



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Joyce Cook,

requérante,

et

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,

intimée.

Dossier du Conseil : 034113-C

Référence neutre : 2021 CCRI **995**

Le 17 novembre 2021

Le banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^e Ginette Brazeau, Présidente, et de M^{es} Sylvie M.D. Guilbert et Jennifer Webster, Vice-présidentes.

Représentants des parties inscrits au dossier

M^{me} Joyce Cook, en son propre nom;

M^e Trisha Gain, pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Ginette Brazeau, Présidente.

[1] L'article 16.1 du *Code canadien du travail* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance de tous les documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher la présente affaire sans tenir d'audience.

[2] Le Conseil attire l'attention sur le fait que la partie III du *Code* (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) a été modifiée le 1^{er} janvier 2021, par la substitution du chef de la conformité et de l'application (le chef) au ministre du Travail. Dans la présente affaire, le Conseil fera référence à la ministre du Travail saisie de la demande (la ministre) lorsqu'il y aura lieu de le faire, en particulier dans la description des événements s'étant produits avant le 1^{er} janvier 2021.

I. Nature de l'affaire dont est saisi le Conseil

[3] La présente affaire concerne une demande de révision visant la décision prise par une inspectrice (l'inspectrice) du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) au sujet d'une plainte relative au salaire déposée par M^{me} Joyce Cook (la requérante) en vertu de l'article 251.01 du *Code*. La ministre a choisi de ne pas procéder à la révision et, par application du paragraphe 251.101(7) du *Code*, a transmis la demande au Conseil pour qu'il la traite comme un appel.

[4] La Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (le CP ou l'employeur) a soulevé une objection relative à la compétence du Conseil pour statuer sur l'affaire. Le CP soutient que le Conseil n'a pas compétence, étant donné que M^{me} Cook allègue avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé et qu'elle aurait dû déposer une plainte de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du *Code*. Selon l'employeur, la requérante n'a pas le droit de demander une indemnité de préavis et une indemnité de départ en vertu des dispositions du *Code* sur le recouvrement du salaire, car elle pouvait déposer une plainte de congédiement injuste.

[5] Le Conseil doit donc trancher la question préliminaire de savoir s'il a compétence ou non pour instruire l'appel. Le Conseil a demandé aux parties, et obtenu de celles-ci, des observations détaillées quant à l'objection de l'employeur. Pour les motifs exposés ci-après, le Conseil conclut que M^{me} Cook n'a pas le droit de réclamer des indemnités de départ et de préavis en vertu des articles 230 et 235 du *Code*, car elle pouvait se prévaloir d'un recours en vertu des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste.

II. Contexte

[6] M^{me} Cook travaillait pour le CP depuis 6 juillet 1986, soit depuis 33 ans. Le dernier poste qu'elle a occupé au service de cet employeur était celui de directrice adjointe, Systèmes – Sécurité et Environnement.

[7] Le 24 avril 2019, M^{me} Cook a présenté sa lettre de démission, dans laquelle elle indiquait qu'elle quitterait son emploi le 8 mai 2019.

[8] Le 22 octobre 2019, M^{me} Cook a déposé une plainte relative au salaire auprès d'EDSC, demandant une indemnité de départ et d'autres sommes réclamées au titre d'avantages sociaux et de son régime de pension, ainsi que des sommes correspondant à des actions.

[9] Dans sa plainte, M^{me} Cook allègue que, pendant 10 ans, elle a fait l'objet de rétrogradations injustifiées, d'intimidation et de mauvais traitements. Elle a présenté une chronologie des événements et de décisions prises par son employeur depuis 2012. Elle affirme également que l'employeur a finalement retiré certaines personnes du groupe d'employés qu'elle supervisait, en dépit du fait qu'elle s'opposait aux changements organisationnels. Elle affirme que sa démission était nécessaire, étant donné l'environnement de travail qui se détériorait et nuisait à sa santé.

[10] Le CP a soulevé une objection auprès de l'inspectrice le 20 mars 2020, soutenant que cette dernière n'avait pas compétence pour trancher la plainte, car M^{me} Cook pouvait et aurait dû se prévaloir du recours contre le congédiement injuste pour contester le congédiement déguisé dont elle prétend avoir fait l'objet.

[11] L'inspectrice n'a pas abordé cette objection préliminaire de l'employeur dans le cadre de son enquête. Elle a donné un avis de plainte non fondée le 24 juillet 2020, déclarant qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que la démission de M^{me} Cook équivalait à un congédiement déguisé.

[12] Le 6 août 2020, M^{me} Cook a présenté à la ministre une demande de révision concernant cette décision. La ministre a décidé de ne pas procéder elle-même à la révision et a transmis l'affaire au Conseil le 13 octobre 2020 pour qu'il l'instruise comme un appel.

[13] L'employeur a soulevé une objection préliminaire quant à la compétence du Conseil pour statuer sur la présente affaire. Le CP soutient que la requérante n'a pas le droit de réclamer des indemnités de préavis et de départ au moyen d'une plainte en recouvrement du salaire, car elle pouvait et aurait dû déposer une plainte de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du *Code*.

[14] Étant donné cette objection, le Conseil a invité les parties, y compris le chef, à présenter des observations sur la question préliminaire. Le Conseil a examiné ces observations et en a tenu compte pour rendre sa décision.

III. Position des parties

A. L'employeur

[15] L'employeur soutient que la requérante n'a pas le droit de réclamer une indemnité de préavis et une indemnité de départ sous le régime du *Code* et que le Conseil n'a pas compétence pour instruire l'appel.

[16] L'employeur s'appuie sur l'arrêt *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29; [2016] 1 R.C.S. 770 (*Wilson*), rendu par la Cour suprême du Canada (CSC), pour affirmer qu'un employé ne peut introduire une plainte pour obtenir des indemnités de préavis et de départ s'il dispose d'un recours en vertu des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste. Selon l'employeur, la CSC a expliqué dans *Wilson* que les seuls employés qui peuvent avoir droit aux indemnités de préavis et de départ sont ceux qui ne peuvent se prévaloir du recours contre le congédiement injuste, soit parce qu'ils sont des directeurs, soit parce qu'ils ont été mis à pied en raison d'un manque de travail ou d'une suppression de poste, soit parce qu'ils ont travaillé moins de 12 mois.

