

Date : 20190412

Dossier : 566-02-12035

Référence : 2019 CRTESPF 42

*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

**RYAN LYTTLE**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Agence des services frontaliers du Canada)**

défendeur

Répertorié

*Lyttle c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé** : Nina Ziolkowski, Alliance de la Fonction  
publique du Canada

**Pour le défendeur** : Karl Chemsî, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
du 7 au 9 janvier 2019.  
(Traduction de la CRTESPF)

## I Introduction

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Ryan Lyttle (le « fonctionnaire ») a commencé sa carrière comme agent des services frontaliers (ASF) auprès de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) au point d'entrée de Lansdowne (dans la région des Mille-Îles) à Lansdowne, en Ontario, en 2007. Son poste est classifié au groupe et au niveau FB-03. En avril 2010, il a commencé à travailler à l'Aéroport international Macdonald-Cartier à Ottawa, en Ontario.

[2] Steven MacNaughton a commencé sa carrière avec l'ASFC comme ASF à Cornwall, en Ontario, en 1986. En sa qualité de directeur de district à Ottawa au moment des événements, il était responsable de plusieurs lieux de l'ASFC, y compris Cornwall, l'aéroport d'Ottawa, les Services de fret d'Ottawa et le territoire du Nunavut.

[3] Le directeur MacNaughton a déclaré que le mandat de l'ASFC comportait deux volets : protéger la population canadienne au moyen de services frontaliers intégrés et faciliter le transport de passagers à faible risque à la frontière. Il a déclaré que les ASF jouent un rôle très important et difficile. Ils sont sur la première ligne et ils exécutent le mandat de l'ASFC.

[4] Le matin du 3 mars 2014, le fonctionnaire était en uniforme complet, à l'exception de son insigne nominatif, qui n'était pas visible. Il était recouvert par sa carte d'identité pour les zones réglementées (CIZR) (sa carte d'accès à l'aéroport), qui était sur la poche de son gilet de protection. Cela a mené à deux brèves confrontations avec le directeur MacNaughton. La première s'est déroulée lorsque le directeur a demandé, puis ordonné au fonctionnaire de découvrir son insigne nominatif. La deuxième s'est déroulée lorsque le fonctionnaire a abordé deux fois le directeur pour discuter de la première confrontation. Ces événements ont mené à une enquête, suivie par l'imposition au fonctionnaire d'une suspension d'un jour pour avoir contrevenu à la *Politique relative aux uniformes et normes quant à l'apparence* (la « politique relative aux uniformes ») et à son *Code de conduite* (la version de 2013).

[5] Le fonctionnaire a contesté la suspension et a déclaré que même s'il avait couvert son insigne nominatif, il ne contrevenait pas à la politique relative aux uniformes parce qu'il n'était pas en devoir à ce moment. Subsidiairement, il a déclaré que s'il avait contrevenu à la politique et si une mesure disciplinaire était justifiée, alors une suspension d'un jour était excessive dans les circonstances. Il a soutenu que le directeur MacNaughton l'avait harcelé et intimidé; toutefois, aucun grief ni aucune

plainte de cette nature n'a été déposée. Il n'a pas non plus soulevé cette allégation durant l'enquête ou la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, la seule question dont je suis saisie est celle de la suspension d'un jour du fonctionnaire pour avoir contrevenu à la Politique relative aux uniformes et au *Code de conduite*.

[6] Il y a très peu de désaccord sur les faits entre les parties. J'ai entendu le témoignage d'un certain nombre de témoins et je renverrai en l'espèce uniquement aux témoignages qui sont pertinents à ma décision. Les témoins ont décrit le ton des confrontations entre le fonctionnaire et le directeur MacNaughton plutôt différemment; toutefois, les différences sont mineures et non pertinentes puisqu'elles ne concernent pas les questions à trancher, qui sont les suivantes :

1. Le fonctionnaire a-t-il contrevenu à la Politique relative aux uniformes et au *Code de conduite* en recouvrant son insigne nominatif et en refusant de le découvrir avant le début de son quart?
2. Le cas échéant, cette contravention représentait-elle une inconduite qui justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire?
3. Dans l'affirmative, la suspension d'un jour était-elle excessive dans les circonstances?

[7] Après avoir entendu l'ensemble de la preuve, je conclus que le fonctionnaire a contrevenu à la Politique relative aux uniformes et au *Code de conduite*, que la mesure disciplinaire était justifiée et que la suspension d'un jour n'était pas excessive dans les circonstances.

## **II. Résumé des événements**

### **A. Chez Tim Hortons**

[8] Peu avant 9 h le 3 mars 2014, le fonctionnaire était en uniforme tout juste avant de commencer son quart. Lui-même et sa collègue, l'ASF Samantha Goyer, sont allés chez Tim Hortons au niveau des arrivées à l'aéroport d'Ottawa pour prendre un café.

[9] Ce petit restaurant Tim Hortons est situé tout juste à côté des portes d'entrée centrales de l'aéroport, très près de la zone de récupération des bagages d'un vol intérieur et du hall de sortie des douanes pour les voyageurs internationaux. Comme les ASF approchaient, ils ont vu le directeur MacNaughton et Julie Burke en ligne juste

devant eux. Mme Burke est actuellement la directrice des relations de travail de l'ASFC. À l'époque des événements, elle était la directrice des ressources humaines pour la Région du Nord de l'Ontario de l'ASFC. À ce moment, les ASF ne la connaissaient pas.

[10] Des banalités ont été échangées. Le fonctionnaire a remarqué que le directeur MacNaughton tenait deux cafés, l'un reposant sur l'autre, et lui a dit : [traduction] « J'imagine que vous avez besoin de deux cafés; ça va être une de ces journées ». Le directeur MacNaughton lui a alors dit : [traduction] « Votre insigne nominatif n'est pas visible ». Le fonctionnaire a répondu : [traduction] « Je sais ». Le fonctionnaire a déclaré que leur échange a été [traduction] « quelque peu embarrassant ».

[11] Le directeur MacNaughton a déclaré qu'il était convaincu que le fonctionnaire allait simplement indiquer qu'il n'avait pas réalisé que son insigne nominatif était recouvert. Il a supposé que le fonctionnaire allait simplement le découvrir. Le fonctionnaire a plutôt répondu [traduction] « Je sais », puis a indiqué qu'il n'était pas en devoir. Le directeur MacNaughton l'a avisé que son apparence indiquait qu'il était en devoir parce qu'il portait son uniforme complet et son insigne de l'ASFC; par conséquent, son insigne nominatif devait être visible.

[12] Le directeur MacNaughton et Mme Burke ont tous les deux déclaré qu'après avoir passé leur commande au comptoir de Tim Hortons, le directeur MacNaughton s'est retourné et, voyant que le fonctionnaire ne s'était pas conformé à sa demande, il lui a ordonné de découvrir son insigne nominatif. Selon lui-même et Mme Burke, la directive a été donnée d'une manière ferme et professionnelle. Le témoignage du directeur MacNaughton indiquait clairement que la deuxième fois, il ne s'agissait plus d'une demande. Il a ordonné au fonctionnaire de découvrir son insigne nominatif.

