

Date: 20020312

Dossiers: 160-2-67 à 76

Référence: 2002 CRTFP 30



Code canadien du travail,
partie II

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

CAROLINE ROZON, MICHEL DESJARDINS, ANDRÉE GINGRAS, PATRICK GAMBINO,
MICHELINE LAMOUREUX, LOUISE TREMBLAY, LORRAINE MELOCHE,
NICOLE GUÉNETTE, DIANE DUHAIME ET PIERRE-YVES BÉLANGER

plaignants

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Développement des ressources humaines Canada)

employeur



AFFAIRE : Plainte fondée sur l'article 133 du Code canadien du travail

Devant : Jean-Pierre Tessier, commissaire

Pour les plaignants : Michel Houle, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Jennifer Champagne, avocate

Affaire entendue à Montréal (Québec),
les 21 et 22 janvier 2002.



DÉCISION

[1] Le 18 septembre 2001, M^{me} Caroline Rozon ainsi que neuf autres de ses collègues de travail conformément à l'article 133(1) du *Code canadien du travail* (Code) déposent une plainte contre leur employeur en alléguant que ce dernier a contrevenu aux dispositions des articles 124 et 147 du Code.

133. (1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :

[...]

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[2] Selon les plaignants l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et leur a imposé une mesure disciplinaire parce qu'ils auraient refusé d'entrer au travail le 15 août 2001.

[3] Lors de l'audition les 21 et 22 janvier 2002 les parties conviennent de procéder avec le cas de M. Desjardins (dossier de la Commission 160-2-68) et de verser la preuve présentée aux autres dossiers des plaignants. Tous les dossiers sont visés par la même décision.

[4] L'employeur allègue pour sa part que le présent litige concerne des fonctionnaires qui, au moment des événements d'août 2001, étaient des fonctionnaires occupant des postes désignés. Selon l'employeur les sanctions (deux jours de salaire) sont imposées parce que les fonctionnaires sont des employés occupant des postes désignés au sens de l'article 78 de la *Loi des relations de travail dans la fonction publique* et qu'ils ne se sont pas présentés au travail l'après-midi du 15 août 2001. Dans l'espèce le geste de l'employeur est une mesure disciplinaire sanctionnant le fait que les employés occupant des postes désignés ne se sont pas présentés au travail.

Les faits

[5] M. Benoît Guérard témoigne pour l'employeur. M. Guérard est directeur de la prestation des services de première ligne et la journée du 15 août il a la charge du Bureau de l'assurance-emploi de St-Jérôme car la nouvelle directrice M^{me} Gendron est en vacances.

[6] Le témoin précise que pour la journée du 15 août plus d'une trentaine de fonctionnaires sont au travail. Cependant à 11 h 30, 21 fonctionnaires sortent pour l'heure du « lunch » et forment un piquet de grève. Cette journée-là en plus des 21 fonctionnaires (ayant droit de grève), 13 fonctionnaires occupant des postes désignés sont aussi au travail et quittent au moment du « lunch » soit entre 11 h 30 et 13 h pour aller dîner. Pour la majorité d'entre eux la pause du repas se situe entre 11 h 30 et 12 h 15 car à cette époque ils ont 45 minutes pour dîner.

[7] Une employée occupant un poste désigné demeure à l'intérieur du bureau et vers 12 h 15 seulement deux autres employés occupant des postes désignés reviennent de leur dîner et entrent au bureau. Par la suite, seulement une autre employée occupant un poste désigné soit Karine Sabourin (étudiante remplaçante) est entrée au bureau en passant par une autre porte. M^{me} Sabourin avait téléphoné à M. Guérard vers 12 h 40 pour indiquer qu'il y avait des piqueteurs devant l'entrée du bureau (porte 339), mais ce dernier lui a recommandé d'entrer par une autre porte, ce qu'elle a fait.

[8] Il est important de préciser que le bureau en question est situé à l'intérieur d'un centre commercial qui loge dans sa partie avant plusieurs boutiques et sa partie arrière des restaurants, divers commerces et bureaux. Tel qu'il appert des photographies déposées en preuve sous la cote E-6 12 portes d'entrée conduisent aux divers commerces. Les usagers de l'assurance-emploi (Développement des ressources humaines) peuvent emprunter les portes à l'avant du centre pour arriver au cœur du « mail » et atteindre le bureau de l'assurance-emploi. Ils pourraient aussi fort bien, comme le font généralement les employés, emprunter la porte arrière (porte 339) ou la porte voisine, à droite, qui conduit à des restaurants pour ensuite atteindre le bureau de l'assurance-emploi.

[9] En se référant à la pièce E-2 (Rappel des événements) M. Guérard précise que vers 12 h 30 Pierre-Yves Bélanger et Louise Tremblay successivement lui téléphonent (téléphone portatif) pour l'informer qu'ils ne peuvent entrer au travail à cause des manifestations. Par la suite tous les autres employés occupant des postes désignés lui

téléphonent pour lui répéter sensiblement la même chose. M. Guérard leur répond que c'est leur responsabilité et que d'autres portes sont accessibles. M. Guérard souligne aussi qu'on lui demande de faire venir les policiers ce à quoi il répond que cela ne lui paraît pas nécessaire.

[10] Selon M. Guérard le climat paraît détendu entre les grévistes et les employés occupant des postes désignés. Ces derniers fraternisent à l'heure du « lunch » et ils discutent entre eux. M. Guérard ajoute qu'il est, à cette époque, coordonnateur de grève pour l'employeur et que les employés, notamment les employés occupant des postes désignés, sont avisés de leur obligation de se présenter au travail notamment par une note du 14 août 2001 (au dossier). Il est vrai qu'on y mentionne que l'employeur verra, lorsqu'il y a lieu, à assurer le passage des employés à travers le piquet de grève; cependant cette situation s'applique davantage le matin, à l'entrée, l'employeur ne pouvant en tout temps intervenir pour assurer l'entrée le midi, ou au cours de la journée, d'un ou plusieurs employés. D'ailleurs le 14 août il recommande à plusieurs employés de dîner à l'intérieur. À ce sujet, M. Guérard explique que la ligne de conduite que lui donne le Centre de coordination de la grève à Montréal veut que l'employeur assure l'entrée des employés occupant des postes désignés le matin mais qu'il n'intervienne pas à tout instant au cours de la journée.

[11] D'ailleurs, M. Guérard, bien qu'il ne soit pas toujours à la fenêtre arrière du bureau afin de voir les piqueteurs, affirme que le climat semble paisible. Vers 13 h 45 il sort de la bâtisse, mais reste près de la porte, afin de prévenir Johanne Chartrand, présidente de la section locale du syndicat, qu'il laisse 10 minutes aux employés occupant des postes désignés pour entrer au travail. Tous les employés piqueteurs et employés occupant des postes désignés entrent au travail vers 15 h.

[12] En terminant M. Guérard souligne recevoir un appel de M. Desjardins pour lui parler de danger. M. Guérard explique qu'il répond à M. Desjardins qu'il sortirait peut-être pour aller chercher les employés occupant des postes désignés mais qu'en définitive, il ne le fait pas. Il ajoute, de plus, qu'il est vrai que les 22 et 29 août ainsi que les 7 et 10 septembre, pour plus de sécurité, les policiers assurent l'entrée des employés occupant des postes désignés le matin mais jamais ils n'interviennent le midi.

[13] Du côté des plaignants, on fait entendre comme premier témoin M^{me} Johanne Chartrand, présidente de la section locale du syndicat. Elle explique

qu'elle est en vacances le 15 août mais qu'elle est sur place pour coordonner la manifestation. À son sens, et l'employeur en est informé, la manifestation (piquetage) doit se dérouler sur l'heure du midi, peut-être un peu plus longtemps (45 minutes de plus) et qu'il n'y aura aucun problème à laisser entrer les employés occupant des postes désignés qui se joindraient aux piqueteurs pendant l'heure du « lunch »

[14] Cependant les choses ne déroulent pas de cette façon et vers 12 h 30 les piqueteurs indiquent par leurs paroles et gestes qu'ils veulent que les employés restent dehors et que le piquetage se prolonge. Les piqueteurs se promenaient de la porte 339 à la porte de droite vers l'entrée des restaurants.

[15] Vers 13 h 10 lorsque M. Guérard sort, M^{me} Chartrand lui demande d'assurer la sécurité des employés; il répond qu'ils devraient entrer par eux-mêmes. Par la suite, elle téléphone à M. Guérard vers 14 h pour lui demander s'il va imposer des mesures disciplinaires. Il a répondu qu'il avisera, que c'est possible. Devant ce fait, M^{me} Chartrand discute avec les piqueteurs pour leur signifier que leurs confrères de travail, employés occupant des postes désignés, auront peut-être des problèmes. Tous décident de mettre fin au piquetage et d'entrer au travail vers 15 h.

[16] Par la suite, M. Desjardins vient corroborer sensiblement les faits; il ajoute cependant qu'il se sentait menacé. Il est vrai qu'il y a d'autres portes libres mais la porte 339 est le point de rassemblement qui est désigné par l'employeur en cas de grève.

[17] Il explique qu'il est membre du comité de santé et sécurité et, à ce titre, il téléphone à M. Guérard pour lui dire qu'il ne peut entrer de façon sécuritaire, pour demander l'aide de la police ou pour que l'employeur sorte. Effectivement, il comprend que M. Guérard ira peut-être le chercher à l'extérieur mais ce dernier ne se rend pas jusqu'au piqueteur.

[18] Selon M. Desjardins, il est possible que l'employeur, en l'occurrence M. Guérard, conclut que le climat est calme; cependant c'est faux, car M. Guérard n'entend pas ce qui se dit sur la ligne de piquetage. Il dit téléphoner à plusieurs reprises avec le téléphone d'une étudiante et celui de la présidente locale du syndicat.

[19] Pierre-Yves Bélanger et Nicole Guénette témoignent dans le même sens. Les piqueteurs leur disent « qu'il n'est pas question d'entrer ». M^{me} Guénette dit qu'elle

veut que l'employeur puisse voir ce qui se passe et elle souligne que la porte 339 et peut-être l'autre à droite sont visibles du bureau. Les deux téléphonent à M. Guérard pour que l'employeur assure leur sécurité, ils ne parlent pas de refus de travail.

[20] Par la suite, M^{me} Gendron, directrice du bureau, est appelée à témoigner. Elle souligne qu'elle est absente le 15, mais qu'à son retour elle réunit les employés pour s'assurer que tout se passe bien à l'avenir. Quant aux événements du 15 août, elle indique qu'elle examinera la situation et verra ce qu'elle pourra faire.

[21] Une autre plaignante, M^{me} Lorraine Meloche, souligne qu'elle ne se sent pas en sécurité à son retour du dîner. Elle est près de M. Desjardins lorsqu'il téléphone en tant que membre du comité de santé et sécurité. Elle admet porter plainte parce qu'elle ne veut pas que ce soit toujours la même chose par la suite, le midi, car elle tient à aller dîner chez elle. Elle trouve étrange que l'employeur ne la protège pas le midi.

[22] Il apparaît au dossier que la présidente du syndicat, dans sa lettre du 16 août 2001, demande des clarifications sur le fait que le midi les employés occupant des postes désignés doivent dîner à l'intérieur et qu'on n'offre pas d'assistance policière le midi du 15 août.

[23] Il apparaît au dossier qu'après être entré au bureau le 15 août à 15 h 38 M. Desjardins transmet une plainte écrite avisant l'employeur qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des employés.