[17] L'employeur fait référence à trois décisions arbitrales dans lesquelles la question de la compétence a été examinée expressément à partir du raisonnement exposé dans *Wilson*, à savoir *Scamp Transport Ltd. v. Marcille*, 2017 CanLII 85802 (CA LA) (*Scamp*); *Zora Holdings Ltd. v.*

Mahal, [2019] C.L.A.D. No. 196 (QL); et *Total Oilfield Rentals Ltd. v. Watson (Payment Order Grievance)*, [2021] C.L.A.D. No. 28 (QL). À propos de *Scamp*, l'employeur affirme que l'arbitre Bartel a appliqué correctement le raisonnement de la majorité des juges de la CSC dans *Wilson* voulant que les dispositions du *Code* relatives aux indemnités de départ et de préavis ne s'appliquent que lorsque les dispositions sur le congédiement injuste ne s'appliquent pas, et qu'elles ne constituent pas une option qui peut être choisie à la place des dispositions sur le congédiement injuste.

[18] L'employeur affirme que des décisions erronées peuvent avoir été rendues par les arbitres qui ont examiné des plaintes relatives au salaire dans lesquelles étaient réclamées des indemnités de départ et de préavis alors que le plaignant disposait d'un recours en vertu des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste. Il ajoute que le fait que des employés ont été autorisés à réclamer des indemnités de préavis et de départ au moyen de plaintes en recouvrement du salaire a entraîné de la confusion en ce qui concerne les employeurs de compétence fédérale, étant donné les orientations formulées par la CSC dans *Wilson*.

[19] L'employeur explique que dans *Wilson*, la CSC a précisé qu'un employeur ne peut licencier un employé sans motif valable sous le régime du *Code*. Cela signifie qu'un employeur ne peut licencier un employé en se contentant de lui verser les indemnités de préavis et de départ minimales prescrites aux articles 230 et 235 du *Code*. Lorsqu'un employé est licencié sans motif valable, il dispose d'un recours contre le congédiement injuste et il peut, s'il y a lieu, obtenir sa réintégration, ou l'un ou l'autre des redressements auxquels peut mener cette procédure. De l'avis de l'employeur, il s'ensuit que l'employé ne peut réclamer les indemnités de préavis et de départ au moyen d'une plainte de nature pécuniaire, alors qu'il est par ailleurs interdit à l'employeur d'offrir ces indemnités. Selon l'employeur, l'interprétation du droit aux indemnités de préavis et de départ donnée dans *Wilson* n'a pas amoindri les droits dont disposent les employés sous le régime du *Code*. En fait, cette interprétation a précisé que le recours contre le congédiement injuste est celui dont doit se prévaloir un employé qui y est admissible pour obtenir un redressement à la suite de son licenciement.

[20] L'employeur avance que l'ajout du paragraphe 251.01(3.1) et la modification du paragraphe 251.01(4) du *Code*, en 2019, étaient des modifications de nature procédurale, qui n'ont modifié ni des droits fondamentaux ni l'interprétation explicitée dans *Wilson*. Il soutient que

le paragraphe 251.01(3.1) confirme qu'un employé ne doit pas déposer de plainte en vertu des dispositions du *Code* sur le recouvrement du salaire s'il a déposé une plainte de congédiement injuste fondée essentiellement sur les mêmes faits. De même, il fait valoir que les modifications apportées au paragraphe 251.01(4) du *Code* confirment qu'un employé qui a déposé une plainte de congédiement injuste ne peut réclamer également des sommes au titre du salaire que si la plainte relative au salaire concerne une somme à laquelle il a droit. Cette disposition permet à un employé de conserver son éventuel droit à une indemnité de départ et à une indemnité de préavis pendant la durée d'un recours contre un congédiement injuste. Ainsi, l'employeur soutient que, contrairement à ce qu'affirme le chef, le droit d'un employé aux indemnités de préavis et de départ dépend encore des dispositions existantes qui se trouvent aux articles 230 et 235 du *Code*, ainsi que de leur interaction avec les dispositions sur le congédiement injuste, comme la CSC l'a énoncé dans *Wilson*.

[21] L'employeur n'est pas d'accord avec le point de vue du chef selon lequel le pouvoir de ce dernier d'établir si un employé a été congédié pour un motif valable, aux fins de l'application du paragraphe 251(1.1) du *Code*, s'étend d'une manière ou d'une autre au droit aux indemnités de préavis et de départ, ou influe d'une quelconque façon sur le droit à ces indemnités. Le chef a seulement le pouvoir de trancher la question préliminaire de l'admissibilité, et ce pouvoir ne l'emporte pas et est sans incidence aucune sur les exigences décrites dans *Wilson*.

[22] L'employeur ajoute que la différence entre le délai pour présenter une réclamation en recouvrement du salaire (6 mois) et une plainte de congédiement injuste (90 jours) est sans importance quand il faut établir si le Conseil a compétence pour traiter la réclamation en recouvrement du salaire. Le temps que peut demander le recours contre un congédiement injuste n'est pas non plus pertinent. Selon l'employeur, il s'agit de questions que le législateur pourra résoudre au moyen de modifications législatives s'il le souhaite.

B. Le chef

[23] Selon le chef, le Conseil a compétence pour instruire l'appel.

[24] Le chef attire l'attention sur des modifications récentes apportées au *Code*, entrées en vigueur en avril et en juillet 2019. Il affirme que ces modifications ont été apportées après que l'arrêt *Wilson* de la CSC et la décision arbitrale *Scamp* ont été rendus, et qu'il s'en dégage clairement qu'un employé assujéti à la compétence fédérale a droit à une indemnité de préavis et à une indemnité de départ en vertu des dispositions du *Code* relatives au recouvrement du salaire, et ce, même si cet employé aurait pu déposer une plainte de congédiement injuste.

[25] Le chef soutient que la CSC a confirmé dans *Wilson* que les dispositions du *Code* sur le congédiement injuste avaient enlevé aux employeurs le droit de licencier des employés sans motif valable. Il affirme que *Wilson* a confirmé que les dispositions sur le congédiement injuste visaient à protéger les employés contre un congédiement illégal, et que cet arrêt indique clairement que les employeurs ne peuvent congédier des employés sans motif valable, en se contentant de leur verser des indemnités de préavis et de départ. Le chef soutient que l'extrait de *Wilson* sur lequel s'appuie l'employeur (voir paragraphe 47) n'était qu'une remarque incidente, qui « laissait la porte ouverte » (traduction) en ce qui a trait au droit des employés aux indemnités de préavis et de départ lorsque lesdits employés n'ont pas présenté de plainte de congédiement injuste.

[26] Le chef attire l'attention sur un manque d'uniformité dans les décisions arbitrales en ce qui a trait à l'interprétation de l'arrêt *Wilson* de la CSC. Il fait valoir que les décisions dans lesquelles a été adoptée une interprétation étroite de *Wilson* (et en particulier du paragraphe 47) ne sont pas conformes à l'esprit et à l'objet de la partie III du *Code* et qu'elles privent les employés du droit de réclamer les sommes minimums auxquelles ils devraient avoir droit sous le régime du *Code*.