[13] Les ASF Lyttle et Goyer ont déclaré que le directeur MacNaughton a avancé de 10 ou 15 pieds, puis s'est retourné pour ordonner d'une voix forte au fonctionnaire de découvrir son insigne nominatif. Les ASF ont déclaré qu'une personne en ligne derrière eux a fait des commentaires négatifs au sujet du directeur MacNaughton. Le fonctionnaire a déclaré que le directeur MacNaughton [traduction] « a haussé la voix. Je pouvais voir qu'il était très contrarié à ce moment; il m'a en fait ordonné de faire quelque chose et il était manifestement contrarié que je ne l'aie pas déjà fait. Je me suis senti très gêné ».

[14] L'ASF Goyer a aussi dit qu'elle se sentait gênée que le directeur ait parlé au

fonctionnaire de cette façon, alors qu'ils portaient tous l'uniforme et qu'ils étaient en présence de membres du public. Elle a dit que le ton du directeur était condescendant. Les deux ASF ont dit que le ton du fonctionnaire était pondéré et neutre. Le fonctionnaire a déclaré : [traduction] « Je ne voulais pas avoir de problème, alors j'ai banalisé l'interaction. Je sais que je ne lui ai pas donné les réponses qu'il souhaitait entendre, mais j'ai fait attention à mon ton et à mon comportement avec lui. »

[15] Mme Burke a entendu autre chose. Elle a dit qu'elle-même et le directeur MacNaughton faisaient enquête sur une question non liée en matière de relations de travail et qu'ils avaient environ 18 rencontres prévues avec des employés cette journée-là, à compter de 9 h. Elle a décrit ainsi l'interaction chez Tim Hortons :

[Traduction]

*Le directeur MacNaughton a avisé l'ASF Lyttle que son insigne nominatif était recouvert. Il l'a mentionné comme un fait. L'ASF Lyttle a répondu : « Je sais ». Le directeur MacNaughton lui a dit que son insigne nominatif devait être visible et l'ASF Lyttle a répondu : « Oh, vraiment? ». Le directeur MacNaughton a répondu : « Oui, il doit être visible en tout temps ». L'ASF Lyttle a été impoli et nonchalant, comme si cela importait peu. Il a dit qu'il n'était pas en devoir. Nous avons commandé un café. Le directeur MacNaughton s'est retourné et a dit encore une fois à l'ASF Lyttle que l'insigne nominatif devait être visible. Il n'était toujours pas découvert lorsque nous sommes partis. [...] À mon avis, c'était presque de l'insubordination.*

[16] Mme Burke a remis un rapport à Daniel Asselin, un conseiller en relations de travail, le 12 mars 2014 (pièce 4). Il établit les mêmes faits et décrit les réponses du fonctionnaire au directeur comme [traduction] « impolies et conflictuelles ».

[17] Le directeur MacNaughton et Mme Burke ont déclaré que le directeur n'a pas avancé de 10 ou 15 pieds, mais qu'il avait plutôt parlé directement au fonctionnaire alors qu'il était toujours au comptoir de Tim Hortons ou tout près de ce dernier. Le directeur a déclaré qu'il ne croyait pas avoir élevé la voix, mais que c'était il y a cinq ans et qu'il ne pouvait pas être certain de ne pas avoir élevé la voix un peu. Toutefois, il n'y a certainement pas eu de cris.

[18] Après que le directeur MacNaughton eut ordonné au fonctionnaire de découvrir son insigne nominatif, il croyait que la conversation était terminée et il s'est éloigné avec Mme Burke pour régler la question qui l'avait amené à l'aéroport cette journée-là. Le fonctionnaire ne s'est pas conformé à la directive. Il a plutôt gardé son insigne

nominatif recouvert jusqu'à ce qu'il entre dans le hall des douanes pour commencer son quart.

[19] Avant cette interaction, le fonctionnaire connaissait le directeur MacNaughton uniquement de vue; il n'avait eu aucune interaction directe avec lui. Le fonctionnaire a expliqué ce qui suit :

[Traduction]

*[...] le seul moment où nous le voyions était lorsqu'il venait informer les agents d'un nouveau programme ou d'un anniversaire. Il vient faire des annonces et donner de la rétroaction et des renseignements sur l'orientation de l'Agence. Je ne relève pas de lui, je traite directement avec les surintendants. J'ai aussi très peu d'interactions avec le chef. On nous a dit de traiter avec les surintendants. La hiérarchie est la suivante : le directeur, le chef des opérations, le surintendant et les agents.*

## **B. Dans le hall des douanes**

[20] Comme pour l'incident du Tim Hortons, il y a peu de divergences quant aux faits entre les témoignages des témoins sur le deuxième incident. Encore une fois, seul le ton de l'échange a été décrit plutôt différemment. Contrairement à l'échange au Tim Hortons, l'interaction dans le hall des douanes ne représentait pas un motif de discipline.

[21] Les ASF Goyer et Lyttle ont déclaré qu'à part se connecter aux ordinateurs et se préparer en général pour commencer un quart, il y a peu à faire tant que le premier vol n'est pas arrivé. Les ASF bavardent entre eux et dès que le premier vol arrive, ils commencent à interagir avec les passagers qui se présentent. Peu après le début de son quart, le fonctionnaire a quitté le hall des douanes et est allé voir le chef des opérations, Philip Whitehorne. L'adjoint du chef lui a dit que ce dernier n'était pas disponible. Le fonctionnaire a dit qu'il aimerait parler au chef lorsqu'il serait disponible, puis il est revenu au hall des douanes.

[22] Le fonctionnaire parlait avec l'ASF Chantal Draper lorsque le directeur MacNaughton est entré dans le hall des douanes. Il a déclaré que le directeur [traduction] « s'est approché de moi par derrière, il a examiné mon insigne nominatif, qui était visible, il m'a regardé d'un air mécontent et a demandé à l'ASF Draper de venir avec lui ». Il a continué ainsi : [traduction] « Parce que Steve était là, je lui ai simplement dit que je voulais parler de l'incident au Tim Hortons, que je n'étais pas

content de ce qui s'était produit et que je voulais m'expliquer. J'ai dit que je n'étais pas d'accord avec ce qui était arrivé. Je n'étais pas en devoir. »

[23] Le fonctionnaire a expliqué que les ASF appliquent de nombreuses lois et politiques et qu'ils en discutent entre eux. Il a dit qu'ils remettent souvent en question les décisions des surintendants et que c'est tout à fait normal pour eux; ils ont souvent des interprétations différentes et les surintendants leur fournissent des réponses.

[24] Sans surprise, le directeur MacNaughton ne voulait débattre de la Politique relative aux uniformes. Le fonctionnaire a déclaré qu'il a dit : [traduction] « Pas maintenant, je vais m'occuper de vous plus tard. » Selon le fonctionnaire, la réponse du directeur n'était pas appropriée, alors il a répété qu'il voulait discuter de la question. Il a raconté que le directeur [traduction] « tentait de mettre fin à la conversation avec moi, et il a dit que si je n'étais pas content, je n'avais qu'à m'adresser à mon syndicat ».

