à 20780). Cette affaire traite d'une situation dans laquelle les employés ont reçu une réprimande écrite et n'ont pas été rémunérés pour avoir omis de se présenter au travail en raison de craintes pour leur sécurité s'ils essayaient de traverser une ligne de piquetage. Les griefs ont été accueillis car les employés s'étaient conformés à la directive de l'employeur.

#### Argumentation de l'employeur

[45] L'employeur fait valoir que la situation du 23 mars 1999 avait marqué un retour à la période d'avant le statut d'agence et était régie par les alinéas 11(2)a) et d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.G.F.P.), lesquels se lisent ainsi :

*(2) Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs d'un employeur distinct, le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique :*

*a) déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;*

[...]

*d) déterminer et réglementer les traitements auxquels ont droit les personnes employées dans la fonction publique, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes; [...]*

[46] En sa qualité de directeur du Bureau, M. Purda exerçait ce pouvoir en vertu de la L.G.F.P. La décision de poursuivre les opérations a été prise et donc était conforme à l'article 6 de la convention collective du groupe AU. L'employeur me cite la décision *Coopey* (dossier de la Commission 166-2-15355), qui traite de l'exercice d'un tel pouvoir.

[47] Dans une période de fermeture par grèves tournantes, la direction a comme préoccupation de poursuivre ses activités. L'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) porte sur ce qui suit :

*7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.*

[48] Cette disposition implique qu'un arbitre ne saurait trouver à redire à des décisions purement administratives prises par la direction.

[49] Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont jamais cité de clauses sur les congés pendant la procédure de règlement des griefs, ni à la présente audience. L'employeur s'appuie sur la décision *Burchill*, [1981] 1 C.F. 109, pour soutenir qu'ils ne peuvent plus le faire maintenant. L'employeur pense que la question à trancher est de savoir s'il s'agit d'une mesure disciplinaire ou d'une décision purement administrative. C'est aux fonctionnaires s'estimant lésés qu'il incombe de prouver qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire.

[50] L'employeur me cite la décision *Flynn* (dossier de la Commission 166-2-29015), qui porte sur un principe, que l'on retrouve aussi dans les affaires de ligne de piquetage, selon lequel il faut qu'il y ait une réelle intention de mesure disciplinaire dans une décision autre qu'une décision purement administrative. Il ne fait pas de doute que les fonctionnaires s'estimant lésés ont quitté le lieu de travail à 9 h 30. La situation était quelque peu chaotique. L'employeur a décidé de procéder à un appel nominal dans l'après-midi. Il s'agit là d'une décision purement administrative et, dans le contexte de l'article 92 de la Loi, ce n'en est pas une où l'on peut aborder le thème de la discrimination. L'employeur n'a pas à justifier ici à quel moment il a effectué le relevé de ses effectifs. Comme il n'y a aucune compétence qui permette d'examiner la décision administrative, l'équité n'est pas en cause. Il n'y a aucune obligation de payer des employés pour des périodes qu'ils n'ont pas travaillées, mais il était loisible à l'employeur de choisir de procéder ainsi.

[51] Le changement opéré dans le code des heures travaillées ne « met pas en lumière une intention disciplinaire ». La justification de ce changement du code des heures ressortissait uniquement à un exercice comptable motivé par des raisons budgétaires, et non disciplinaires. Aucune réprimande écrite n'a été faite et aucune

mention n'a été inscrite au dossier des fonctionnaires s'estimant lésés, avec l'avertissement habituel que toute répétition de l'incident donnera lieu à des mesures disciplinaires plus sévères.

[52] L'employeur cite également la décision *Berthiaume (supra)*. Il cite les arguments respectivement exposés au milieu des pages 7 et 8 ainsi que les deux premiers paragraphes de la page 24, lesquels se lisent ainsi :

*Si l'employeur, qui n'est jamais tenu de prendre une mesure disciplinaire, décide tout simplement de ne pas rémunérer l'employé qui n'a pas travaillé ou qui ne veut pas travailler, nous considérons qu'il ne s'agit pas là d'une mesure disciplinaire; il s'agit plutôt d'une mesure comptable. Pour qu'il y ait mesure disciplinaire, il faut une intervention positive de l'employeur; il peut s'agir d'une suspension par laquelle l'employeur interdit à l'employé de travailler, le privant alors de son droit de travailler et consécutivement de sa rémunération; il peut s'agir d'une réprimande écrite qui, versée au dossier, cause un préjudice réel ou éventuel à l'employé; il peut s'agir aussi d'une peine pécuniaire au sens de l'article 91 de la Loi des relations de travail.*

[...]