[27] Quoi qu'il en soit, le chef soutient également que les modifications législatives apportées en 2019 ont précisé que, selon l'intention du législateur, rien ne devait restreindre le choix de recours dont dispose un employé à la suite de son licenciement. Le chef attire en particulier l'attention sur des modifications apportées au paragraphe 251.01(4) du *Code*, et il cite des extraits de l'analyse ministérielle article par article qui appuyait le processus parlementaire, afin de faire ressortir l'intention derrière les modifications initialement proposées. Le chef soutient que les modifications ont levé toute ambiguïté pouvant avoir résulté de l'arrêt *Wilson* de la CSC et qu'elles permettent à un employé d'intenter un recours en recouvrement du salaire même s'il aurait pu déposer une plainte de congédiement injuste.

[28] Le chef attire également l'attention sur l'ajout du paragraphe 251(1.1) du *Code*, qui lui donne le pouvoir d'établir si un employé a été congédié pour un motif valable afin déterminer si cet employé a droit à un salaire ou à une autre indemnité sous le régime de la partie III du *Code*. Selon le chef, l'ajout de cette nouvelle disposition lui donne clairement le pouvoir d'établir si un employé a été congédié pour un motif valable ou non, afin de déterminer si cet employé a droit aux indemnités de préavis et de départ. Il s'ensuit que l'employé peut réclamer ces sommes, même s'il est admissible à un redressement différent au titre de la procédure de congédiement injuste.

[29] Finalement, le chef fait valoir que le Conseil devrait interpréter le *Code* d'une manière qui ne prive pas les employés des sommes auxquelles ils ont droit en vertu des articles 230 et 235. Le Conseil ne devrait pas exiger que les employés présentent des plaintes de congédiement injuste, car certains d'entre eux pourraient ne pas souhaiter être réintégrés. Le chef soutient également qu'il peut être plus long de traiter une plainte de congédiement injuste, ce qui pourrait amener certains employés à abandonner leur réclamation, et il attire l'attention sur les délais différents applicables au dépôt d'une plainte de congédiement injuste (90 jours) et au dépôt d'une plainte en recouvrement du salaire (6 mois). Le chef soutient que si l'employé n'a pas déposé de plainte de congédiement injuste à l'intérieur du délai prescrit, il se retrouvera sans recours, même s'il a déposé une plainte en recouvrement du salaire en temps opportun. Selon le chef, cela pour inciter des employeurs à ne pas verser les indemnités payables par suite d'un licenciement, dans l'espoir que les employés ne déposent pas de plainte de congédiement injuste avant l'expiration du délai prescrit.

C. La requérante

[30] La requérante affirme que le formulaire d'EDSC qu'elle a utilisé pour déposer sa plainte initiale précise que l'enquête ne se limite pas aux dispositions mentionnées sur le formulaire et qu'elle peut s'étendre à toute disposition du *Code*.

[31] Selon elle, cela signifie que la question du « motif valable », en ce qui a trait à son congédiement, peut être examinée en fonction des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste aussi bien que dans la perspective des dispositions sur le recouvrement du salaire.

[32] La requérante soutient également que sa plainte est nettement différente des plaintes examinées dans *Scamp* et *Wilson*. Selon elle, il ne devrait pas être permis à l'employeur de se soustraire à l'examen par un arbitre lorsqu'un employé conteste la légitimité de son congédiement.

[33] M^{me} Cook expose à nouveau la chronologie des événements entourant son évaluation du rendement de 2017 et son retour au travail en février 2019. Elle soutient qu'elle n'avait pas d'autre choix que de démissionner, en conséquence des tactiques d'humiliation incessantes et de l'environnement de travail toxique.

IV. Analyse

[34] En juillet 2019, certaines modifications ont été apportées à la partie III du *Code* par suite du projet de loi C-44 (voir *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*). En conséquence, la responsabilité de trancher les appels relatifs au recouvrement du salaire et les plaintes de congédiement injuste a été transférée au Conseil, alors qu'antérieurement, ces plaintes et appels étaient tranchés par des arbitres nommés ponctuellement, sous le régime de la partie III, ou par des arbitres désignés par le ministre du Travail.

[35] Le Conseil a constaté pour la première fois dans *M and C Commodities inc.*, 2021 CCRI 955, le problème qui peut se présenter en ce qui a trait au droit d'un employé aux indemnités de préavis et de départ dans les situations où un recours contre un congédiement injuste pourrait être introduit. Le Conseil a décrit ainsi le problème en question :

[4] Avant d'approfondir l'analyse de la cause juste, le Conseil aimerait souligner qu'une question se pose quant au droit de l'intimée de déposer une plainte en recouvrement du salaire, à la lumière des observations formulées par la Cour suprême du Canada (CSC) dans *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29; [2016] 1 R.C.S. 770. Dans cet arrêt, la CSC a examiné si un employeur peut procéder au congédiement non motivé d'un employé non syndiqué en vertu du *Code*. Ce faisant, la CSC a formulé des observations sur les rapports entre les droits d'un employé en vertu du régime de congédiement injuste et ses droits selon les dispositions sur le recouvrement du salaire. Les observations de la majorité semblent donner à entendre que, si un employé a le droit de déposer une plainte en vertu du régime de congédiement injuste, il pourrait ne pas avoir le droit de déposer aussi une plainte en recouvrement du salaire afin d'obtenir une indemnité de préavis et une indemnité de départ (voir paragraphe 47 de cet arrêt). Toutefois, cette question n'a pas été soumise à l'inspectrice, ni soulevée par cette dernière, et les parties ne l'ont pas non plus soulevée dans le cadre de la présente instance. Étant donné les circonstances et la conclusion finale tirée quant à la question de la cause juste, le Conseil n'examinera que cette question de la cause juste dans la présente décision.

[36] La présente affaire est la première dans laquelle la question décrite ci-dessus est soulevée directement par l'une des parties pour contester la compétence de l'inspectrice et du Conseil sur l'affaire.

[37] Il est important de passer en revue les dispositions pertinentes du *Code* pour évaluer si le Conseil peut assumer la compétence et trancher l'appel de M^{me} Cook lié à la plainte relative au salaire qu'elle a déposée dans le but d'obtenir des indemnités de préavis et de départ.

