



Tribunal de santé et sécurité au travail Canada

Date : 2016-09-15
Dossier : 2015-17
2015-18

Entre :

Association des employeurs maritimes, appelante

et

Syndicat des débardeurs, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP),
section locale 375, intimé

Indexé sous : *Association des employeurs maritimes c. Syndicat des débardeurs, SCFP, locale 375*

Affaire : Appels interjetés en vertu du paragraphe 146(1) du *Code canadien du travail* à l'encontre de deux instructions émises par une représentante déléguée par le ministre du Travail.

Décision : Les instructions sont confirmées.

Décision rendue par : M. Pierre Hamel, agent d'appel

Langue de la décision : Français

Pour l'appelante : Me Mélanie Sauriol et Me Laurence Bourgeois-Hatto, avocates,
Langlois Avocats, S.E.N.C.R.L.

Pour l'intimé : M. Daniel Tremblay, représentant en santé et sécurité, Syndicat des
débardeurs, SCFP, section locale 375

Référence : 2016 TSSTC 14

MOTIFS DE DÉCISION

[1] La présente décision porte sur deux appels déposés par l'Association des employeurs maritimes (« AEM » ou « employeur ») en vertu du paragraphe 146(1) du *Code canadien du travail* (Code) au Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (Tribunal) le 17 août 2015. Les appels sont à l'encontre de deux instructions émises par Mme Manon Perreault, en sa qualité de représentante déléguée par le ministre du Travail (déléguée ministérielle).

[2] Les deux appels ont été joints pour une audience commune, en raison de la similitude de la question qu'ils soulèvent. La présente décision dispose des deux appels.

[3] Les instructions, émises le même jour, sont en tous points semblables, à l'exception de la référence qui y est faite aux plaintes qui sont à l'origine de l'intervention de la déléguée ministérielle. Le texte d'une des instructions qui font l'objet de ces appels se lit comme suit :

DANS L'AFFAIRE DU *CODE CANADIEN DU*
TRAVAIL
PARTIE II – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INSTRUCTION A L'EMPLOYEUR EN VERTU
DU PARAGRAPHE 145(1)

Le 21 juillet 2015, la déléguée officielle du ministre du Travail soussignée a procédé à une enquête dans le lieu de travail exploité par Association des Employeurs Maritimes, employeur assujetti à la partie II du *Code canadien du travail*, et sis au 2100, Ave. Pierre-Dupuy, Aile # 2, Cité du Havre, Bureau 1040, Montréal, Québec, H3C 3R5, ledit lieu étant parfois connu sous le nom de Association des Employeurs Maritimes.

La déléguée officielle du ministre du Travail est d'avis que la disposition suivante de la partie II du *Code canadien du travail* a été enfreinte.

No. / No : 1

125.(1)(z.16) - Partie II du Code canadien du travail,
20.9(3) - Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.

L'employeur, Association des Employeurs Maritimes, représenté par monsieur Nicola Dolbec, n'a pas nommé une personne compétente tel que définie au paragraphe 20.9 (1) du RCSST pour enquêter sur les allégations de violence de monsieur Paul Chartrand contre monsieur [J].

20.9 (1) Au présent article, « personne compétente » s'entend de toute personne qui, à la fois :

- a) est impartiale et est considérée comme telle par les parties;*
b) a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;
c) connaît les textes législatifs applicables.

Par conséquent, il vous est ORDONNÉ PAR LES PRÉSENTES, en vertu de l'alinéa 145(1)a) de la partie II du *Code canadien du travail*, de cesser toute contravention au plus tard le 18 août 2015.

De plus, il vous est ORDONNÉ PAR LES PRÉSENTES en vertu de l'alinéa 145(1)b) de la partie II du *Code canadien du travail* de prendre, dans les délais précisés par la déléguée officielle du ministre du Travail, les mesures qu'elle précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition.

Fait à Montréal ce 21^{ème} jour de juillet 2015.

(s) Manon Perreault
Déléguée officielle du ministre du Travail
[...]