[25] Quelques minutes plus tard, le directeur se trouvait toujours dans la zone, alors le fonctionnaire a insisté. Il a abordé le directeur de nouveau. Il a déclaré ce qui suit : [traduction] « Je lui ai mentionné que selon ma compréhension, lorsqu'on n'est pas en devoir, l'insigne nominatif n'a pas à être visible. » Le fonctionnaire a suggéré que s'il faisait son épicerie alors qu'il portait son uniforme, son insigne nominatif n'avait pas à être visible durant cette activité. Il a raconté que le directeur MacNaughton est devenu agité et qu'il lui a dit, d'une voix forte : [traduction] « Non, il doit être visible en tout temps. » Le directeur MacNaughton s'est alors éloigné et le fonctionnaire a murmuré : [traduction] « Je ne peux pas croire que ça m'est arrivé deux fois en une journée. » Il a déclaré que le directeur s'est alors retourné et qu'il est revenu [traduction] « en bombant la poitrine, les bras en arrière », et il a dit encore une fois [traduction] « Je m'occuperai de vous plus tard, ça suffit ». Le fonctionnaire a déclaré qu'il a informé le directeur : [traduction] « lorsqu'il se trouvait tout près de mon visage, que je n'appréciais pas être intimidé par lui, à cause de la façon dont il se comportait avec moi ».

[26] Le directeur MacNaughton a repris essentiellement le même scénario, sauf qu'il a indiqué qu'il n'a jamais abordé le fonctionnaire, mais que ce dernier l'a abordé deux fois et que chaque fois il a tenté de lui faire comprendre fermement qu'il était occupé et qu'il n'était pas intéressé par une autre discussion à ce moment-là. Il était venu au hall des douanes pour chercher l'ASF Draper, puisqu'elle était la première ASF prévue à une rencontre de recherche des faits. Il n'était pas là pour parler avec le

*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*

fonctionnaire, et son objectif a toujours été de mettre fin à la conversation.

### C. La discussion avec le chef Whitehorne

[27] Le fonctionnaire a raconté qu'une heure et demie plus tard, il était seul dans la zone de première inspection lorsque le chef Whitehorne est venu lui parler, en réponse au message qu'il avait laissé à l'adjoint du chef. Le fonctionnaire a parlé au chef Whitehorne de l'incident au Tim Hortons, a raconté son point de vue sur la Politique relative aux uniformes, lui a dit que le directeur l'avait intimidé et lui a mentionné qu'il se sentait harcelé. Le fonctionnaire a aussi déclaré que le chef Whitehorne n'était pas d'accord avec lui, qu'il lui a dit qu'il était un employé à problèmes et qu'il devrait chercher du travail ailleurs.

[28] Le chef Whitehorne a déclaré que le fonctionnaire envisageait de déposer une plainte de harcèlement contre le directeur MacNaughton. Le fonctionnaire n'était pas certain s'il voulait en déposer une et il voulait en discuter et obtenir l'opinion du chef. Le chef Whitehorne a avisé le fonctionnaire qu'il s'agissait d'allégations graves, qu'il existait une définition précise de harcèlement, qu'il devrait y réfléchir avec soin, qu'il devrait mettre ses allégations par écrit s'il voulait aller de l'avant et qu'un processus pouvait être entrepris. Il n'a pas suggéré au fonctionnaire ce qu'il devait faire. Il croyait que son rôle de gestionnaire consistait à fournir des conseils et les outils pour déposer une plainte si un employé voulait le faire.

[29] Le chef Whitehorne a ajouté qu'ils ont aussi parlé de l'exigence du port de l'insigne nominatif, puisqu'il savait que cette question s'était déjà présentée. Le chef a expliqué qu'il avait eu une relation positive avec le fonctionnaire avec les années et qu'il voulait qu'il se concentre sur son travail. Il se laissait déconcentrer par la question de l'insigne nominatif. Le chef a dit ce qui suit :

[Traduction]

*Je lui ai demandé de se mettre à la place d'un gestionnaire, qui doit toujours faire un suivi sur les insignes nominatifs. Je lui ai suggéré que s'il ne se sent pas bien au travail, un changement peut être une bonne chose - peut-être une affectation - parce que la politique de l'insigne nominatif ne relève pas de son contrôle. Je voulais le réorienter pour qu'il n'ait pas une attitude négative et qu'il ne soit pas confronté à une mesure disciplinaire pour un simple insigne nominatif.*

### D. L'enquête - avertissements antérieurs

[30] Le directeur MacNaughton croyait qu'il devait signaler l'incident du

---

*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*

Tim Hortons à la direction générale des relations de travail de l'ASFC parce qu'il était évident que l'insigne nominatif du fonctionnaire n'avait pas été recouvert par inadvertance. De plus, plutôt que de se conformer à la demande du directeur MacNaughton de le découvrir, il avait remis en question l'exigence de ce dernier. Le directeur MacNaughton pensait qu'il devait le signaler pour qu'une mesure corrective soit prise; il a déclaré ce qui suit : [traduction] « Il était évident qu'il n'a pas tenu compte de mes commentaires. »

[31] Le directeur MacNaughton a commencé à examiner avec les Relations de travail ce qui devait être fait. Ils ont décidé de lancer une enquête. Au départ, le directeur MacNaughton prévoyait effectuer l'enquête lui-même, en collaboration avec les Relations de travail. Toutefois, lorsque le fonctionnaire s'est opposé à sa participation, le directeur MacNaughton s'est retiré du processus.

[32] M. Asselin, le conseiller en relations de travail, a commencé l'enquête en demandant au chef Whitehorne s'il y avait eu des problèmes antérieurs avec le fonctionnaire au sujet de son insigne nominatif. Il y en avait eu en effet. Le chef Whitehorne et le surintendant Marc-André Lapierre avaient eu l'occasion de parler au fonctionnaire au sujet de son insigne nominatif. Ils ont tous les deux pris des notes des conversations et ont témoigné à leur sujet. Ils ont déclaré que d'autres conversations, qui n'avaient pas été consignées par écrit ou pour lesquelles on ne pouvait trouver de notes, avaient aussi eu lieu.

[33] La note du chef Whitehorne (pièce 1, onglet 3) se lit comme suit :

[Traduction]

*Ryan Lyttle - 9 déc. 2013 13 h*

*Insigne nominatif recouvert*

*- Ryan Lyttle - l'ai avisé de le changer de côté puisque l'insigne nominatif était complètement recouvert - ait remis à Ryan une étiquette élastique.*

[...]