[38] Le paragraphe 230(1) du *Code* établit le droit légal minimum à une indemnité de préavis et le paragraphe 235(1) fait de même pour ce qui est de l'indemnité de départ. Ces paragraphes sont ainsi libellés :

230 (1) Sauf cas prévu au paragraphe (2) et **sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié**, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois mois est tenu :

a) soit de donner à l'employé un préavis de licenciement écrit d'au moins deux semaines;

b) soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.

...

235 (1) L'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze mois est tenu, **sauf en cas de congédiement justifié**, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

a) deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;

b) cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

(c'est nous qui soulignons)

[39] Si un employé croit que son employeur a contrevenu à une disposition de la partie III du *Code*, notamment aux articles 230 et 235, il peut déposer une plainte auprès du chef. Les plaintes de cette nature sont déposées en vertu du paragraphe 251.01(1) du *Code*, qui est ainsi libellé :

251.01 (1) Tout employé peut déposer une plainte écrite auprès du chef s'il croit que l'employeur :

a) a contrevenu à une disposition de la présente partie ou des règlements pris en vertu de celle-ci;

b) ne se conforme pas à un arrêté.

[40] Lorsqu'un employé qui a été congédié est d'avis que son congédiement ne se fondait sur aucun motif valable, il peut présenter une plainte de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du *Code* :

240 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès du chef si :

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

(1.1) Si elle a déposé une plainte en vertu des paragraphes 246.1(1) ou 247.99(1), elle ne peut déposer, en vertu du paragraphe (1), une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits, à moins de retirer la première.

[41] Dans l'arrêt *Wilson*, la CSC examinait une plainte de congédiement injuste, et elle a confirmé que, sous le régime du *Code*, un employeur ne peut licencier un employé sans motif valable en se contentant de verser les indemnités de préavis et de départ prévues par la loi. La majorité des juges de la CSC a conclu que le régime législatif établi à la partie III du *Code* avait essentiellement pour objet de donner aux employés fédéraux non syndiqués des droits et protections analogues à ceux dont disposent les employés visés par une convention collective. La CSC a conclu que ces employés ont droit à une protection contre le congédiement non motivé, et que le fait de permettre aux employeurs de priver les employés de l'ensemble intégral des mesures de redressement possibles en cas de congédiement injuste, par le versement des indemnités de préavis et de départ, minerait l'objet de la loi et ne constituait pas une issue raisonnable.

[42] Pour en arriver à cette conclusion, la juge Abella (s'exprimant sur le fond au nom de la majorité) a examiné les origines des dispositions de la partie III du *Code* sur le congédiement injuste et a formulé les observations suivantes :

[41] Rappelons que le Parlement a apporté des modifications au *Code* en 1971, dont les dispositions prévoyant l'indemnité minimale à verser à l'employé licencié ayant travaillé pendant un certain nombre de mois consécutifs pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un congédiement pour une juste cause ou justifié. Ces règles se trouvent maintenant aux par. 230(1) et 235(1) du *Code*, dans la partie III. Leur édicition n'a pas eu pour effet de codifier ni d'éteindre les règles de common law; elle offrait plutôt une alternative extrajudiciaire en prévoyant des droits minimaux à l'intention des employés congédiés désireux d'éviter les dépenses et l'incertitude liés à une action en justice (rapport Arthurs, p. 182-183).

[42] En 1978, le Parlement a de nouveau modifié le *Code* et établi le régime de congédiement injuste, qui est prévu dans la version actuelle aux art. 240 à 246 à la partie III. La question centrale dont nous sommes saisis concerne l'effet des modifications de 1978 sur les droits des employés non syndiqués ayant été licenciés. Lors du dépôt du projet de loi, le ministre du Travail de l'époque, l'hon. John Munro, a tenu les propos suivants :

Nous espérons que les [modifications] donneront à ces travailleurs non syndiqués *au moins une partie des normes minimales* que les travailleurs syndiqués ont obtenues et qui font maintenant partie de toutes les conventions collectives. Nous ne voulons pas prétendre que les normes établies par le bill seront exactement celles que prévoient les conventions collectives. Nous voulons cependant établir des normes minimales. [Italiques ajoutés.]

(*Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 3^e sess., 30^e lég., 13 décembre 1977, p. 1832)

[43] Il a expliqué ainsi l'objet des nouvelles dispositions sur le congédiement injuste devant le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration en mars 1978 :

Cette disposition fournit aux employés qui ne sont pas représentés par un syndicat, y compris les cadres et les membres de professions libérales, un droit d'appel contre tout congédiement arbitraire; ce droit assure une protection dont, selon le gouvernement, tous les travailleurs doivent bénéficier et qui figure également dans toutes les conventions collectives.

(Chambre des communes, *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du Travail, de la Main d'œuvre et de l'Immigration, concernant Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail*, n^o 11, 3^e sess., 30^e lég., 16 mars 1978, p. 46)

[44] Vu que cette déclaration mentionne le droit des employés à une protection « dont [...] tous les travailleurs doivent bénéficier » contre le congédiement arbitraire et le fait qu'une telle protection « figure également dans toutes les conventions collectives », il est difficile à mon avis de ne pas conclure que le Parlement entendait donner aux employés fédéraux non syndiqués des droits en cas de congédiement qui, s'ils ne sont pas identiques à ceux des employés syndiqués, y sont certainement analogues.

[45] En outre, l'intention du Parlement était manifeste au mois d'août précédent, lorsque le ministre a reconnu que les termes « juste » et « injuste » pouvaient sembler ambigus de prime abord, mais que la jurisprudence arbitrale considérable issue du mouvement syndical éclairerait la trajectoire dans le champ du congédiement d'employés fédéraux non syndiqués :

Il est parfois difficile de définir les expressions « juste » et « injuste ». Nous avons toutefois une volumineuse jurisprudence sur les congédiements dans le secteur organisé. Elle renferme des précédents qui permettront aux arbitres de trancher la question de savoir si un licenciement est justifié ou s'il ne l'est pas. Chaque cas doit être décidé d'après les circonstances, mais l'application des principes de justice et de bon sens a nettement établi ce qu'est un congédiement juste ou injuste.

(L'hon. John Munro, « Les 14 points Munro : l'amélioration de la situation des travailleurs non syndiqués » (1977), 77 *La gazette du travail* 418, p. 420-421)

[46] Et c'est ainsi que les auteurs en droit du travail et presque tous les arbitres nommés pour appliquer les nouvelles dispositions de 1978 prévues aux art. 240 à 246 les ont interprétées : elles avaient pour objet de présenter une alternative législative aux règles de common law régissant le congédiement et d'harmoniser les mesures de protection contre le congédiement injuste offertes aux employés fédéraux non syndiqués avec celles offertes aux syndiqués (Geoffrey England, « Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction : The First Three Years » (1982), 12 *Man. L.J.* 9, p. 10; Innis Christie, *Employment Law in Canada* (2^e éd. 1993), p. 669; rapport Arthurs, p. 182-183).