[4] L'autre instruction, datée du même jour, est identique, sauf qu'elle fait référence à une plainte logée par M. [A] faisant état d'allégations de violence et harcèlement de la part de M. Chartrand.

[5] Les énoncés de ces deux plaintes internes ont été déposés en preuve lors de l'audience, et identifiés comme Pièces 3 et 4, respectivement. L'appelante a demandé que les plaintes demeurent confidentielles, compte tenu du fait qu'elles réfèrent à des faits allégués qui sont sensibles et que les principaux intéressés ne sont pas parties aux présents appels, ni n'étaient présents à l'audience. L'intimé n'a pas soulevé d'objection à cette demande.

[6] J'ai informé les parties que j'accordais la demande de confidentialité pour ces deux documents (Pièces 3 et 4). Les procédures devant un agent d'appel du Tribunal sont du domaine public, de même que le dossier du Tribunal. Cependant, l'agent d'appel peut ordonner un scellé ou émettre une ordonnance de confidentialité et ainsi faire exception à ce principe dans les cas où il est jugé approprié que certaines informations ne soient pas divulguées. Le test applicable en la matière est celui qui a été établi par la Cour suprême et connu comme le test *Dagenais/Mentuck*. Les principes applicables sont énoncés notamment dans l'arrêt *Toronto Star Newspapers Ltd. c. Ontario*, 2005 CSC 41 :

[26] Dans *Mentuck*, la Cour a réaffirmé, tout en le reformulant dans une certaine mesure, le critère énoncé dans *Dagenais*. Dans *Mentuck*, le ministère public demandait une interdiction de publication visant l'identité de policiers banalisés et les techniques d'enquête qu'ils avaient utilisées. La Cour a statué que l'exercice du

pouvoir discrétionnaire de restreindre la liberté d'expression relativement à des procédures judiciaires touche divers droits et qu'une ordonnance de non-publication ne doit être rendue que si :

- a) elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour la bonne administration de la justice, vu l'absence d'autres mesures raisonnables pouvant écarter ce risque;
- b) ses effets bénéfiques sont plus importants que ses effets préjudiciables sur les droits et les intérêts des parties et du public, notamment ses effets sur le droit à la libre expression, sur le droit de l'accusé à un procès public et équitable, et sur l'efficacité de l'administration de la justice. [par. 32]

[7] Ce principe a été réaffirmé plus récemment dans *Société Radio-Canada c. La Reine*, 2011 CSC 3, et s'applique à toute restriction que pourrait imposer un tribunal au caractère public des débats judiciaires ou quasi-judiciaires, incluant les ordonnances de confidentialité des pièces déposées en preuve. Les ordonnances de confidentialité ne sont donc pas accordées de façon automatique, même lorsque les parties y consentent, et doivent être motivées en regard du test précité.

[8] Adaptant ce test aux procédures administratives d'appel en vertu du Code, je dois déterminer si l'opportunité de traiter certaines informations comme confidentielles l'emporte sur la règle du caractère public des débats et du dossier du Tribunal.

[9] En l'espèce, les documents font état d'accusations de violence et de harcèlement à l'encontre d'un confrère de travail et en donnent les détails. Ces personnes ne sont pas présentes à l'audience, ni ne sont parties à la procédure d'appel et ne sont pas en mesure de présenter des observations sur ces allégations. Les accusations contenues aux plaintes sont donc susceptibles de leur être préjudiciables.

[10] Par ailleurs, bien que leurs plaintes soient à l'origine de l'intervention de la déléguée ministérielle, l'objet du litige ne porte pas sur leur bien-fondé. La question en litige soulevée par ces appels peut donc très bien être débattue sans faire référence aux détails des plaintes. Il n'est pas contesté que ces plaintes allèguent des situations de violence en milieu de travail, et ce seul fait suffit pour traiter de la question en litige. En outre, l'employeur ne remet pas en cause son obligation découlant du paragraphe 20.9(3) du *Règlement canadien sur la santé et sécurité au travail* (Règlement) de nommer une « personne compétente » pour faire enquête, dans les circonstances qui seront sommairement décrites ci-après.