*- l'ai avisé de l'importance de suivre la Politique relative aux uniformes puisqu'il est obligatoire que l'insigne nominatif soit visible.*

[34] Le chef Whitehorne a déclaré qu'il avait vu le fonctionnaire à la zone de première inspection alors que son insigne nominatif était complètement recouvert par

sa CIZR. Il lui a demandé de le découvrir et l'a avisé de l'importance de respecter la politique en le gardant visible. Le fonctionnaire a répondu que la façon dont l'insigne nominatif était apposé à la veste causait un problème. Le chef Whitehorne lui a remis une étiquette élastique et lui a demandé de placer sa CIZR de l'autre côté de sa veste. La fonctionnaire a réagi de façon positive, a accepté l'étiquette et a déplacé sa CIZR de l'autre côté.

[35] Le chef Whitehorne a raconté deux autres occasions où il avait parlé au fonctionnaire du fait de découvrir son insigne nominatif, mais il n'a pas pu retrouver de notes de l'un ou l'autre incident. Il a décrit les détails d'un incident, lorsqu'il a fait un signe de la main à l'intention du fonctionnaire pour qu'il découvre son insigne nominatif, alors que ce dernier procédait à une visite de délégation. Le fonctionnaire l'a fait. Le chef Whitehorne ne pouvait pas se rappeler à quel moment l'incident a eu lieu, mais il se souvenait qu'il concernait un petit vol et qu'il a eu lieu à un moment de la journée qui n'était pas occupé. Il ne pouvait pas se rappeler les détails du troisième incident; toutefois, il était certain qu'il y en avait eu trois au total, puisqu'il en avait avisé les Relations de travail à l'époque.

[36] Le chef Whitehorne a indiqué que lorsque la politique sur les signes nominatifs est entrée en vigueur au début de 2013, il y avait eu un non-respect indirect généralisé au début, comme des stylos placés dans la poche qui masquaient l'insigne nominatif. Les gestionnaires avisaient les ASF que leur insigne nominatif devait être visible et ils leur donnaient toujours l'occasion de corriger ce problème. De façon générale, lorsqu'ils étaient avisés, les ASF se conformaient, sans autre suivi.

[37] Même si la représentante du fonctionnaire a soutenu que l'exigence du port de l'insigne nominatif était relativement nouvelle et qu'il y avait un délai de transition, le fonctionnaire a reconnu en contre-interrogatoire qu'au moment des incidents, elle n'était plus nouvelle. La preuve a indiqué que l'exigence était en vigueur depuis environ un an.

[38] Le fonctionnaire ne se rappelait pas avoir eu trois conversations avec le chef au sujet de son insigne nominatif. Toutefois, en contre-interrogatoire, à la question de savoir si le chef Whitehorne lui avait parlé au moins une fois de l'importance de respecter la politique, le fonctionnaire a répondu : [traduction] « pendant le repas, oui, je l'ai écouté, mais je ne voulais pas avoir une discussion avec lui alors que je n'étais pas payé ».

[39] Il a ensuite raconté le moment où lui-même et un collègue étaient en pause-repas et que son collègue devait parler avec le chef, alors il l'a accompagné au bureau de ce dernier. Après la discussion de son collègue, le chef a avisé le fonctionnaire que son insigne nominatif était recouvert. Il convient de souligner que même si le fonctionnaire était en pause-repas, il n'a pas contredit le chef au sujet de la politique ou indiqué que son insigne nominatif pouvait être recouvert parce qu'il n'était pas en devoir.

[40] Le surintendant Lapierre a déclaré qu'il travaillait pour l'ASFC depuis 2008 et qu'il était surintendant à l'aéroport d'Ottawa au moment des événements. Il a déclaré qu'en tant que surintendant, son travail consistait à appliquer toutes les politiques, y compris la Politique relative aux uniformes. Il a expliqué que la politique était importante parce que lorsque l'uniforme est porté, les employés de l'ASFC doivent être accessibles au public et professionnels.

[41] La note du surintendant Lapierre (pièce 1, onglet 4) est ainsi rédigée :

[Traduction]

*10 déc. 2013*

*18 h*

- *Ai dit à l'ASF Ryan Lyttle de découvrir son insigne nominatif (recouvert par sa CIZR).*
- *Je lui ai dit que nous commencerions à mettre une note au dossier des personnes qui contrevenaient à la Politique relative aux uniformes.*
- *Il a répondu que la veste n'était pas bien conçue et que l'insigne nominatif devrait être placé ailleurs.*

[42] Il convient de noter que la conversation a eu lieu le lendemain du jour où le chef Whitehorne avait informé le fonctionnaire de l'importance de garder son insigne nominatif visible. Le surintendant Lapierre s'est aussi rappelé au moins un autre incident au cours duquel il avait demandé au fonctionnaire de découvrir son insigne nominatif, mais il n'en a pas pris note. Le fonctionnaire ne se rappelait pas une conversation personnelle avec le surintendant Lapierre au sujet de son insigne nominatif, mais il s'est rappelé que le surintendant avait tenu une séance d'information avec le personnel au sujet de l'exigence.

[43] Le chef Whitehorne a décrit ses interactions avec le fonctionnaire sur la

question comme de l'orientation. Le surintendant Lapierre a indiqué que la conversation consignée dans son carnet de notes constituait une réprimande verbale.

### **E. La réunion de recherche des faits**

[44] Mathieu Lauzon est surintendant depuis 2013. Il a expliqué que les ASF relèvent directement de lui et de six autres surintendants opérationnels à l'aéroport, qui à leur tour relèvent du chef des opérations. Leur travail consiste à s'assurer que les activités quotidiennes se déroulent de façon harmonieuse et que tout au point d'entrée est fait conformément aux politiques et à la loi. Il y a un surintendant pour six ASF.

[45] Le surintendant Lauzon a été affecté au remplacement du directeur Whitehorn, qui s'était récusé de l'affaire. Il a collaboré avec M. Asselin, le conseiller en relations de travail, sur l'enquête de recherche des faits et la prise de décision quant à une mesure disciplinaire. Il a examiné les questions de recherche des faits afin de s'assurer qu'elles étaient logiques et il a revu la Politique relative aux uniformes pour se rafraîchir la mémoire. Il a lu les notes qui consignaient les avertissements verbaux que le fonctionnaire avait reçus au sujet de son insigne nominatif.

[46] Le fonctionnaire a été prié de se présenter à la séance de recherche des faits et a eu la possibilité d'y assister avec un représentant syndical, ce qu'il a fait. Le surintendant Lauzon a expliqué l'objet de la séance de recherche des faits et a posé des questions alors que M. Asselin notait les réponses du fonctionnaire. Le principal objectif consistait à déterminer tout facteur aggravant ou atténuant à examiner au moment de prendre une décision sur une mesure disciplinaire.

[47] Le surintendant Lauzon a déclaré que pendant la séance de recherche des faits, le fonctionnaire a dit que son insigne nominatif était recouvert parce qu'il n'était pas en devoir à ce moment. Il avait aussi mentionné que parfois la CIZR recouvrait par inadvertance l'insigne nominatif après que la carte eut été glissée. Le surintendant Lauzon a compris des réponses qu'essentiellement, le fonctionnaire croyait qu'il n'était pas en tort parce que l'incident était survenu avant qu'il ait commencé son quart et qu'il avait trouvé une justification de sa position dans la politique.