*Nous sommes d'accord avec l'argumentation de nos collègues tout en faisant une distinction plus nette entre faute disciplinaire et sanction ou peine disciplinaire; ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de sanction de prise qu'il n'y a pas eu faute ou manquement à la discipline. S'il n'y a pas de sanction sans faute, il peut très bien y avoir faute sans sanction; l'employeur étant toujours libre, sous réserve peut-être du principe de non discrimination, de punir ou de ne pas punir.*

[...]

*Vu la preuve et pour les raisons ci-haut mentionnées nous décidons que la mesure prise contre les employés s'estimant lésés n'avait pas le caractère d'une sanction disciplinaire, mais était une mesure administrative prise en application de la clause 54.1 de la convention collective.*

*Nous décidons que la décision de l'employeur de ne pas rémunérer les employés s'estimant lésés pour des services non rendus est bien fondée.*

[53] L'employeur invoque la décision *Morneau et autres* (dossiers de la Commission 166-2-10080, 10103, 10104, 10122 et 10127), dans laquelle l'arbitre a conclu que, lorsque des employés se présentent au travail et attendent de pouvoir

entrer au Bureau, ils fournissent en fait un service, mais ils n'en fournissent plus lorsqu'ils partent.

[54] L'employeur invoque ensuite la décision *Laflamme et autres* (dossiers de la Commission 166-2-914 à 925) aux pages 11 à 13, et la décision *Lasnier* (dossiers de la Commission 166-2-18328 à 18333), où il est conclu que le fait de ne pas rémunérer un employé lorsqu'un travail n'est pas accompli ne constitue pas une sanction pécuniaire.

[55] L'employeur fait valoir qu'il n'est pas dans le meilleur intérêt des bonnes relations de travail d'accueillir les griefs. L'employeur a l'obligation et la responsabilité de gérer de manière efficace et efficiente les ressources de la fonction publique. Ordonner à l'employeur de rémunérer des employés qui sont retournés chez eux de leur propre chef aurait pour effet de refroidir terriblement les relations. Cela pourrait forcer l'adoption de lignes dures pendant des grèves tournantes, car l'employeur serait pénalisé pour avoir fait preuve de souplesse. L'employeur doit absolument avoir le pouvoir d'assurer la poursuite des opérations et de demander aux employés de se faire escorter lorsqu'il est sécuritaire de le faire.

[56] L'employeur demande à ce que les griefs soient rejetés du fait que les fonctionnaires s'estimant lésés ne se sont pas acquittés du fardeau de la preuve, à savoir de démontrer qu'une mesure disciplinaire a été imposée. Subsidiairement, si l'arbitre de la présente audience conclut qu'une mesure disciplinaire a été imposée, elle devrait conclure que, d'après les faits, cette mesure disciplinaire était justifiée compte tenu de la nature de la ligne de piquetage et de la décision unilatérale des fonctionnaires s'estimant lésés de retirer leurs services.

#### Motifs de la décision

[57] Qu'il s'agisse d'une question de rémunération ou d'une question de discipline entraînant une sanction pécuniaire, j'ai bel et bien compétence pour instruire ces griefs.

[58] La clause 27.02 de la convention collective des AU prévoit que « l'employé a droit, pour la prestation de ses services, à la rémunération [...] ».

[59] L'employeur soutient que les employés ont retiré leurs services lorsqu'ils ont refusé de traverser la ligne de piquetage, le 23 mars 1999, et qu'ils sont retournés chez eux. L'employeur affirme également que la décision de ne pas rémunérer les



fonctionnaires s'estimant lésés était de nature administrative et conforme à l'avis fourni aux employés selon lequel les congés ne seraient pas autorisés s'ils ne se présentaient pas au travail ou n'essayaient pas sérieusement de se présenter au travail.

[60] Les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent-ils être tenus responsables de ne pas avoir traversé la ligne de piquetage? Si un certain nombre d'employés ont réussi à le faire, cela n'a pas été sans risque. La preuve a révélé que les piqueteurs ont réagi différemment selon qu'il s'agissait des fonctionnaires s'estimant lésés ou des employés du Centre fiscal de Surrey, qui étaient représentés par leur propre agent négociateur. Ni les fonctionnaires s'estimant lésés ni les gestionnaires du Bureau ne connaissaient les piqueteurs, ce qui rendait la situation encore plus explosive. Un incident de voies de fait s'est bel et bien produit vers 11 h 30.