[11] J'ordonne donc que les pièces 3 et 4 soient scellées comme étant confidentielles, et ne soient pas divulguées ni accessibles au public.

Contexte

[12] Les faits à l'origine des instructions ne sont pas contestés. Le rapport produit au Tribunal par Mme Perreault fait état de son intervention et des motifs qui l'ont amenée à émettre les instructions contestées. Elle fut chargée de faire enquête d'abord sur une plainte enregistrée au Programme du travail le 30 mars 2015 par M. Paul Chartrand.

[13] Celle-ci faisait référence à une autre plainte, celle-là déposée par M. Chartrand le 20 février 2015 auprès de son employeur et alléguant qu'il avait fait l'objet de harcèlement et de violence au travail de la part de M. J. Cette plainte fut étudiée par M. Jonathan Pratt, conseiller en santé et sécurité pour l'AEM. M. Pratt a conclu que la plainte de M. Chartrand n'était pas « recevable » et qu'il ne lui était pas possible de confirmer le geste qu'aurait posé M. J à son endroit.

[14] M. Chartrand est d'avis que l'enquête n'a pas été faite correctement, M. Pratt n'ayant pas rencontré les témoins qu'il lui avait cités. D'entrée de jeu, M. Chartrand aurait exprimé son désaccord en regard de l'impartialité de la personne faisant enquête. Il considère que l'AEM n'est pas impartiale pour le traitement de sa plainte, car il a antérieurement eu des démêlées avec l'AEM (mesures disciplinaires). Il demande que sa plainte soit traitée par une personne extérieure jugée impartiale.

[15] Mme Perreault fait aussi état d'une deuxième plainte enregistrée le 14 mai 2015 au Programme du travail par M. Chartrand, cette fois en rapport avec une enquête menée par Mme Marie-Ève Charbonneau, Chef de service de santé et sécurité au travail pour l'AEM, à l'égard d'une plainte de harcèlement/violence au travail logée auprès de l'employeur par M. A contre M. Chartrand. Ce dernier aurait mentionné au début de la rencontre avec Mme Charbonneau qu'il considérait que celle-ci n'était pas impartiale, qualité qu'exige l'alinéa 20.9(1)a) du Règlement.

[16] Au terme de cette enquête, Mme Charbonneau a conclu que la plainte contre M. Chartrand était fondée et a informé ce dernier qu'elle allait faire suivre ses conclusions à l'équipe des relations de travail, avec ses recommandations que des mesures disciplinaires soient prises contre M. Chartrand.

[17] La preuve révèle aussi que Mme Perreault a eu deux rencontres avec les représentants de l'AEM, notamment M. Nicola Dolbec, Directeur des relations de travail et Mme Charbonneau, lors desquelles l'application correcte de la notion d'impartialité et la raisonnabilité de l'objection de M. Chartrand à cet égard a fait l'objet de discussions animées. En dernière analyse, Mme Perreault a jugé que l'alinéa 20.9(1)a) était clair et exigeait somme toute un accord mutuel des parties en regard du critère d'impartialité de la « personne compétente » pour enquêter sur des plaintes tombant sous le coup de la Partie XX du Règlement.

[18] La question que soulèvent ces deux appels met donc en jeu l'application de l'alinéa 20.9(1) a) du Règlement. Les dispositions pertinentes au présent débat se lisent comme suit :

20.9 (1) Au présent article, *personne compétente* s'entend de toute personne qui, à la fois :

a) est impartiale et est considérée comme telle par les parties;

b) a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;

c) connaît les textes législatifs applicables.

(2) Dès qu'il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence, l'employeur tente avec l'employé de régler la situation à l'amiable dans les meilleurs délais.

(3) Si la situation n'est pas ainsi réglée, l'employeur nomme une personne compétente pour faire enquête sur la situation et lui fournit tout renseignement pertinent qui ne fait pas l'objet d'une interdiction légale de communication ni n'est susceptible de révéler l'identité de personnes sans leur consentement.

(4) Au terme de son enquête, la personne compétente fournit à l'employeur un rapport écrit contenant ses conclusions et recommandations.

Question en litige

[19] L'employeur a-t-il, en l'espèce, contrevenu au paragraphe 20.9(3) du Règlement en ne nommant pas une « personne compétente » pour faire enquête sur deux situations alléguées de violence au travail et les instructions émises par Mme Perreault à cet effet sont-elles bien fondées?

Argumentation de l'appelante

[20] L'avocate de l'appelante, Me Mélanie Sauriol, soumet que ces instructions doivent être annulées puisque M. Chartrand, le plaignant, n'a pas agi de manière raisonnable en refusant de justifier sa position à l'égard de la partialité alléguée de l'enquêtrice nommée par l'AEM suite aux plaintes de violence au travail.

[21] De plus, la déléguée ministérielle a erré en statuant que le plaignant n'avait pas à justifier son allégation de partialité. Ainsi, selon Me Sauriol, la question centrale dans le présent dossier est de déterminer si une partie qui considère que la personne nommée pour enquêter sur une situation de violence n'est pas impartiale,

a l'obligation de justifier sa prétention et de fournir des motifs au soutien de son refus.

[22] L'avocate de l'appelante passe en revue la documentation déposée au dossier du Tribunal ainsi que la preuve documentaire présentée lors de l'audience. Elle réfère longuement au témoignage de Mme Charbonneau, qui occupe le poste de Chef du service de santé et sécurité au travail pour l'AEM.

[23] Mme Charbonneau a témoigné dans un premier temps sur sa formation académique: elle a complété un baccalauréat en criminologie en 2008, ainsi qu'un D.E.S.S. en relations industrielles en 2013 et une maîtrise en relations industrielles en 2014. Madame Charbonneau est membre affiliée de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

[24] Relativement à ses expériences de travail, Mme Charbonneau a témoigné qu'elle a été à l'emploi de l'Agence des services frontaliers du Canada de 2011 à 2012, du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) de 2012 à 2013 et de Norampac Cascades en 2013. Elle occupait les fonctions de conseillère en ressources humaines et était responsable des questions de dotation, gestion des dossiers de santé et de sécurité au travail et invalidité. Dans le cadre de son travail, elle a également procédé à des enquêtes en matière d'harcèlement et de violence au travail et participé à l'élaboration de politiques en cette matière.

[25] Au sujet de la structure de l'AEM, madame Charbonneau a expliqué que le département de santé et sécurité au travail (SST) est indépendant des autres départements (technologie de l'information, relations de travail, administration, finances, formation, effectifs). Il est composé d'elle-même, de monsieur Pratt, conseiller SST, ainsi que de Mme France Chaput, adjointe administrative. Leurs fonctions consistent à gérer l'ensemble des procédures SST chez l'ensemble des employeurs desservis par l'AEM, à coordonner les politiques des diverses compagnies et à gérer les plaintes de violence au travail. Ce département relève directement du président de l'AEM.

[26] Relativement à ses connaissances et à sa formation en matière de violence au travail, Mme Charbonneau a précisé que dans le cadre de son baccalauréat en criminologie, elle a acquis une expérience dans la gestion des situations de violence et de conflits. Par ailleurs, sa maîtrise spécialisée en SST lui a permis d'acquérir une connaissance exhaustive de la législation en matière d'harcèlement psychologique et de violence au travail. De plus, à titre de membre affiliée de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, elle a participé à diverses formations en cette matière. Dans le cadre de ses fonctions professionnelles, elle a géré des enquêtes de harcèlement, notamment au sein du SPVM et de Norampac Cascades. Elle a finalement participé à l'élaboration de diverses politiques de harcèlement.