[47] Les modifications de 1978 avaient pour effet de restreindre l'application du par. 230(1) (préavis) et du par. 235(1) (indemnité de départ minimale) aux situations non visées par les dispositions sur le congédiement injuste. Par exemple, les prescriptions en matière de préavis et d'indemnité de départ prévues aux par. 230(1) et 235(1) s'appliquent aux directeurs, à ceux qui sont mis à pied en raison d'un manque de travail ou d'une suppression de poste et, dans le cas du par. 230(1), aux employés ayant travaillé pour l'employeur pour plus de 3 mois consécutifs, mais moins de 12 mois. Autrement dit, les par. 230(1) et 235(1) n'offrent pas une alternative aux dispositions sur le congédiement injuste; elles s'appliquent seulement à ceux qui ne se prévalent pas des art. 240 à 246 ou ne peuvent s'en prévaloir (*Redlon Agencies*, par. 38-39; *Wolf Lake First Nation c. Young*, 1997 CanLII 5057 (C.F. 1^{re} inst.), par. 50).

...

[63] En fait, la prémisse fondamentale du régime de common law, à savoir qu'il existe un droit de congédier un employé sans motif moyennant un préavis raisonnable, a été remplacée complètement par un régime prévu dans le *Code* exigeant que le congédiement soit motivé. En outre, la constellation des réparations à la disposition de l'arbitre – notamment la réintégration dans l'emploi et les autres mesures équitables qu'il peut accorder en vertu de l'al. 242(4)c) – est incompatible avec un tel droit. Si l'employeur était autorisé par le *Code* à congédier un employé sans motif à la seule condition qu'il verse à ce dernier une indemnité de départ adéquate, la pluralité des réparations que mettent les art. 240 à 245 à la disposition de l'arbitre ne servirait pratiquement à rien.

(*Wilson*)

[43] Il est passablement certain, à la lumière du raisonnement de la majorité dans *Wilson*, que l'objet du régime institué à la partie III du *Code* était de procurer aux employés non syndiqués une protection contre le congédiement injuste comparable à celle dont disposent les employés visés par une convention collective. En outre, la CSC a expliqué que les modifications de 1978 ne faisaient pas qu'offrir une solution de rechange aux règles de common law régissant le

licenciement, mais qu'elles ont également remplacé les indemnités de préavis et de départ minimums dans les affaires où les employés ont accès à des mesures de redressement plus globales, en vertu des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste.

[44] Le Conseil fait observer que son interprétation de l'exposé du droit fait par la majorité des juges de la CSC a été adoptée et appliquée par une arbitre dans *Scamp*, un appel relatif au recouvrement du salaire. Dans cette affaire, M. Mark Marcille avait déposé une plainte de nature pécuniaire, réclamant un salaire impayé ainsi que des indemnités de préavis et de départ par suite de son congédiement. À la suite d'une enquête, l'inspectrice avait conclu que M. Marcille avait été congédié sans motif valable et avait en conséquence ordonné à l'employeur de payer des indemnités de préavis et de départ. L'employeur avait présenté une demande de révision, par suite de laquelle la ministre avait confirmé l'ordre de paiement. L'employeur avait alors interjeté appel de cette décision en vertu du paragraphe 251.11(1) du *Code*, faisant valoir qu'il avait un motif valable pour mettre fin à l'emploi de M. Marcille, car celui-ci s'était livré à une conduite grave et délibérée. L'affaire avait donc été renvoyée à une arbitre en recouvrement du salaire, en application du paragraphe 251.12(1) du *Code*.

[45] M. Marcille était au service de son employeur depuis plus de 12 mois au moment de son congédiement et il n'était visé par aucune convention collective. Il n'occupait par ailleurs pas un poste de directeur et n'avait pas fait l'objet d'un licenciement administratif. Compte tenu de ces circonstances, l'arbitre Bartel avait conclu que M. Marcille aurait pu déposer une plainte de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du *Code*, mais avait choisi de ne pas le faire.

[46] Qui plus est, à la lumière des observations formulées par la CSC dans *Wilson* et par la Cour fédérale dans *Wolf Lake First Nation c. Young*, 1997 CanLII 5057 (CF), l'arbitre Bartel a conclu que M. Marcille n'avait pas le droit de réclamer des indemnités de préavis et de départ en vertu des dispositions du *Code* sur le recouvrement du salaire, car les exigences en matière de préavis et d'indemnité de départ minimum, respectivement établies aux paragraphes 230(1) et 235(1) du *Code*, ne s'appliquaient que dans des circonstances excédant la portée des dispositions sur le congédiement injuste et n'offraient pas une solution de rechange à ces dispositions (voir paragraphe 30).

[47] Selon le raisonnement de l'arbitre Bartel, si un employeur ne peut licencier unilatéralement un employé en lui versant les indemnités de préavis et de départ prévues par la loi, il s'ensuit qu'un employé ne devrait pas avoir le droit de réclamer ces mêmes indemnités au moyen d'une plainte déposée sous le régime du *Code*. Voici ce que l'arbitre Bartel a déclaré à cet égard :

29. Troisièmement, ce résultat est conforme à l'arrêt *Wilson* sur le plan conceptuel. S'il est admis qu'un *employeur* ne peut arbitrairement licencier un employé « sans motif valable » en lui versant des indemnités de préavis et de départ, comme l'a confirmé l'arrêt *Wilson*, il serait difficile de comprendre, sur le plan conceptuel, comment un *employé* pourrait faire ce choix – et obtenir ces mêmes paiements pour un congédiement « sans motif valable » – en déposant une plainte en recouvrement du salaire plutôt qu'une plainte de congédiement injuste. Un employé ne peut chercher à obtenir par la porte arrière ce qu'un employeur ne peut offrir par la porte avant.

(*Scamp*; traduction)

[48] Dans la présente affaire, le chef fait valoir que d'autres arbitres ont adopté une approche différente et ont permis que des réclamations d'indemnité de préavis et de départ suivent leur cours dans des affaires où les employés auraient pu déposer une plainte de congédiement injuste. Cela peut être le cas, mais aucune de ces décisions n'aborde la question de la compétence, car aucune des parties à ces procédures ne l'avait soulevée. Il y a également lieu de souligner que le ministre du Travail (maintenant le chef) avait assumé la compétence et traité ces réclamations monétaires comme si cela allait de soi.

[49] Le chef fait également valoir que les modifications législatives de 2019 visaient à résoudre la confusion suscitée par l'arrêt *Wilson* et ont précisé que des employés peuvent obtenir le versement d'indemnités de préavis et de départ au moyen d'une plainte en recouvrement du salaire, même s'ils disposent d'un recours en vertu des dispositions sur le congédiement injuste.

[50] Le Conseil ne souscrit pas à cette interprétation du chef.

[51] Premièrement, il est éclairant de comparer les changements qui ont été apportés à certaines dispositions du *Code*, dans leurs versions anglaises et françaises :

Disposition du <i>Code</i>	Avant les modifications de 2019	Après les modifications de 2019
251.01(3.1)	N'existait pas	Restriction (3.1) Si l'employé a déposé une plainte en vertu des

		<p>paragraphes 240(1), 246.1(1) ou 247.99(1) il ne peut déposer, en vertu du paragraphe (1), une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits, à moins de retirer la première.</p> <p>Limitation</p> <p>(3.1) An employee shall not make a complaint under subsection (1) if they have made a complaint that is based on substantially the same facts under any of subsections 240(1), 246.1(1) and 247.99(1), unless that complaint has been withdrawn.</p>
251.01(4)	<p>Restriction</p> <p>(4) Un employé ne peut se prévaloir du paragraphe (1) pour déposer une plainte au motif qu'il se croit injustement congédié.</p> <p>Limitation</p> <p>(4) An employee is not permitted to make a complaint under subsection (1) if the complaint is that the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.</p>	<p>Exception</p> <p>(4) Malgré le paragraphe (3.1), l'employé peut déposer une plainte en vertu du paragraphe (1) si elle ne vise qu'à obtenir le versement de tout salaire ou autre indemnité auxquels il a droit sous le régime de la présente partie, notamment aux termes des paragraphes 230(1) et 235(1), auquel cas elle est suspendue jusqu'à ce que la plainte visée aux paragraphes 240(1), 246.1(1) ou 247.99(1) soit retirée ou réglée.</p> <p>Exception</p> <p>(4) Despite subsection (3.1), the employee may file a complaint under subsection (1) if it relates only to the payment of their wages or other amounts to which they are entitled under this Part, including amounts referred to in subsections 230(1) and 235(1), but that complaint is suspended until the day on which the complaint made under</p>

		subsection 240(1), 246.1(1) or 247.99(1), as the case may be, is withdrawn or resolved.
--	--	---

[52] Il ressort des modifications législatives apportées aux paragraphes 251.01(3.1) et (4) que des réclamations d'un employé fondées sur le même ensemble d'événements ne peuvent être traitées simultanément en vertu de deux dispositions différentes du *Code*. Le Conseil ne constate rien dans les modifications susmentionnées qui justifierait une approche s'écartant de l'interprétation et du raisonnement de la CSC dans *Wilson*. En fait, ces modifications sont éclairantes en ce qu'elles précisent qu'une plainte de congédiement injuste doit être traitée ou examinée d'abord, avant que le chef puisse se pencher sur une plainte relative à un salaire impayé essentiellement fondée sur les mêmes faits. Ces modifications permettent également à un employé de protéger ses droits pour le cas où il deviendrait manifeste, dans le cadre de la plainte de congédiement injuste, que l'employé ne peut se prévaloir de ce recours, parce qu'il aurait par exemple été conclu qu'il occupait un poste de directeur ou que la cessation d'emploi découlait d'un manque de travail.

[53] Le Conseil souscrit au point de vue de l'employeur selon lequel ces modifications n'ont pas établi de nouveaux droits, mais ont plutôt clarifié la procédure de dépôt des réclamations. Les droits aux indemnités de préavis et de départ se fondent sur l'interprétation et l'application des articles 230, 235 et 240 du *Code*, et ces articles n'ont pas changé depuis que l'arrêt *Wilson* a été rendu.

[54] Deuxièmement, il est important d'examiner le raisonnement sur lequel s'est fondée la majorité des juges de la CSC dans *Wilson*. Selon le raisonnement de la CSC, lorsque le législateur a adopté les dispositions du *Code* sur le congédiement injuste en 1978, il a retiré aux employeurs la possibilité de congédier des employés en versant les indemnités de préavis et de départ minimums, et il a accordé aux employés non représentés des droits et une protection comparables à ceux dont bénéficient les employés visés par une convention collective. En d'autres mots, il a remplacé les normes minimums prévues aux articles 230 et 235 du *Code* par des droits et protections plus considérables. Le maintien en emploi d'un employé régi par le *Code* et admissible au régime de congédiement injuste est garanti, et cet employé ne peut être congédié que si l'employeur peut démontrer l'existence d'un motif valable de congédiement. Lorsqu'un employé est injustement congédié, il a droit à des mesures de redressement plus importantes que les indemnités minimums, soit à la réintégration et à d'autres redressements équitables. Comme le

fait clairement ressortir le raisonnement de la majorité dans *Wilson*, ce sont les modifications législatives de 1978 qui ont établi ce régime unique pour les employés non représentés des secteurs de compétence fédérale. Il s'agit d'une distinction clé dans le domaine du droit du travail, lorsque l'on compare ce régime fédéral à divers régimes provinciaux des normes du travail.

[55] De l'avis du Conseil, les modifications apportées au *Code* en 2019 n'ont pas invalidé le fondement de cette interprétation faite par la majorité des juges de la CSC dans *Wilson*. Ces modifications n'ont rien changé aux droits fondamentaux que procure le régime sur le congédiement injuste aux employés licenciés.

[56] Le chef fait référence à l'analyse ministérielle article par article à l'appui des modifications législatives de 2019, et il soutient que l'objet des modifications apportées à l'article 251.01 du *Code* était de lever toute ambiguïté concernant la possibilité, pour l'employé, de se prévaloir du recours qui lui convient le mieux, qu'il s'agisse d'une plainte de nature pécuniaire fondée sur l'article 251.01 ou d'une plainte de congédiement injuste fondée sur l'article 240.

[57] L'extrait suivant est tiré de l'analyse ministérielle article par article réalisée à l'appui du processus parlementaire concernant la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* (projet de loi n° 1), Partie 4, Section 17 :

41. ...

Article 359

La partie III du *Code* comprend actuellement deux mécanismes de plainte distincts : les employés qui souhaitent obtenir un redressement par suite d'un congédiement injuste (ce qui suppose de répondre à un certain nombre d'exigences) peuvent se prévaloir du premier, et ceux qui souhaitent recouvrer un salaire impayé ou d'autres sommes, notamment des indemnités de départ et de préavis, peuvent se prévaloir du second.

Le paragraphe 251.01(4) du *Code* prévoit actuellement que l'employé qui souhaite déposer une plainte de congédiement injuste doit le faire conformément au mécanisme approprié (sous réserve des critères d'admissibilité applicables). **Toutefois, des arbitres chargés de trancher des affaires sous le régime du *Code* ont interprété que cette disposition empêche les employés de déposer une plainte relative au salaire afin d'obtenir le versement d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis. La modification proposée à l'article 359 précise qu'une telle restriction n'existe pas : un employé qui décide de ne pas déposer de plainte de congédiement injuste peut se prévaloir de la procédure de**

recouvrement du salaire prévue au Code pour obtenir le versement de tout salaire ou de toute autre somme à laquelle il a droit en vertu de la partie III.

(traduction)

[58] Le chef explique que la modification que prévoyait ce projet de loi (projet de loi n° 1), et qui est décrite dans l'extrait ci-dessus, ne correspond pas à la version finale qui est entrée en vigueur. C'est dans la *Loi n°2 d'exécution du budget de 2018* (projet de loi n° 2) que figure la version des dispositions pertinentes qui a été adoptée par le Parlement. Voici l'extrait pertinent de l'analyse ministérielle article par article qui a été réalisée pour expliquer ces dispositions au cours du processus parlementaire :

44. ...

Selon la version actuelle du paragraphe 251.01(4), un employé ne peut se prévaloir du paragraphe 251.01(1) pour déposer une plainte de nature pécuniaire ou non monétaire au motif qu'il se croit injustement congédié.

Cette disposition substitue le numéro de paragraphe 251.01(3.1) à celui de l'actuel paragraphe 251.01(4), et modifie ledit paragraphe afin de préciser qu'un employé n'a pas le droit de déposer une plainte de nature pécuniaire ou de nature non pécuniaire s'il a déjà déposé une plainte de congédiement injuste, une plainte pour représailles ou une plainte relative aux tests génétiques concernant essentiellement les mêmes faits, à moins d'avoir retiré la première plainte.

Le paragraphe (4) est quant à lui remplacé par une nouvelle disposition, qui prévoit qu'un employé qui décide de déposer une plainte de congédiement injuste, une plainte pour représailles ou une plainte relative aux tests génétiques peut se prévaloir de la procédure de recouvrement du salaire prévue au Code si la plainte déposée en vertu du paragraphe 251.01(1) ne vise qu'à obtenir le versement de tout salaire ou autre indemnité auxquels il a droit sous le régime de la partie III (y compris les indemnités de départ et de préavis). Dans cette situation, la plainte fondée sur le paragraphe 251.01(1) est suspendue jusqu'au retrait ou au règlement de la plainte de congédiement injuste, de la plainte pour représailles ou de la plainte relative aux tests génétiques.

(traduction)

[59] Le document ministériel élaboré aux fins du processus parlementaire est de peu d'utilité dans la présente affaire. On peut présumer que les comités parlementaires en ont tenu compte dans leur examen des modifications législatives, mais il n'y a aucune trace indiquant que la question soulevée en l'espèce a été abordée lors de l'examen des deux projets de loi ou des débats s'y rapportant. Quoi qu'il en soit, l'analyse article par article n'aborde pas tous les aspects de la

question analysée dans l'arrêt *Wilson*, lequel établissait clairement que le régime du *Code* sur le congédiement injuste remplace systématiquement les indemnités légales minimums que sont les indemnités de préavis et de départ, excepté pour les personnes à qui la loi ne permet pas de déposer une plainte de congédiement injuste. Le Conseil ne peut conclure des extraits pertinents de l'analyse article par article que les parlementaires se sont penchés sur la question essentielle de savoir s'il y avait lieu de modifier ou d'inverser le droit fondamental des employés aux redressements vastes et équitables prévus en cas de congédiement injuste.

[60] Après avoir examiné l'évolution de la loi et le raisonnement exposé dans *Wilson*, le Conseil est d'avis que les modifications législatives qui ont mené au libellé actuel des paragraphes 251.01(3.1) et (4) du *Code* n'ont rien fait d'autre qu'apporter des précisions quant au fait qu'un employé peut présenter une réclamation pour préserver ses droits, et que lesdites modifications ne modifient ni l'objet des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste ni les droits fondamentaux conférés par celles-ci. À cet égard, le Conseil souscrit aux observations de l'employeur selon lesquelles ces modifications législatives étaient de nature procédurale et ne suffisaient pas à modifier les droits fondamentaux des employés ni les obligations légales des employeurs. Aucune modification n'a été apportée aux articles 230, 235 et 240 du *Code*, lesquels établissent les droits des employés en cas de licenciement.

[61] Troisièmement, selon un principe clé de l'interprétation législative, les dispositions d'une loi doivent être interprétées de manière logique et cohérente (voir Ruth Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes*, 6^e édition, Ottawa, LexisNexis, 2014, aux paragraphes 10.37 et 11.2). Dans *Wilson*, la CSC a confirmé que l'intention du législateur était d'interdire à un employeur de licencier un employé sans motif valable, en se contentant de lui verser les indemnités de préavis et de départ prévues par la loi. Comme l'a mentionné l'arbitre Bartel dans *Scamp*, il est donc difficile d'accepter, sur le plan conceptuel, une interprétation de la partie III du *Code* qui permettrait à un employé de réclamer ces mêmes indemnités prévues par la loi au motif qu'il a fait l'objet d'un congédiement non motivé. Autrement dit, le Conseil a beaucoup de difficulté à accepter une interprétation qui permettrait à un employé de réclamer les indemnités de préavis et de départ prévues par la loi dans une situation où il est interdit à l'employeur d'offrir ces paiements à un employé qu'il souhaite licencier. Une telle interprétation est de nature à dérouter les employeurs qui, d'une part, n'ont pas le droit de licencier un employé sans motif valable en le dédommageant

par le versement des indemnités légales de préavis et de départ, mais à qui le chef ordonne d'autre part de verser ces mêmes indemnités, par suite d'une plainte relative au salaire. Selon le Conseil, cette interprétation n'est pas cohérente, car elle aboutit à un résultat incongru.

[62] Finalement, si l'objet des modifications de 1978 était de donner à des employés non représentés des droits analogues à ceux dont disposent les employés visés par une convention collective, il s'ensuit que les recours et redressements devraient être essentiellement les mêmes.

[63] Les employés visés par une convention collective qui ont été licenciés sans motif valable disposent normalement d'un recours pour contester leur licenciement au moyen de la procédure de règlement des griefs. De manière générale, la jurisprudence arbitrale établit que ces employés ont droit à la réintégration ou, lorsque ce redressement ne convient pas, à un dédommagement approprié, généralement supérieur aux normes minimums établies par la loi. Les employés dans cette situation ne disposent d'aucun autre recours qui leur permettrait de réclamer les indemnités de préavis et de départ, en se prévalant d'une procédure différente. Ils peuvent fort bien négocier un règlement avec l'aide de leur agent négociateur ou dans le cadre d'une médiation. Toutefois, les discussions relatives à un règlement se fonderont sur leur droit de ne pas être licenciés sans motif valable, et sur le large éventail de mesures de redressement établi dans la jurisprudence arbitrale. Cela peut déboucher sur des règlements fort différents des droits minimums prévus par la loi.

[64] De même, les employés non représentés visés à la partie III du *Code* qui ont été licenciés et qui répondent aux exigences pour demander un redressement sous le régime du congédiement injuste devraient avoir la possibilité de contester leur licenciement et avoir accès aux mesures de redressement potentielles à leur disposition. Cela est conforme au point de vue exprimé par la majorité dans *Wilson*. C'est la mise en application stricte de ce cadre qui procurera à ces employés protections et des droits fondamentaux comparables à ceux des employés syndiqués.

[65] Contrairement à ce que prétend le chef, cette interprétation ne prive pas les employés des droits minimums. Elle met plutôt l'accent sur le fait que les droits minimums des employés admissibles au régime de congédiement injuste sont la réintégration, le salaire rétroactif et d'autres mesures de redressement appropriées. Ces droits excèdent les normes légales

minimums et devraient servir de base aux mesures de redressement potentielles lorsque des employeurs ne peuvent démontrer qu'un congédiement se fondait sur un motif valable.

[66] Il est probable, comme l'a indiqué le chef, que certains employés puissent souhaiter simplement obtenir les indemnités de préavis et de départ et rompre la relation avec leur ancien employeur. Ces personnes pourraient ne pas souhaiter se soumettre au processus décisionnel faisant suite à une plainte de congédiement injuste. Toutefois, cet argument ne convainc pas le Conseil que son interprétation est erronée. Même si un employé présente une réclamation liée au salaire en vertu du paragraphe 251.01 du *Code*, l'employeur peut soulever une objection en alléguant qu'il y avait un motif valable de congédiement, et contester l'ordre de paiement donné par un inspecteur. Cela entraînerait également un processus décisionnel, sous forme d'appel dont le Conseil serait saisi en vertu du *Code*.

[67] Le fait qu'un processus décisionnel fasse suite à une plainte de congédiement injuste n'est pas décisif en ce qui concerne l'interprétation qu'il convient de faire du *Code*. Quoi qu'il en soit, les difficultés que rencontrent typiquement des plaignants, dans le cadre d'un processus décisionnel, peuvent être atténuées par le fait que, dans le cadre d'une plainte de congédiement injuste, c'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de démontrer qu'il y avait un motif valable de congédiement. En outre, la procédure de plainte de congédiement injuste n'empêche pas les parties de conclure un règlement pour résoudre la plainte. Toutefois, les discussions relatives à un règlement se fonderaient, dans un tel contexte, sur le droit à la réintégration, le salaire perdu pendant la période de chômage et les autres mesures de redressement équitables. Ces droits sont plus considérables que les droits minimums aux indemnités de préavis et de départ prévus par la loi. Grâce à ce processus de plainte, les employés ont accès à de meilleures protections et à des mesures de redressement plus vastes.

[68] Par ailleurs, le Conseil rejette l'affirmation du chef voulant qu'une telle interprétation puisse inciter des employeurs à congédier des employés sans motif valable, puisque les employés seront réticents à déposer des plaintes de congédiement injuste ou pourraient ne pas déposer ces plaintes avant l'expiration du délai prescrit. Le Conseil n'est pas disposé à supposer que les employeurs sont animés par de viles intentions; la majorité d'entre eux agissent de bonne foi. Quoi qu'il en soit, le fait que les délais pour déposer une plainte puissent être différents est sans incidence sur l'interprétation des droits fondamentaux des employés. Il pourrait être possible de

mieux informer les employés de leurs droits et de les guider aux étapes initiales d'une plainte afin qu'ils soient orientés en temps opportun vers les recours pertinents. Le chef pourrait par ailleurs entreprendre des démarches pour que des modifications soient apportées à la loi, qui harmoniseraient les délais applicables à ces différents recours prévus à la partie III du *Code*.

[69] Pour ces motifs, le Conseil conclut que M^{me} Cook ne peut demander des indemnités de préavis et de départ en vertu des articles 230 et 235 du *Code*. Il n'a été présenté au Conseil aucune observation et aucun argument indiquant que M^{me} Cook ne répondait pas aux exigences pour déposer une plainte de congédiement injuste. M^{me} Cook aurait donc dû se prévaloir du recours contre le congédiement injuste prévu au *Code*.

[70] En ce qui concerne l'affirmation de M^{me} Cook selon laquelle le formulaire de plainte de nature pécuniaire d'EDSC contient une déclaration selon laquelle l'enquête peut s'étendre à toute disposition de la partie III du *Code*, le Conseil constate que le *Code* établit des régimes différents pour les plaintes de congédiement injuste et les plaintes en recouvrement du salaire. EDSC a des formulaires distincts pour chaque type de plainte, et il semble donc douteux que la déclaration sur le formulaire doive être interprétée comme le soutient M^{me} Cook. Quoi qu'il en soit, une déclaration d'EDSC sur un formulaire ne saurait élargir de quelque façon que ce soit la compétence du Conseil, car la compétence du Conseil se limite à celle qui est décrite dans le *Code*. Le Conseil a compétence pour statuer sur les plaintes de congédiement injuste en vertu du paragraphe 242(3) et pour examiner les plaintes en recouvrement du salaire en vertu des paragraphes 251.101(7) et 251.11(1) du *Code*. En l'espèce, le Conseil n'a été saisi d'aucune plainte de congédiement injuste.

V. Conclusion

[71] Étant donné la conclusion du Conseil selon laquelle M^{me} Cook n'avait pas le droit de réclamer des indemnités de départ et de préavis en vertu des articles 230 et 235 du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour statuer sur son appel. Le Conseil n'examinera et ne tranchera donc pas la question de savoir si les conclusions de l'inspectrice relatives à un congédiement déguisé étaient correctes.

[72] L'appel est par conséquent rejeté.

[73] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Ginette Brazeau
Présidente

Sylvie M.D. Guilbert
Vice-présidente

Jennifer Webster
Vice-présidente