[61] Jusqu'à 9 h 30, les fonctionnaires s'estimant lésés sont restés là où l'employeur s'attendait à les voir. Lorsqu'ils sont retournés chez eux sans autorisation, cela a soulevé la question de savoir s'ils avaient décidé de donner leur appui aux grévistes en retirant leurs services. Dans leur témoignage, les fonctionnaires s'estimant lésés ont déclaré que la directrice adjointe, Lucie Binet, les avait informés qu'on ne leur donnerait qu'une fois l'occasion de traverser la ligne de piquetage, à l'appel de leur nom. Cela pourrait être un facteur ayant motivé la décision des fonctionnaires s'estimant lésés, hormis celui de prendre part à un arrêt de travail illégal, quoique cette décision fut quelque peu précipitée. M. Wu n'avait utilisé qu'une demi-heure des deux heures qu'il avait payées au parcomètre lorsqu'il a décidé de retourner chez lui. Je trouve que sa crainte d'attraper un rhume est un prétexte un peu tiré par les cheveux pour justifier qu'il ne soit pas resté un peu plus longtemps pour évaluer la situation ou pour ne pas être revenu plus tard vérifier si la ligne de piquetage était toujours là.

[62] L'employeur a démontré par tous les moyens aux employés, y compris aux fonctionnaires s'estimant lésés, qu'il avait l'intention de prendre des mesures disciplinaires à leur endroit s'ils ne se présentaient pas au travail le 23 mars 1999. La décision de l'employeur de ne pas leur imposer de mesure disciplinaire n'a été prise qu'ultérieurement.

[63] Si je conclus qu'aucune mesure disciplinaire n'a été prise par l'employeur, je dois conclure que le refus de rémunérer les employés entre 9 h et 9 h 30 était injustifié.

[64] Si je conclus que le refus de rémunération était en fait une sanction pécuniaire, je dois me demander si elle était justifiée dans les circonstances. Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas fait d'efforts pour se présenter au travail le 23 mars 1999. Ils ont suivi les directives de leurs gestionnaires jusqu'à 9 h 30, puis ont décidé de retourner chez eux sans autorisation. Une sanction de six heures et demie ne constitue pas une mesure exagérée en regard d'une absence non autorisée.

[65] Les deux parties se sont appuyées sur la décision *Berthiaume et autres (supra)* pour défendre leur thèse. Dans *Berthiaume (supra)*, l'arbitre a conclu que la mesure prise à l'endroit des employés s'estimant lésés dans des circonstances similaires n'était pas une mesure disciplinaire mais plutôt une mesure administrative. Dans *Morneau et autres (supra)*, l'arbitre s'est appuyé sur la décision *Berthiaume et autres (supra)* pour parvenir à une conclusion similaire. Les deux arbitres ont accueilli les griefs en partie en ordonnant que les employés s'estimant lésés soient rémunérés pour la période de temps durant laquelle ils ont suivi les directives de leur employeur.

[66] Je conclus que l'employeur n'a pas pris de mesure disciplinaire à l'endroit des fonctionnaires s'estimant lésés, mais a plutôt pris une décision administrative. Il n'y avait pas d'intention disciplinaire, ni de mention versée au dossier des fonctionnaires s'estimant lésés et pas davantage d'avertissement sur les conséquences que cela pourrait avoir sur leur avenir professionnel.

[67] Dans l'affaire qui nous occupe, les fonctionnaires s'estimant lésés suivaient les instructions données par l'employeur jusqu'à ce qu'ils retournent chez eux. Les traversées sous escorte de la ligne de piquetage venaient seulement de commencer et se sont poursuivies jusqu'à 11 h 30. De 9 h à 9 h 30, les fonctionnaires s'estimant lésés n'étaient pas différents des autres employés attendant une possibilité de se faire escorter jusqu'à leur travail. Dès le moment où les fonctionnaires s'estimant lésés sont retournés chez eux, ils ne fournissaient plus de services, de sorte qu'ils n'avaient plus droit à une rémunération.

[68] En conclusion, les griefs sont accueillis dans la mesure où les fonctionnaires s'estimant lésés devraient être rémunérés pour la période de 9 h à 9 h 30.

**Evelyne Henry,  
présidente suppléante**

OTTAWA (Ontario), le 9 juillet 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier