

Date : 20041004

Dossier : 166-02-32470

Référence : 2004 CRTFP 145



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

VALMONT BABINEAU

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)

employeur

*Devant :* Mary Ellen Cummings, commissaire

*Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé :* John Mancini

*Pour l'employeur :* Stéphane Hould

---

Affaire entendue à Moncton (Nouveau-Brunswick),  
le 13 juillet 2004.

## DÉCISION

---

[1] M. Valmont Babineau est employé comme agent de correction au pénitencier de Dorchester, un établissement à sécurité moyenne. Il a eu une altercation avec un superviseur. Même si les parties divergent totalement d'opinion sur la manière de qualifier les événements du 28 février 2002, on s'entend pour dire que M. Babineau a reçu une réprimande écrite, dont il ne conteste d'ailleurs pas le bien-fondé. Malgré cela, l'employeur a aussi refusé de le rémunérer pour son absence du 28 février 2002. C'est cette mesure qu'il conteste, la qualifiant de sanction additionnelle, ce qui revient à dire qu'il a été puni deux fois pour la même faute.

[2] En réfutation, Service correctionnel du Canada, (« l'employeur »), a d'abord fait valoir que le refus de rémunérer le fonctionnaire s'estimant lésé est attribuable au fait que c'est M. Babineau qui a pris la décision de quitter le lieu de travail plutôt que l'employeur. Subsidiairement, l'employeur soutient que dans l'hypothèse où je conclurais que M. Babineau n'est pas retourné chez lui de son plein gré, le non-paiement de la rémunération combiné à la réprimande écrite ne constituent pas une mesure disciplinaire excessive compte tenu de la gravité de l'incident.

### La preuve

[3] M. Babineau a témoigné que le 28 février 2002, il travaillait à son poste habituel quand son superviseur, M. Marc Leblanc, l'a informé qu'il avait besoin de lui pour accompagner un détenu qui réclamait un agent bilingue pour se rendre à un rendez-vous médical. M. Babineau lui a demandé pourquoi il ne faisait pas appel à un autre agent bilingue vu que d'autres agents venaient tout juste de commencer leur poste et qu'ils auraient été disponibles. Aux dires de M. Babineau, M. Leblanc lui a répondu que c'était lui qu'il voulait. M. Babineau a avoué qu'il s'était rendu coupable d'insubordination, ce qui justifiait dès lors une sanction disciplinaire quelconque. Il a admis qu'il avait essentiellement refusé d'obéir à l'ordre qui lui avait été donné et cela, de manière répréhensible.

[4] M. Babineau a déclaré que M. Leblanc lui avait dit qu'il était renvoyé pour la journée, sans rémunération. M. Babineau lui a alors demandé la permission de puiser dans sa banque de congés annuels ou de maladie, mais M. Leblanc lui aurait répondu qu'il n'était pas malade. M. Babineau a répliqué qu'il n'était pas médecin et M. Leblanc lui a répondu qu'il allait être obligé de présenter un certificat de maladie. M. Babineau a alors déclaré qu'il devait trouver quelqu'un pour le ramener chez lui car il s'était rendu au travail avec un collègue. Il a expliqué qu'il avait décidé de ne pas demander

de congé de maladie relativement à la journée d'absence parce qu'il n'était pas disposé à se rendre dans une clinique ouverte en tout temps et à mentir.

[5] M. Babineau a affirmé qu'il s'attendait à faire l'objet d'une réprimande écrite, laquelle lui a effectivement été remise le 4 avril 2002. En revanche, il ne s'attendait pas à ne pas être rémunéré pour la journée d'absence, d'autant plus qu'on aurait pu puiser dans sa banque de congés annuels. Le 19 avril 2002, M. Babineau a été avisé par écrit qu'il ne serait pas rémunéré pour la journée du 28 février 2002, d'où le grief dont je suis saisie en l'espèce.

[6] L'employeur n'a pas appelé M. Leblanc à témoigner. J'ai entendu le témoignage du superviseur, M. Larry Hicks, qui a été témoin en partie de l'échange entre M. Babineau et M. Leblanc. Fait important à noter, M. Hicks a déclaré qu'il ne se rappelait pas la chronologie des événements. Il n'était pas sûr si M. Babineau avait dit qu'il rentrait chez lui parce qu'il était malade ou qu'il avait besoin d'être raccompagné chez lui. Il se rappelait que M. Leblanc avait dit que si M. Babineau était malade, on allait lui rembourser sa journée de traitement. M. Hicks avait ensuite quitté le bureau où se trouvaient MM. Leblanc et Babineau.

[7] M. Hicks a déclaré qu'il ne savait pas avec précision si M. Babineau aurait eu suffisamment de congés annuels accumulés pour avoir droit à un congé rémunéré relativement à la journée d'absence, mais il aurait tenu pour acquis qu'il en avait, à l'instar de la plupart des agents.

[8] J'ai entendu le témoignage de M. David Niles, administrateur général de la sécurité, qui a mené l'enquête visant à faire la lumière sur l'incident. Il a été appelé à témoigner non pas pour faire la preuve des événements, dont il n'avait nullement été témoin, mais pour situer ceux-ci. M. Niles a conclu que M. Babineau avait commis une faute de conduite. Il a indiqué que les supérieurs de M. Babineau lui avaient recommandé de ne pas imposer de sanction parce qu'ils croyaient que sa réaction en était une d'impuissance face aux événements, une situation qui aurait pu être évitée si les supérieurs avaient fait un effort de communication. M. Niles a indiqué qu'il établissait une distinction entre la faute de conduite, c'est-à-dire le refus d'obéir à un ordre donné de bon droit d'accompagner un détenu à l'extérieur — et les raisons de l'écart de conduite. Il a déclaré que le personnel pouvait contester les décisions de la direction quand il n'y avait pas d'urgence mais qu'en définitive, les employés devaient obéir aux ordres d'abord et contester ensuite. M. Niles a conclu qu'une réprimande écrite était

suffisante. Il a tenu compte du fait que M. Babineau perdait une journée de rémunération dans le choix de la sanction, mais c'est principalement à cause de l'opinion exprimée par les supérieurs de M. Babineau qu'il a décidé d'infliger une sanction relativement bénigne.

[9] L'employeur a produit en preuve le dossier disciplinaire de M. Babineau faisant état d'une réprimande écrite antérieure, en dépit des objections du représentant du fonctionnaire s'estimant lésé. J'ai constaté que M. Niles n'avait pas tenu compte de cette sanction dans la réprimande écrite remise à M. Babineau. M. Niles a témoigné qu'il aurait normalement opté pour la mesure suivante prévue dans le Code de conduite, c'est-à-dire la suspension ou une peine pécuniaire, n'eussent été l'opinion exprimée par le superviseur de M. Babineau et le fait qu'il savait que ce dernier avait déjà perdu une journée de rémunération.

[10] Le 4 avril 2002, M. Niles a remis une réprimande écrite à M. Babineau. Le 19 avril 2002, M. Darrell Blacquiere, gestionnaire intérimaire de l'unité, a envoyé la note reproduite ci-dessous à M. Babineau :

[Traduction]

***Intervention de paye relativement au congé non rémunéré du 28 février 2002***

*Comme il est indiqué dans la note de service datée du 21 septembre 2002 que le directeur a fait distribuer à tout le personnel le 15 octobre 2001, un nouveau système de congé PeopleSoft a été instauré au pénitencier de Dorchester. Aux fins de ce système, lorsqu'un employé n'a pas accumulé les crédits de congés requis pour obtenir le type de congé demandé, l'absence est consignée comme un congé non rémunéré non autorisé et une demande d'intervention de paye est faite sur-le-champ. En ce qui vous concerne, vous avez été renvoyé chez vous parce que vous aviez refusé d'accomplir les tâches qui vous avaient été confiées par votre superviseur correctionnel.*

*Le jeudi 28 février 2002, vous étiez absent du travail pour ce motif. Par conséquent, la présente note de service vise à vous informer qu'une intervention de paye est en cours afin de recouvrer huit heures au titre d'un congé non rémunéré.*

**Argumentation**

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[11] Le représentant de M. Babineau soutient que la seule question à trancher en l'espèce est de savoir si l'employeur peut sévir deux fois pour la même faute de conduite. Il fait observer que les arbitres de griefs déclarent depuis longtemps qu'un employeur ne peut pas infliger à un employé une « double incrimination ». En l'instance, il n'y a aucune preuve pour contester le témoignage de M. Babineau selon lequel celui-ci a été renvoyé chez lui, sans rémunération, après l'altercation avec son superviseur. Il n'a pas pris de son propre chef la décision de rentrer chez lui; qui plus est, on lui a refusé la possibilité d'utiliser un congé annuel relativement à la journée d'absence. Ce refus, me demande-t-on de conclure, constitue une sanction disciplinaire, que l'employeur avait le droit d'infliger. L'employeur a ensuite institué une enquête qui s'est soldée par l'imposition d'une sanction disciplinaire supplémentaire, à savoir une réprimande écrite. Ce qui n'est pas permis, aux dires du représentant du fonctionnaire s'estimant lésé, c'est d'infliger deux sanctions disciplinaires.

#### Pour l'employeur

[12] L'employeur soutient en premier lieu que le refus de rémunérer le fonctionnaire s'estimant lésé pour le 28 février 2002 n'était pas une sanction disciplinaire. L'avocat me demande de conclure que M. Babineau avait décidé de lui-même de quitter le travail ou, même si la décision n'était pas la sienne, qu'il était prêt à ce que l'absence soit considérée comme un congé de maladie. Étant donné que le non-paiement de la rémunération procédait d'une décision d'ordre administratif plutôt que disciplinaire, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« CRTFP ») n'a pas compétence pour statuer sur l'affaire.

[13] Subsidiairement, l'employeur soutient que la CRTFP ne considère pas la perte d'une journée de rémunération assortie d'une sanction disciplinaire supplémentaire comme une « double incrimination ». En effet, dans la foulée de la décision rendue dans l'affaire *Evans et le Conseil du Trésor (Solliciteur général)*, dossiers de la Commission 166-2-17075 et 17076 (1988), je devrais me pencher sur les sanctions disciplinaires infligées et décider si, considérées ensemble, elles sont justifiées. L'avocat de l'employeur soutient qu'elles le sont. Il fait en outre valoir qu'en décidant de remettre une réprimande écrite à M. Babineau au lieu de lui infliger une sanction plus sévère, comme son dossier l'aurait justifié, M. Niles a tenu compte, comme en fait foi son témoignage, du fait que M. Babineau avait perdu une journée de rémunération.

Cela signifie essentiellement que si j'en arrivais à la conclusion que la perte d'une journée de rémunération constitue une sanction disciplinaire, je devrais tenir compte de la réprimande écrite bénigne et conclure que les deux mesures constituaient une sanction disciplinaire justifiée eu égard au refus de M. Babineau d'obéir à un ordre direct.

#### Décision

[14] Je conclus sans hésitation que M. Babineau a été renvoyé chez lui et qu'il n'a pas quitté le lieu de travail de son propre chef. Premièrement, M. Babineau a témoigné que son superviseur lui avait dit de rentrer chez lui. Il s'est exprimé de manière franche et directe. Étant donné qu'il n'avait pas de moyen de transport pour retourner à Moncton ce jour-là, il m'apparaît peu probable que la décision ait été la sienne.

[15] Le témoignage de M. Babineau n'a pas été contredit. Le superviseur, M. Leblanc, n'a pas été appelé à témoigner. M. Hicks a admis en toute franchise qu'il avait entendu seulement une partie de la conversation et qu'il n'arrivait pas à se rappeler la chronologie des événements. Deuxièmement, dans la note de service que j'ai reproduite au paragraphe 10 concernant le congé non rémunéré, l'employeur indique ce qui suit : « [...] vous avez été renvoyé chez vous parce que vous aviez refusé d'accomplir les tâches qui vous avaient été confiées ». Cette note confirme le témoignage de M. Babineau, c'est-à-dire que c'est l'employeur qui lui a demandé de partir. Dans la note, l'employeur considère cette mesure comme une sanction disciplinaire résultant du refus d'obéir à un ordre. J'en arrive à la conclusion que M. Babineau a été renvoyé chez lui, sans rémunération, pour des motifs d'ordre disciplinaire. Je suis dès lors compétente pour statuer sur la question de savoir si ce qui équivaut à une suspension d'une journée assortie d'une réprimande écrite constitue une sanction disciplinaire justifiée.

[16] Comme le représentant de M. Babineau l'a fait observer, les arbitres de griefs canadiens ont généralement statué à l'encontre des employeurs ayant imposé plus d'une sanction disciplinaire pour la même infraction. Dans un passage souvent cité de l'ouvrage de Brown and Beatty intitulé *Canadian Labour Arbitration*, (3<sup>e</sup> éd., feuilles mobiles, Aurora: Canada Law Book, août 1996), on peut lire ce qui suit au paragraphe 7:4240 :

[Traduction]

*Il est généralement admis que l'employeur n'infligera pas plus d'une sanction pour la même infraction. Les arbitres de griefs estiment que lorsqu'un membre responsable de la direction possédant les pouvoirs requis impose une sanction particulière à la suite d'une certaine faute de conduite et en avise expressément l'employé, il n'est pas de mise que les niveaux supérieurs de gestion, une fois informés des événements, y substituent ultérieurement une sanction plus sévère.*

Les arbitres de griefs ont permis à des employeurs d'imposer une sanction initiale, comme une suspension, et de décréter ensuite un licenciement dans les cas où l'on avait expliqué clairement à l'employé en lui infligeant la suspension, qu'aucune décision disciplinaire définitive n'avait encore été prise.

[17] Il est impossible d'invoquer un argument semblable dans l'affaire qui nous occupe. Le 22 février 2002, M. Babineau a été renvoyé chez lui, sans rémunération, par son superviseur; il s'agissait d'une sanction disciplinaire, comme en fait foi la note reçue le 19 avril 2002. Le 4 avril 2002, M. Babineau a reçu d'un cadre supérieur une réprimande écrite relativement à sa conduite lors des mêmes événements. J'en arrive à la conclusion que M. Babineau a fait l'objet de deux sanctions disciplinaires pour la même infraction. Est-on fondé de quelque manière à déroger à la jurisprudence établie par les arbitres du travail et à permettre une « double incrimination »?

[18] Comme il a été précisé précédemment, l'employeur s'appuie sur la décision rendue dans l'affaire *Evans et le Conseil du Trésor (Solliciteur général)*, *supra*, pour soutenir que la CRTFP n'a pas fait sienne l'interdiction de la « double incrimination » dans des cas semblables. Dans l'affaire *Evans et le Conseil du Trésor (Solliciteur général)*, *supra*, un agent de correction avait été renvoyé chez lui, sans rémunération, parce qu'il avait refusé d'accomplir certaines fonctions à titre provisoire. On lui avait également imposé une amende de 100 \$. La Commission en est arrivée à la conclusion que l'agent n'était pas fondé de refuser d'accomplir les tâches en cause. Elle a également conclu que renvoyer l'employé chez lui contre son gré et lui imposer une amende constituaient des sanctions disciplinaires. Ensuite, à la page 29 de la décision, la Commission fait observer ce qui suit : « Il n'est pas question de double incrimination ici. Les deux mesures étaient justifiées, tant la suspension sans traitement pour le reste du quart de l'employé, *en attendant que soit menée l'enquête* voulue, que l'amende de 100 \$. » [C'est moi qui souligne.] Bien que la décision ne fournisse pas de précisions sur ce point, il m'apparaît que la Commission en est arrivée à la conclusion

que l'employeur satisfaisait aux critères établis pour se soustraire à l'application de la règle de la « double incrimination ». Comme je l'ai déjà fait remarquer au paragraphe 16, les arbitres de griefs ne considèrent pas le fait d'infliger une suspension initiale en attendant les résultats d'une enquête et l'imposition possible d'une autre sanction disciplinaire comme une « double incrimination » dans les cas où l'employeur avait informé l'employé de l'existence de cette possibilité au moment de la suspension. Dans les faits exposés dans l'affaire *Evans et le Conseil du Trésor (Solliciteur général)*, *supra*, la Commission fait observer que le fonctionnaire s'estimant lésé « [...] s'est vu refuser son traitement pour le reste du quart, [qu']il a été suspendu jusqu'à l'achèvement d'une enquête sur la question et [qu']il a été invité à quitter l'établissement ». À mon sens, la décision *Evans et le Conseil du Trésor (Solliciteur général)*, *supra*, signifie que la CRTFP reconnaît et applique l'interdiction de la « double incrimination », en plus de reconnaître l'exception.

[19] Dans l'affaire dont je suis saisie, il n'existe aucune preuve que M. Babineau a été renvoyé chez lui en attendant l'issue d'une enquête. Il a plutôt fait l'objet de deux sanctions.

[20] Je décline l'invitation de l'employeur de statuer sur la question de savoir si, eu égard à l'ensemble des circonstances, y compris le dossier disciplinaire de M. Babineau, une suspension d'une journée assortie d'une réprimande écrite constituaient des sanctions justifiées. La règle interdisant la « double incrimination » s'inscrit dans un contexte d'équité. L'employeur contrôle tous les aspects du processus disciplinaire. Il peut unilatéralement renvoyer un employé chez lui et refuser de le rémunérer. Les employés sont généralement tenus d'obéir d'abord et de contester ensuite avec tous les retards que cela entraîne, comme cette affaire vieille de deux ans en témoigne. Pour faire contrepoids à ce pouvoir, les employeurs doivent agir avec équité. L'un des principes d'équité qui s'est imposé au fil des années c'est que les employeurs doivent recueillir l'information nécessaire et n'infliger qu'une seule sanction disciplinaire. Si l'employeur a besoin de plus de temps pour terminer son enquête, les arbitres de griefs lui permettent d'imposer des sanctions provisoires, comme une suspension, pour autant que l'employé est informé de la situation.

[21] L'affaire qui nous occupe constitue en revanche un exemple classique de situation où deux niveaux de gestion ont imposé des peines séparées, au moyen de notes séparées, des semaines après la faute de conduite qui est à l'origine de la

sanction disciplinaire. Je suis convaincue que M. Babineau a été l'objet d'une « double incrimination » et son grief est dès lors accueilli.

Disposition

[22] Il est ordonné à l'employeur de rembourser à M. Babineau la rémunération qu'il aurait normalement touchée le 28 février 2002.

**Mary Ellen Cummings,  
commissaire**

Toronto, le 4 octobre 2004.

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