Plaidoiries

[24] L'employeur axe sa plaidoirie sur le fait qu'il s'agit d'une plainte en vertu du Code voulant que l'employeur ait imposé des mesures disciplinaires aux employés occupant des postes désignés parce que ces derniers avaient refusé d'entrer au travail. En conséquence on doit examiner deux choses : d'abord y'a-t-il eu exercice d'un droit de refus et ensuite y'a-t-il eu sanction parce qu'il y a eu exercice d'un tel droit? À ces deux questions l'employeur répond par la négative parce que, d'une part, personne n'a parlé de refus de travail et que l'employeur n'a jamais vu de danger imminent et, d'autre part, il s'agit d'employés occupant des postes désignés qui ne sont pas entrés au travail et c'est ce qui a été sanctionné par l'employeur.

[25] De leur côté, les plaignants rappellent que le Code n'impose pas de formule spécifique pour qu'un employé exerce son droit de refus. Selon eux, la ligne de piquetage représentait un danger pour les plaignants et le fait que M. Desjardins ait téléphoné à l'employeur à titre de membre du comité de santé et sécurité était indicateur d'un problème de santé et sécurité.

Motifs de la décision

[26] Dans le présent cas, il ne s'agit pas d'un grief sur l'application de la convention mais bien d'une plainte voulant que l'employeur ait sévi contre des employés qui ont exercé le droit de refuser de travailler en cas de danger que leur donne l'article 128 du Code.

128. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;*
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;*
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.*

[27] Après avoir examiné la jurisprudence soumise et analysé les faits mis en preuve, je conviens qu'il n'est pas nécessaire qu'un employé utilise une formulation spécifique pour indiquer un refus de travail, mais il faut, tout au moins, qu'il s'exprime clairement.

[28] Il est vrai que M. Desjardins a téléphoné à M. Guérard en tant que membre du comité de santé et sécurité mais c'est pour réclamer une présence policière ou encore que l'employeur fasse un geste pour faire entrer les employés occupant des postes désignés. M. Desjardins n'a jamais invoqué un refus d'entrer, au contraire il demandait d'entrer au travail. De plus tous les autres plaignants ont téléphoné à M. Guérard dans le contexte d'un conflit de travail en disant qu'il y avait piquetage.

[29] Je crois qu'il est important de regarder le contexte dans lequel un employé exprime des craintes ou un empêchement d'entrer au travail. Il y a une large

distinction à faire entre le fait de refuser de passer sous une porte couverte de glace par crainte d'être blessé et de signaler qu'une ligne de piquetage bloque une porte d'entrée.

[30] La jurisprudence indique nettement qu'on doit user de prudence lorsque des allusions au danger sont invoquées lors de conflits de travail : *William Gallivan et La Société de développement du Cap-Breton et Mineurs unis d'Amérique* (1981), 45 di 180, [1982] 1 Can LRBR 241 :

[...]

L'employé doit se prévaloir judicieusement du droit que lui reconnaît l'article 82.1 [maintenant l'article 128] de refuser un travail et ne doit y recourir que pour des raisons de sécurité. Abuser de ce droit en l'utilisant à d'autres fins, par exemple pour marquer des points dans la négociation collective, finira à la longue par compromettre les objectifs visés par la Partie IV du Code. Dans une atmosphère de méfiance et d'hostilité, il est impossible d'accroître la sécurité et d'améliorer l'hygiène au travail par le dialogue et la collaboration. Chaque fois que le refus d'exécuter un travail coïncidera avec d'autres conflits en relations du travail, le Conseil se montrera particulièrement minutieux dans l'examen de la question.

[...]

[31] Dans le présent cas, il faut comprendre que le 15 août le représentant de l'employeur M. Guérard est le seul gestionnaire au bureau, il était au courant qu'il y aurait un piquetage le 15 août. De l'intérieur, il voit des collègues de travail sympathiser sur l'heure du dîner; il ne constate pas de geste de violence et, de bonne foi, lorsque les employés occupant des postes désignés lui téléphonent, il leur dit qu'ils doivent entrer, qu'il y a d'autres portes libres et qu'il n'est pas nécessaire de faire venir les policiers. Tout ce contexte fait en sorte que M. Guérard n'a jamais cru qu'il puisse exister un risque de danger et que les employés occupant des postes désignés qui lui téléphonaient voulaient exercer un droit de refus.

[32] De fait les employés téléphonaient avec le téléphone de l'étudiante présente et de la présidente du syndicat près de la ligne de piquetage. C'est sans assistance policière, et après que M. Guérard ait fait comprendre à la présidente du syndicat que les employés désignés devaient entrer, que la ligne s'est dissoute et que

volontairement piqueteurs et employés occupant des postes désignés sont entrés au travail vers 15 h.

[33] Considérant que la majorité des plaignants n'ont jamais parlé d'exercice d'un droit de refus en vertu du Code et considérant que les propos de M. Desjardins ne pouvaient convaincre l'employeur qu'il s'agissait d'un droit de refus, considérant l'ensemble des circonstances (peu de piqueteurs et des collègues de travail) j'en conclus que l'employeur n'a pas contrevenu au Code. Les plaignants ne m'ont pas convaincu que les sanctions leur furent imposées parce qu'ils se sont prévalu du droit que leur donne l'article 128 du Code de refuser de travailler en cas de danger. De même la preuve me démontre que les mesures disciplinaires sont imposées par l'employeur dans un contexte de relation de travail et l'employeur réfère à l'obligation de présence au travail des employés occupant un poste désigné. Pour ces motifs, les plaintes doivent être rejetées.

[34] Je voudrais cependant ajouter que beaucoup de confusion entoure les événements du 15 août. Sans déterminer qu'il y a eu une certaine intimidation verbale ou autre, l'attitude de l'employeur aurait dû être davantage proactive. Je ne crois pas que la ligne de conduite prédéterminée par la partie patronale voulant qu'en prévision des grèves de l'été 2001 l'employeur assure au besoin l'entrée des employés occupant des postes désignés le matin mais qu'il n'intervienne pas le midi devait être appliquée strictement à tous les cas. Dans le présent cas, il n'y avait pas de piquetage le matin. La décision concernant le piquetage du midi devait se prendre sans tenir compte de cette ligne de conduite.

[35] De même je considère que les employés qui travaillent dans un bureau situé dans un centre commercial comptant 12 portes d'entrée puissent trouver plus rassurant de se présenter à la porte qui leur est assignée par l'employeur en cas de grève. Je crois que les rapports de relations de travail doivent être de plus en plus civilisés et que le dialogue entre employeur et syndicat avant une grève doit permettre de convenir d'un lieu de rassemblement pour les employés. Il serait à mon sens imprudent d'indiquer à un employé qu'il peut entrer par la douzième porte parce que seulement onze sont obstruées par des grévistes.

[36] Je n'ai pas à décider ici d'un grief logé par les employés occupant des postes désignés. Cependant, à titre d'*obiter dictum*, j'indiquerai que, dans les circonstances, ces derniers ont été un peu involontairement pris au piège après avoir rejoint leurs

collègues sur l'heure du midi. S'ils ne peuvent invoquer leur propre turpitude pour les heures perdues durant la journée du 15 août, on ne peut assimiler leurs gestes à ceux d'employés occupant des postes désignés qui quittent leurs fonctions pour se joindre à une ligne de piquetage agressive établie depuis le matin.

[37] Dans le présent cas, la sanction m'apparaît trop sévère mais je n'ai aucune compétence pour en décider compte tenu qu'il ne s'agit pas de griefs contestant le bien-fondé ou la lourdeur de la sanction mais de plaintes contestant la légitimité de la sanction au motif que l'employeur ne peut réprimander un employé parce qu'il a exercé un droit prévu par le Code; plaintes que j'ai rejetées précédemment.

**Jean-Pierre Tessier,
commissaire**

OTTAWA, le 12 mars 2002