[48] Le fonctionnaire et sa représentante syndicale n'ont soulevé aucune question quant au comportement du directeur MacNaughton.

[49] Le surintendant Lauzon a posé une question au sujet du comportement du fonctionnaire. Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait compris que la séance de recherche des faits portait uniquement sur la question de l'insigne nominatif et qu'il croyait donc que la question portant sur le comportement était une tentative de provocation. Il a refusé de répondre.

[50] À la fin de la séance de recherche des faits, le document indiquant les questions posées et les notes de M. Asselin sur les réponses du fonctionnaire ont été remis au fonctionnaire pour qu'il les examine, afin de vérifier si elles représentaient équitablement ses réponses. Il a reconnu que c'était le cas et il a paraphé chaque page (pièce 1, onglet 7).

[51] Le surintendant Lauzon a déclaré que lui-même et M. Asselin avaient revu la Politique relative aux uniformes et l'article 2.12 qui selon le fonctionnaire exigeait que son insigne nominatif soit visible uniquement lorsqu'il exerçait activement ses fonctions. Le surintendant Lauzon a expliqué, toutefois, que selon sa compréhension, l'article 2.12.1 exigeait que l'insigne nominatif soit visible en tout temps. Il a aussi renvoyé au *Code de conduite*, qui indique ce qui suit à la page 13 :

[Traduction]

***Précision***

*Si nous sommes en route pour le travail ou pendant une pause-repas et pouvons être visiblement identifiés comme un employé de l'ASFC, par exemple en uniforme ou portant une carte d'identité, les membres du public ne savent pas que nous ne sommes pas en devoir. Leur confiance envers l'ASFC dépend de notre professionnalisme, que nous soyons ou non en devoir.*

[52] Le surintendant Lauzon a résumé ainsi cette précision : [traduction] « Si vous pouvez être identifié comme un agent de l'ASFC, c'est-à-dire si vous portez tous les outils, vous êtes probablement perçu comme en devoir dans l'esprit du public. Vous êtes donc redevables envers le public ».

[53] Le surintendant Lauzon a examiné la justification du fonctionnaire fondé sur la politique, mais il a conclu qu'il contrevenait à la Politique relative aux uniformes. Il a indiqué que si le fonctionnaire avait dit qu'il s'agissait d'une erreur, la situation aurait été différente, mais que le fonctionnaire croyait toujours qu'il n'avait rien fait de mal. Le surintendant Lauzon a aussi tenu compte de facteurs atténuants, comme les années de service du fonctionnaire et le fait qu'il avait répondu volontiers aux

questions. Selon ces faits, M. Asselin a examiné des cas partout au pays et a suggéré une suspension d'un jour, que le surintendant Lauzon estimait raisonnable. Le fonctionnaire avait reçu plusieurs avertissements verbaux et il était manifeste que le message ne passait pas. Une suspension d'un jour était nécessaire pour faire comprendre au fonctionnaire qu'il devait respecter la politique.

[54] En contre-interrogatoire, le surintendant Lauzon a été interrogé sur la question de savoir pourquoi il n'a pas cherché ou interrogé d'autres témoins pendant l'enquête de recherche des faits. Il a répondu que ce n'était pas nécessaire, puisque le fonctionnaire n'a pas contesté les faits qui s'étaient déroulés au Tim Hortons. Il ne cherchait qu'à justifier son comportement par son interprétation de la politique. Le surintendant Lauzon a aussi noté que l'incident du Tim Hortons était le seul qu'il connaissait et qu'il avait examiné au moment de prendre une décision sur la mesure disciplinaire. On ne l'avait pas informé des interactions dans le hall des douanes.

[55] Après l'enquête, le fonctionnaire a reçu une lettre en date du 1<sup>er</sup> avril 2014, l'avisant de sa suspension d'un jour, et que le reste de son quart de 12 heures devait être travaillé ou pris en congé.

### **III. L'exigence de l'insigne nominatif**

#### **A. But**

[56] Le directeur MacNaughton a déclaré que sa directive au fonctionnaire était fondée sur la Politique détaillée relative aux uniformes (pièce 1, onglet 11), qui s'applique à tous les employés en uniforme, y compris les cadres. Il a dit que la politique existait parce qu'il est très important d'être professionnel et redevable envers le public.

[57] Les ASF sont les premiers représentants du gouvernement du Canada pour tous les voyageurs qui reviennent et les visiteurs internationaux. À ce titre, ils devraient se présenter et s'identifier. Les insignes nominatifs font en sorte que les employés de l'ASFC sont redevables parce qu'ils permettent aux membres du public de savoir avec qui ils font affaire s'ils souhaitent porter plainte sur une interaction ou formuler des commentaires positifs. Dans le passé, les ASF portaient simplement un numéro d'insigne qui devait être fourni sur demande. Le nom donne aux membres du public une information visuelle claire identifiant l'ASF avec qui ils interagissent.

[58] Le directeur MacNaughton a expliqué que, selon sa compréhension de la

politique, si un membre du public peut identifier une personne comme étant un agent de l'ASFC (par exemple, si cette personne porte un uniforme et qu'elle porte donc l'insigne), alors cette personne doit avoir un insigne nominatif visible. L'accent mis par le fonctionnaire sur le fait qu'il n'était pas en devoir était préoccupant pour le directeur MacNaughton parce qu'aux yeux du public, lorsqu'il porte un uniforme, il est en devoir. Le public n'est pas en mesure de savoir si un ASF est en devoir et il suppose qu'un ASF en uniforme est en devoir.

[59] Le chef Whitehorne, le surintendant Lapierre et le surintendant Lauzon ont tous exprimé la même compréhension de l'exigence relative à l'insigne nominatif et de sa raison d'être.

## **B. Politique relative aux uniformes et *Code de conduite***

### **1. Article 2.1**

[60] L'article 2.1 de la Politique relative aux uniformes établit certains principes généraux au sujet de l'uniforme de l'ASFC et de l'importance de la reconnaissance publique, ainsi :

[Traduction]

*Les agents en uniforme sont responsables du maintien d'une norme professionnelle et élevée d'apparence. Puisque l'uniforme favorise la reconnaissance immédiate par le public que nous représentons officiellement le gouvernement du Canada (CG), **seul l'uniforme approuvé devrait être porté en devoir et dans le cadre de la réalisation des activités de l'ASFC.** La disposition applicable au port de l'uniforme à des événements et alors que nous ne sommes pas en service est abordée à l'article 2.3 de la présente politique.*

[...]

*L'uniforme devrait être porté conformément aux exigences de l'Agence [...]*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

### **2. Article 2.3**

[61] L'article 2.3 est intitulé [traduction] *Port de l'uniforme pendant des événements et en dehors des heures de service* et est ainsi rédigé en partie :

[Traduction]

*En dehors des heures de service, les éléments de l'uniforme qui sont délivrés accompagnés de l'insigne de l'Agence ne doivent pas être portés en public, sauf si l'insigne est complètement dissimulé à la vue du public.*

*La seule exception concerne le cas où les agents se rendent au travail ou en reviennent à bord d'un véhicule privé, autorisé par la Directive sur les uniformes du Secrétariat du Conseil du Trésor.*

*Afin de protéger l'intégrité de l'uniforme comme symbole important, la direction de l'ASFC conserve le pouvoir discrétionnaire d'approuver, au cas par cas, les demandes individuelles d'agents en uniforme de porter l'uniforme de l'ASFC à des événements en dehors des heures de service.*

[...]

[62] Le directeur MacNaughton a indiqué qu'un exemple typique d'une situation en dehors des heures de service est lorsqu'un ASF demande d'assister, en uniforme, à un événement de type quelconque, peut-être une réunion d'anciens étudiants ou pour aider à amasser de l'argent. Des lignes directrices strictes existent pour approuver une telle demande. La direction doit tenir compte de la nature de l'événement, de l'endroit où se rendra l'ASF et ainsi de suite. La demande est examinée, et une réponse positive comprend habituellement certains critères; par exemple, la présence est approuvée, mais non le port d'une arme. Même s'il n'est pas en devoir pendant un tel événement, on s'attend à ce que l'ASF porte l'uniforme complet, comme il a été approuvé.

[63] Par conséquent, selon ma compréhension de l'article 2.3, si le fonctionnaire était considéré ne pas être en devoir, comme il l'a soutenu, lorsqu'il s'est rendu au Tim Hortons, alors il n'aurait pas dû porter son uniforme. S'il était arrivé à l'aéroport en tenue de ville et était allé chercher un café avant de porter son uniforme, la politique n'aurait pas été enfreinte. En tenue de ville, il n'aurait pas pu être identifié comme un ASF. Comme le surintendant Lauzon l'a indiqué, c'est la raison pour laquelle chaque endroit a un vestiaire.

### **3. Article 2.7.1**

[64] L'article 2.7.1, intitulé [traduction] *Normes sur l'apparence*, indique en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...] *Les boutons, insignes et autres éléments requis doivent être apposés sur les uniformes [...]*

*Les agents en uniforme doivent reconnaître que le public juge souvent l'efficacité de l'ASFC en fonction de sa première impression. Les agents doivent établir et maintenir une image professionnelle qui est conforme aux besoins opérationnels de l'Agence et aux attentes du public canadien. Une bonne apparence personnelle accroît l'intégrité et est une partie essentielle de la « présence d'un agent ». Lorsqu'un uniforme est porté, il devrait l'être dans son intégralité [...]*

[...]

[65] Le fonctionnaire était en uniforme. L'article 2.7.1 exigeait donc que son uniforme soit porté [traduction] « dans son intégralité » et que les [traduction] « boutons, insignes et autres éléments requis » y soient apposés. Je conclus que ce libellé s'applique à l'insigne nominatif.

#### 4. Article 2.12

[66] L'article 2.12 est intitulé [traduction] *Insignes de poitrine, insignes nominatifs de métal et insignes nominatifs en tissu* et il est ainsi rédigé :

[Traduction]

[...]

*Les insignes et les insignes nominatifs de métal et de tissus sont délivrés pour identifier les agents qui exercent activement leurs fonctions et leurs pouvoirs dans l'application ou le contrôle d'application des lois visant l'ASFC ou d'autres ministères ou organismes fédéraux et ententes internationales [...]*

[...]

[67] Selon l'interprétation faite par le fonctionnaire de cet article, l'insigne nominatif doit être porté uniquement lorsque les ASF **exercent activement leurs fonctions**, ce qu'il ne faisait pas, selon lui, lorsqu'il attendait en ligne au Tim Hortons. Ce n'est pas mon interprétation de cet article. Ce libellé figure dans l'énoncé général initial portant sur les insignes nominatifs et il renvoie au fait de les délivrer et non de les porter.

[68] Je crois que le but de cet article est d'indiquer le but des insignes nominatifs (responsabilisation publique) en déterminant les postes visés par la politique, c'est-à-dire les ASF et d'autres employés en uniforme qui appliquent ou font le contrôle d'application des lois visant l'ASFC et d'autres lois. D'autres employés de l'ASFC qui n'exercent pas des fonctions de cette nature n'ont pas à être identifiés par le public et ne reçoivent pas d'insignes nominatifs.

[69] À mon avis, cet article n'aborde pas la façon dont les insignes nominatifs doivent être portés ni le moment où ils doivent l'être. Ces questions plus précises sont traitées dans les articles suivants.

### 5. Article 2.12.1

[70] L'article 2.12.1 est intitulé [traduction] *Habillement* et il indique ce qui suit :

[Traduction]

*Les insignes nominatifs doivent être portés sur la couche vestimentaire extérieure.*

#### ***Insigne nominatif de tissu***

*L'insigne nominatif de tissu doit être porté à l'endroit désigné sur la couche vestimentaire extérieure en tout temps.*

[...]

[71] L'employeur invoque principalement cet article pour démontrer que la politique exige que l'insigne nominatif soit porté et soit visible, non seulement lorsqu'un ASF est en devoir, mais bien [traduction] « en tout temps ».

[72] Même si le fonctionnaire a invoqué l'article 2.12 pour présenter son argument, il a aussi déclaré qu'il garde maintenant son insigne nominatif visible parce que le libellé de la politique a changé. Toutefois, l'article 2.12 n'a pas changé. La Politique relative aux uniformes a été révisée en avril 2018 et elle contient un libellé identique, à savoir « [...] les insignes nominatifs [...] de tissus sont délivrés pour identifier les agents qui exercent activement leurs fonctions et leurs pouvoirs dans l'application ou le contrôle d'application des lois visant l'ASFC [...] » (pièce 7).

[73] L'article 2.12.1 a changé. Il était ainsi rédigé : [traduction] « L'insigne nominatif de tissu doit être porté à l'endroit désigné sur la couche vestimentaire extérieure **en tout temps** [je souligne] » et il est maintenant ainsi rédigé : [traduction] « l'insigne nominatif doit être porté sur la couche vestimentaire extérieure **et il doit être visible et sans entrave en tout temps** [je souligne] ».

[74] Toutefois, le fait de suggérer que le libellé antérieur signifiait seulement que l'insigne nominatif devait être porté en tout temps, mais qu'il n'avait pas nécessairement à être visible, comme le fonctionnaire l'a fait dans son témoignage, n'est pas logique. L'exigence de porter l'insigne nominatif sur la couche vestimentaire extérieure a pour but de s'assurer qu'il sera visible. Il serait clairement inutile que

l'ASFC insiste pour que les ASF portent un insigne nominatif [traduction] « sur la couche vestimentaire extérieure de l'uniforme en tout temps » si elle leur permet de le garder recouvert à certains moments.

## 6. Code de conduite

[75] La Politique relative aux uniformes doit également être interprétée conjointement avec le *Code de conduite* (pièce 1, onglet 12).

[76] Le chapitre 1 est intitulé *Nos valeurs et normes de conduite attendue*. Le sous-titre D, intitulé *Normes de conduite attendue*, article 2, intitulé *Apparence et hygiène personnelle*, indique ce qui suit :

[...]

*La Politique relative aux uniformes et normes quant à l'apparence en vigueur à l'ASFC décrit une norme rigoureuse d'apparence et d'habillement pour le personnel en uniforme. Elle décrit les normes d'apparence qui s'inscrivent dans les besoins opérationnels de l'Agence et les attentes du public canadien.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[77] Dans le même chapitre et sous-titre, l'article 4, intitulé *Conduite privée hors du travail et activités extérieures*, comporte une barre latérale intitulée [traduction] *Précision*, qui se lit comme suit :

[Traduction]

*Si nous sommes en route pour le travail ou pendant une pause-repas et pouvons être visiblement identifiés comme un employé de l'ASFC, par exemple en uniforme ou portant une carte d'identité, les membres du public ne savent pas que nous ne sommes pas en devoir. Leur confiance envers l'ASFC dépend de notre professionnalisme, que nous soyons ou non en devoir.*

[78] Il s'agit de la meilleure explication que la Politique relative aux uniformes ou le *Code de conduite* tente de donner de la différence, au moyen d'un exemple, entre le fait d'être en devoir et le fait d'être en devoir aux yeux du public. Le surintendant Lauzon a précisément renvoyé à cet article pour expliquer sa compréhension de la politique.

## C. Ce qu'exigent la Politique relative aux uniformes et le Code de conduite

[79] À mon avis, la Politique relative aux uniformes existant au moment des événements exigeait qu'un ASF porte un insigne nominatif visible sur la couche vestimentaire extérieure de l'uniforme lorsqu'il était en uniforme et qu'il portait un insigne de l'ASFC, et qu'il était donc en devoir aux yeux du public. Je crois qu'il s'agit là de la signification de l'article 2.12.1. L'expression [traduction] « sur la couche vestimentaire extérieure » a pour but de transmettre le fait que l'insigne nominatif doit être visible et l'expression [traduction] « en tout temps » signifie toutes les fois où l'uniforme est porté.

[80] La responsabilité envers le public commence dès qu'un ASF est dans un lieu public et qu'il porte l'uniforme. L'exigence du port d'un insigne nominatif visible uniquement lorsque l'ASF est réellement en devoir dans le sens habituel mènerait à un résultat absurde. La politique indique clairement qu'un ASF peut porter un uniforme uniquement lorsqu'il est en devoir. Toutefois, l'uniforme ne peut être retiré chaque fois qu'un ASF prend une pause, va manger ou arrête prendre un café alors qu'il est sur le point de commencer son quart. À tout le moins, un ASF doit entrer dans un vestiaire et en sortir en uniforme, avant et après un quart. Par conséquent, lorsqu'un ASF est en uniforme et qu'il porte l'insigne de l'ASFC, l'insigne nominatif doit être visible.

#### **D. Ambiguïté et manque de clarté**

[81] Toutefois, la Politique relative aux uniformes n'est pas aussi claire qu'elle pourrait l'être. À la lecture de l'ensemble des articles indiqués précédemment, y compris la précision figurant dans le *Code de conduite*, le sens est raisonnablement clair. Toutefois, à mon avis, un employé ne devrait pas avoir à lire plusieurs articles différents, dans deux documents différents, pour comprendre ce qui devrait être un concept très simple. La politique renvoie au fait d'être en devoir ou non, mais elle n'aborde pas directement le cœur du problème, soit le concept qu'une personne est identifiable par le public alors qu'elle est en uniforme. Il serait utile que la politique l'indique clairement plutôt que d'utiliser l'expression très générale [traduction] « en tout temps ».

[82] De plus, comme il est indiqué, je crois que l'objectif de l'article 2.12 consiste à simplement indiquer le but de l'insigne nominatif et les employés à qui il sera délivré et non d'aborder la façon dont un insigne doit être porté et le moment où il doit l'être. Toutefois, il semble possible que le libellé plutôt maladroit ([traduction] « exercent activement ») puisse amener un ASF à croire que son insigne devait être visible

uniquement lorsqu'il est au travail.

[83] La conclusion selon laquelle la politique n'est pas tout à fait claire ne signifie pas toutefois que je pense que la conduite du fonctionnaire était justifiée. Je ne trouve pas non plus crédible la suggestion selon laquelle il agissait selon une interprétation de bonne foi d'une politique imprécise. Bien qu'il puisse avoir véritablement mal compris la politique à certains moments dans le passé, au moment où le directeur MacNaughton lui a dit de découvrir son insigne nominatif, la politique était en vigueur depuis un an et le fonctionnaire avait été avisé plusieurs fois de la façon exacte dont l'employeur l'interprétait et l'appliquait.

[84] La représentante du fonctionnaire souhaitait invoquer la décision de la CRTFP dans *Christenson c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2013 CRTFP 25, qui a confirmé les griefs de trois instructeurs de l'ASFC qualifiés en maniement des armes à feu contestant leur suspension de cinq jours pour dérogation à la politique sur les armes à feu. Dans cette affaire, la CRTFP a conclu que le texte de la politique n'était pas clair quant à la question de savoir si elle s'appliquait aux instructeurs et qu'elle était appliquée de façon non uniforme. Personne n'avait averti les fonctionnaires que la politique s'appliquait à eux, même lorsque les membres de la direction savaient qu'ils ne la respectaient pas.

[85] Toutefois, en l'espèce, il n'y a pas d'application non uniforme de la politique. Tous les membres de la direction qui ont parlé au fonctionnaire de la question avaient la même compréhension de la politique et le lui ont fait savoir à plusieurs reprises. Le fonctionnaire a déclaré qu'il prenait son repas lorsque le chef Whitehorne lui a dit de rendre son insigne nominatif visible. Il s'est conformé à cette occasion et il n'a pas soutenu qu'il n'était pas en devoir et que par conséquent la politique ne s'appliquait pas. Je conclus que le fonctionnaire était au courant de l'interprétation par l'employeur de la politique et qu'il ne l'approuvait tout simplement pas.

[86] Un désaccord de bonne foi aurait pu être traité par la conformité, puis la présentation d'un grief plus tard. Le fonctionnaire n'a jamais demandé à son syndicat de demander des précisions, de présenter un grief de principe ou de contester par ailleurs l'interprétation par l'employeur de la politique. Il n'en a pas non plus discuté avec les surintendants ou le chef des opérations. En fait, chaque fois qu'ils lui ont ordonné de découvrir son insigne nominatif, il s'est conformé, même lorsqu'il prenait son repas et qu'il n'était pas en devoir.

[87] J'ai demandé au fonctionnaire pourquoi il ne s'est pas simplement conformé à la demande du directeur, malgré son interprétation de la politique, et n'a pas soulevé la question plus tard auprès de son surintendant. En effet, il a déclaré que les ASF devaient traiter avec leurs surintendants et il a indiqué qu'ils remettaient souvent en question leurs interprétations des lois ou des politiques. Le fonctionnaire a décrit avec franchise sa réflexion à l'époque ainsi : [traduction] « Je n'étais pas aux frais du gouvernement, alors pourquoi devrais-je relever de vous? [M. MacNaughton] Je relève de mon surintendant. M. MacNaughton ne traite pas avec nous. Il n'avait pas le droit de me dire quoi faire et comment le faire, et je n'étais pas payé. »

[88] De toute évidence, la réponse du fonctionnaire au directeur avait plus pour but de contester son autorité que de constituer un désaccord de bonne foi sur l'interprétation de la politique. En termes simples, le fonctionnaire n'était pas dans une position qui lui aurait permis d'invoquer un manque de clarté de la politique pour atténuer sa dérogation délibérée.

#### **IV. Allégations concernant la conduite du directeur MacNaughton**

[89] Une grande partie du témoignage du fonctionnaire portait sur des allégations concernant la conduite du directeur MacNaughton. Aucun grief ni aucune plainte n'a été présenté ou déposé en ce qui concerne ces allégations; et ces dernières n'ont pas été soulevées dans son grief. Toutefois, j'ai autorisé le dépôt de cette preuve pour avoir un portrait plus global de ce qui est arrivé.

[90] La preuve n'était rien de plus que divers témoins racontant la même histoire dans un angle différent quant au ton des interactions. Plus important, je n'ai entendu aucune explication crédible quant à la raison pour laquelle ces allégations pouvaient être pertinentes, en tout état de cause. Le fonctionnaire avait eu une inconduite pour laquelle il a fait l'objet de mesures disciplinaires avant que lui-même et le directeur MacNaughton aient des interactions, en recouvrant délibérément son insigne nominatif après avoir reçu un avertissement. Il importe peu de savoir si le directeur lui a ordonné de le découvrir alors qu'il se trouvait à un pied ou à dix pieds de distance ou s'il semblait calme ou fâché lorsqu'il lui a donné la directive. L'entretien dans le hall des douanes n'était pas du tout pertinent, puisque la suspension du fonctionnaire était fondée uniquement sur l'incident du Tim Hortons. Le surintendant Lauzon a déclaré qu'il n'était pas au courant de l'interaction dans le hall des douanes lorsqu'il a décidé de la mesure disciplinaire à imposer.

[91] La représentante du fonctionnaire a soutenu que la preuve indiquait que ce dernier, de bonne foi, avait demandé des précisions sur la politique et qu'il s'est vu priver de la possibilité d'en discuter avec le directeur MacNaughton. Je n'accepte pas cet argument. La preuve a établi que le fonctionnaire avait déjà reçu suffisamment de précisions sur la politique. De son propre aveu, il était manifeste qu'il ne demandait pas des précisions, mais qu'il tentait d'insister pour que le directeur l'écoute et accepte son interprétation de la politique.

## V. Conclusions

[92] Les questions à trancher en l'espèce sont indiquées dans *Wm. Scott & Co. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, 1977 1 CLRBR 1, et confirmées dans *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24, au paragraphe 24.

### A. L'inconduite justifiait-elle l'imposition d'une mesure disciplinaire?

[93] Le fonctionnaire a délibérément contrevenu à la Politique relative aux uniformes et au *Code de conduite*. Étant donné l'importance de l'exigence de l'insigne nominatif pour l'ASFC et le refus délibéré de la respecter, même à la suite d'un ordre précis, je conclus qu'il y a eu une inconduite et qu'elle justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire.

### B. La mesure disciplinaire était-elle excessive?

[94] La représentante du fonctionnaire a soutenu qu'une suspension d'un jour était excessive, principalement parce que le fonctionnaire n'avait pas reçu auparavant de réprimande écrite pour sa conduite. Par conséquent, elle a suggéré que le principe de la mesure disciplinaire progressive, indiqué dans les *Lignes directrices concernant la discipline* du gouvernement du Canada (pièce 3), n'avait pas été respecté. Toutefois, ce principe ne signifie pas que la mesure disciplinaire doit toujours respecter un certain nombre d'étapes; cela dépend du contexte. En outre, ces lignes directrices ne sont que ce que leur nom indique : des lignes directrices.

[95] Dans *Madden c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2000 CRTFP 93, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a examiné une situation dans laquelle la mesure disciplinaire d'un fonctionnaire est passée directement d'une réprimande verbale à une suspension d'un jour. Un fonctionnaire comptant 23 années de service sans antécédent disciplinaire a envoyé une note de service offensante à un directeur adjoint. Son superviseur l'a informé qu'elle était déplacée, mais il en a envoyé une autre. Le fonctionnaire a aussi reçu une réprimande

verbale, un an plus tôt, pour une conduite semblable. Le syndicat a soutenu que la mesure disciplinaire imposée aurait dû être considérée comme une première mesure disciplinaire, et qu'à ce titre une réprimande écrite était de mise. Aux paragraphes 34 et 36 de la décision, la CRTFP a déclaré ce qui suit :

*34 [...] la suspension d'un jour imposée à M. Madden ne me paraît ni déraisonnable ni injustifiée. M. Madden s'était conduit de façon semblable en 1996, et l'employeur l'avait alors averti qu'il n'approuvait pas son comportement. En septembre 1997, le fonctionnaire a de nouveau choisi de se conduire de la même façon. Il aurait dû savoir que la direction réprouverait sa conduite. Il a de nouveau été averti qu'on ne tolérerait pas sa conduite, et il s'est vu imposer une réprimande verbale.*

[...]

*36 Il est étonnant que M. Madden ait persisté dans son inconduite quelques jours à peine après avoir reçu le deuxième avertissement. Ou bien il a compris le message que sa conduite était inacceptable et il ne se souciait pas de ce qu'il lui arriverait en persistant, ou bien il n'a pas compris le message et il a simplement continué d'agir de cette façon. Quoi qu'il en soit, M. Madden méritait une sanction disciplinaire [...]*

[96] Une conclusion semblable pourrait être tirée en l'espèce. Ou bien le fonctionnaire a compris le message et il ne se souciait pas de ce qu'il lui arriverait, ou bien il n'a pas compris le message. Il avait reçu plusieurs avertissements verbaux et une réprimande verbale. Le surintendant Lauzon a précisé clairement la nécessité d'une suspension d'un jour plutôt qu'une réprimande écrite ou une forme de mesure disciplinaire inférieure. Il a dit que malgré le fait que le fonctionnaire a reçu plusieurs avertissements, le message ne passait pas.

[97] Je conclus que le principe de la mesure disciplinaire progressive a été examiné et appliqué de façon appropriée et que la suspension d'un jour n'était pas excessive dans les circonstances.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VI. Ordonnance**

[99] Le grief est rejeté.

Le 12 avril 2019.

Traduction de la CRTESPF

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