[27] Mme Charbonneau a mentionné dans le cadre de son témoignage, que le conseiller en SST, M. Pratt, avait également des connaissances et une formation en

matière de harcèlement et de violence au travail. Celui-ci a complété un baccalauréat en relations industrielles ainsi que des cours en SST. Il est également membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et a aussi assisté à des formations en enquête. Au sein de l'AEM, M. Pratt a participé à l'élaboration de la politique sur la violence au travail et a donné de la formation aux employés sur cette politique.

[28] Quant à leurs connaissances des textes législatifs applicables à la violence en milieu de travail, Mme Charbonneau a affirmé que la Partie II du *Code canadien du travail* est leur outil de travail quotidien et ils le connaissent sur le bout de leurs doigts, puisqu'ils doivent conseiller les diverses compagnies sur les questions en matière de SST. Lorsque questionnée sur son rôle dans le cadre des enquêtes en matière de violence au travail, Mme Charbonneau précise qu'elle n'a aucun parti pris et aucun préjugé. Lors d'une enquête, elle applique la politique interne et les textes législatifs. Son objectif premier est d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence. Mme Charbonneau a affirmé que l'approche de M. Pratt est au même effet.

[29] Relativement aux mécanismes en place au sein de l'AEM, Mme Charbonneau a affirmé qu'il n'y a pas de parti pris et que l'AEM agit en matière de prévention. Le but recherché est de trouver la meilleure solution possible pour avoir un milieu exempt de violence et de harcèlement. Tous les documents recueillis dans le cadre d'une enquête de violence au travail sont colligés dans le système informatique, dont l'accès est restreint aux seuls membres de l'équipe SST.

[30] L'avocate de l'appelante a aussi relevé certains passages du témoignage de M. Nicola Dolbec, Directeur des relations de travail pour l'AEM, notamment lorsqu'il réfère aux discussions qu'il a eues avec la déléguée ministérielle sur la portée du texte de l'alinéa 20.9(1)a) et leur désaccord en ce qui a trait à son application, que M. Dolbec jugeait trop stricte et textuelle. Il trouvait inconcevable que la raisonnable de l'approche du plaignant ne pouvait même pas être discutée. M. Dolbec a donné des exemples particuliers de motifs abusifs qui pourraient être invoqués pour refuser la désignation d'un enquêteur à titre de « personne compétente » (e.g. enquêteur enceinte, de couleur, une femme, représentante de l'AEM, profil policier, etc.). Ceci n'a pas convaincu Mme Perreault, qui affirmait ne pas être là pour juger des motifs du refus d'accord mutuel, mais pour faire appliquer le Règlement tel que rédigé.

[31] M. Dolbec a fait valoir ses préoccupations relativement aux impacts de faire affaire avec des firmes externes en tout état de cause. Il a expliqué que cela causait une vulnérabilité des gens à l'interne puisque ceux-ci ne pouvaient pas faire le travail pour lequel ils sont qualifiés et mandatés. L'aspect des moyens de pression est également à prendre en compte. En effet, s'il y a dix plaintes dans une année, cela n'est certainement pas simple à gérer et coûte énormément d'argent. À titre d'exemple, les enquêtes dans le cas de M. Chartrand ont coûté environ 13,000 \$.

[32] L'avocate poursuit que le plaignant avait l'obligation de justifier son allégation de partialité et la déléguée ministérielle devait s'enquérir des motifs au soutien de cette allégation. En affirmant qu'elle n'avait pas à examiner les motifs allégués par un plaignant au soutien d'une allégation de partialité, la déléguée ministérielle s'est mal dirigée en droit.

[33] L'avocate de l'appelante soutient qu'il est bien reconnu par la doctrine et les tribunaux qu'une partie qui invoque la partialité doit présenter une preuve à cet égard. Par ailleurs, le critère applicable à l'analyse de partialité est celui de « l'esprit fermé », qui est un critère des plus exigeants (*Hughes c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 837; Patrice GARANT, *Droit administratif*, 6^{ème} éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais 2010, pages 836-837, 841; *Newfoundland Telephone Co. c. Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities)*, [1992] 1 RCS 623; *Association des policiers provinciaux du Québec c. Poitras*, J.E. 97-1250 (C.A.), page 23).

[34] Ces principes ont aussi été appliqués dans l'affaire *Renaud c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 18, à l'égard d'une personne nommée pour examiner des plaintes de harcèlement en milieu de travail.

[35] L'appelante soutient aussi que le plaignant devait agir comme personne prudente, diligente et de bonne foi lorsqu'il a dénoncé la partialité des « personnes compétentes » (voir : *Code civil du Québec*, articles 6 et 1375). Dans l'exécution d'une obligation, les parties doivent respecter la bonne foi autant dans leurs agissements que dans leur attitude générale. Un co-contractant doit éviter de compromettre sa relation contractuelle par une conduite excessive ou déraisonnable et la bonne foi comprend un devoir de coopération (Didier LLUELLES et Benoit MOORE, *Droit des obligations*, 2^{ème} éd., Éditions Thémis, 2012, para. 1984; Jean-Louis BAUDOIN et Pierre Gabriel JOBIN, *Les obligations*, 7^{ème} éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, para. 162; *Houle c. Banque Canadienne Nationale*, [1990] 3 RCS 122, à la page 164).

[36] L'avocate affirme que la preuve présentée devant le Tribunal a clairement démontré que Mme Charbonneau et M. Pratt n'avaient pas l'esprit fermé. Ils n'ont pas de parti pris ni de préjugé et leur objectif premier est que le milieu de travail soit exempt de violence.

[37] En définitive, l'avocate de l'appelante conclut que la déléguée ministérielle a erré en n'appliquant pas ces principes de droit aux situations sur lesquelles elle a mené son enquête. Elle aurait dû questionner le plaignant sur ses motifs de refus pour s'assurer qu'ils ne soient pas discriminatoires. L'application qu'elle a faite de l'alinéa 20.9(1)a) est donc entachée d'un vice de fond et les instructions émises sont mal fondées et devraient être annulées.

Argumentation de l'intimé

[38] Le représentant de l'intimé, M. Daniel Tremblay, n'a pas fait entendre de témoin et n'a pas cherché à contester les témoignages de Mme Charbonneau et de M. Dolbec.

[39] Le représentant de l'intimé rappelle que l'appelante demande l'annulation des instructions émises par Mme Perreault au motif que monsieur Chartrand n'a pas agi de manière raisonnable en refusant de justifier sa position à l'égard de la partialité des enquêteurs nommés par l'employeur. Selon lui, il n'est pas exact de dire que monsieur Chartrand n'a pas expliqué ses motifs aux représentants de l'AEM. Aux pages 2 à 4 de son rapport circonstanciel, Mme Perreault explique les raisons de ces plaintes en ces termes :

Monsieur Chartrand considère que l'enquête n'a pas été accomplie correctement. Il n'aurait pas rencontré les témoins qu'il avait cités. D'entrée de jeu, monsieur Chartrand aurait exprimé son désaccord en regard à l'impartialité de la personne faisant enquête, soit le conseiller en SST, Monsieur Jonathan Pratt. Il considère que l'Association des employeurs maritimes (AEM) n'est pas impartiale pour le traitement de sa plainte car il a eu antérieurement des démêlés avec l'Association des employeurs maritimes (AEM) (mesures disciplinaires). Il demande que sa plainte soit traitée par une personne extérieure jugée impartiale.

[40] Pour le représentant de l'intimé, il est clair que M. Chartrand ne considérerait aucun des représentants de l'AEM comme « personne compétente ».

[41] Après avoir mis en relief l'exigence de l'alinéa 20.9(1)a) selon laquelle la « personne compétente » doit être impartiale et considérée comme telle par les parties, le représentant de l'intimé conclut que la décision de la déléguée ministérielle était la bonne et appliquait correctement cet article de la Partie XX du Règlement. M. Chartrand était dans son droit de demander un enquêteur indépendant.

[42] Le représentant de l'intimé demande que les instructions soient confirmées.

Réplique de l'appelante

[43] En réplique, l'avocate de l'appelante réitère son argumentation principale et souligne que bien que le rapport de Mme Perreault contienne certaines références aux motifs du plaignant eu égard à la partialité alléguée des représentants de l'AEM, au moment des faits en mai 2015, l'AEM n'a jamais été informée de ces motifs, ni par le plaignant ni par la déléguée ministérielle. Au contraire, Mme Perreault se disait d'avis que les motifs n'étaient pas pertinents et n'a jamais élaboré davantage sur le sujet.

Analyse

[44] Il n'est pas contesté que les plaintes à l'origine des instructions soulevaient des questions de violence en milieu de travail et donnaient naissance à l'obligation pour l'employeur de tenter de régler la question, comme l'exige le paragraphe 20.9(2) et, à défaut de pouvoir le faire à la satisfaction de l'employé - ou comme dans le présent cas, des employés - en cause, de nommer une « personne compétente » pour enquêter sur la situation alléguée.

[45] Le motif invoqué par l'appelante au soutien de sa demande d'annuler les instructions se rapporte plutôt à l'application de l'une des qualités pour agir à titre de « personne compétente » au terme de cet article, celle d'être impartiale et considérée comme telle par les parties.

[46] Mme Perreault a fondé ses instructions sur l'application stricte du premier alinéa de cet article, selon laquelle les parties doivent s'entendre sur le caractère impartial de la « personne compétente » nommée par l'employeur pour faire enquête sur les allégations de violence en milieu de travail. En l'espèce, à partir du moment où l'employé n'acceptait pas que la personne désignée par l'employeur pour enquêter sur les plaintes était impartiale, celui-ci devait en nommer une autre, ce que l'employeur n'avait pas fait.

[47] Cette interprétation n'est toutefois pas partagée par l'appelante. Les deux témoins appelés par l'appelante lors de l'audience, Mme Charbonneau et M. Dolbec, ont été pour le moins critiques de cette approche, dépourvue selon eux de l'exigence préalable que les motifs du refus de l'employé doivent être clairement exprimés, et soient raisonnables et justifiables. Sinon, elle prête le flanc aux abus.

[48] La définition de « personne compétente » comporte essentiellement deux types d'exigences : l'impartialité d'une part, et d'autre part la formation, l'expérience et les connaissances du domaine de la violence en milieu de travail. Le texte est rédigé d'une façon qui peut certes donner lieu à un débat sur les éléments de la deuxième composante de la définition : l'expérience, la formation et les connaissances sont des qualités mesurables et qui peuvent être évaluées objectivement (années de pratique, fréquence des interventions antérieures, domaine d'études, certification professionnelle ou académique, etc.).

[49] Ceci dit, le législateur ne définit pas l'étendue des connaissances ou de l'expérience requises pour agir à titre de « personne compétente ». Cette question est en quelque sorte laissée à l'appréciation de l'employeur. Elle pourra s'apprécier en fonction de la nature des allégations qui font l'objet de l'enquête à venir. Une partie pourrait exprimer une objection sur la suffisance des connaissances ou de l'expérience d'une telle personne dans un cas donné. Dans un tel cas, la question sera au besoin tranchée par un délégué ministériel ou ultimement, par un agent d'appel.

[50] L'appelante a fait valoir les qualités professionnelles des personnes qu'elle a chargées de faire enquête sur les plaintes. J'ai compris de la position de l'intimé et de l'approche adoptée par Mme Perreault, que ces exigences ne sont pas en cause dans le présent débat. Je suis aussi de cet avis. Je dirais même que je n'ai aucun doute, en particulier en ce qui a trait aux qualités professionnelles de Mme Charbonneau, qui a témoigné lors de l'audience, que ces exigences sont rencontrées. C'est à dessein que j'ai reproduit en détail les qualifications professionnelles que détiennent M. Pratt et Mme Charbonneau et que cette dernière a énoncées lors de son témoignage. La compétence professionnelle des deux représentants de l'employeur qui ont mené les enquêtes en l'instance n'est pas contestée et ne fait, à mon avis, aucun doute.

[51] Le débat porte donc exclusivement sur la notion d'impartialité énoncée au premier alinéa. L'obligation de nommer une « personne compétente » survient après que l'employeur ait tenté, par l'entremise de ses représentants, de régler à l'amiable la situation alléguée de violence. Il est important de noter, comme l'a fait à juste titre la déléguée ministérielle, les mots du législateur pour énoncer cette exigence. Mme Perreault a d'ailleurs pris soin de souligner les mots « et est considérée comme telle par les parties » dans une des deux instructions qu'elle a émises.

[52] Si le texte de l'alinéa *a*) s'était arrêté après le mot « impartiale », ou si cette exigence était tout simplement absente du libellé de l'article, la question de partialité alléguée de la part d'une personne mandatée pour mener une enquête administrative devrait s'analyser de la même façon que la deuxième composante: la question d'impartialité comme qualité requise pour agir, pourrait ainsi être matière à débat et à défaut d'entente entre les parties, devrait ultimement être tranchée par une tierce partie. Et dans un tel cas, la doctrine et la jurisprudence citée par l'avocate de l'appelante trouverait toute son application.

[53] L'impartialité est un état d'esprit et se mesure difficilement, contrairement aux connaissances ou à l'expérience passée. Les tribunaux ont énoncé certains principes en vertu desquels l'impartialité d'un décideur peut être examinée. La question à se poser dans un tel cas serait de déterminer si une situation concernant la personne visée est susceptible de donner naissance, pour une personne raisonnablement bien renseignée sur le sujet, à une crainte raisonnable de partialité sur les questions à être appréciées (voir : *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 RCS 369). On cherche donc à donner un cadre objectif à l'analyse de ce qu'est une crainte raisonnable de partialité à l'endroit d'un décideur.

[54] La formulation de l'alinéa *a*) nous amène toutefois dans une toute autre direction. Il me semble incontestable que le critère d'impartialité énoncé à l'alinéa *a*) évoque une notion subjective de l'impartialité et s'en remet à la perception des parties en cause. Le texte est clair et ne se prête à aucune interprétation, surtout

lorsqu'on le compare à la formulation des exigences d'expérience, de formation et de connaissances.

[55] Le législateur a clairement privilégié une approche consensuelle sur la question de l'impartialité. En insérant les mots *et est considérée comme telle par les parties* après le mot *impartiale*, il a clairement exigé que les parties soient d'accord sur la question de l'impartialité de la personne proposée par l'employeur. La version anglaise de ce même alinéa est également claire [... *is impartial and is seen by the parties to be impartial*] et exige aussi que les parties considèrent la personne comme impartiale, sans réserve ou exception. A défaut d'un accord, la personne proposée ne peut tout simplement pas être nommée.

[56] On peut en conclure que le législateur considérait comme primordial que les parties soient d'accord sur l'impartialité de la personne désignée pour mener l'enquête dont les objectifs sont décrits aux paragraphes 20.9(3) et suivants du Règlement. Nul doute que l'objectif recherché par le législateur est d'assurer la crédibilité des recommandations que cette personne doit formuler au terme de son enquête et favoriser leur acceptation par toutes les parties en cause.

[57] La Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2015 CAF 273, (*Procureur général du Canada c. AFPC*) a récemment exprimé l'opinion qui suit en regard de l'objectif recherché par l'article 20.9 du Règlement, en ces termes :

[31] Le Règlement a manifestement pour objectif de prévenir les accidents et les préjudices à la santé dans les lieux de travail et de protéger les employés victimes de violence dans le lieu de travail, quelle qu'en soit la forme. La nomination d'une personne compétente, c'est-à-dire une personne qui est impartiale et qui est considérée comme telle par les parties, est une mesure de sauvegarde importante pour assurer la réalisation de cet objectif. Tout comme l'intimée, je crois que le fait de permettre aux employeurs de mener leurs propres enquêtes à la suite de plaintes de violence dans le lieu de travail et d'établir eux-mêmes si ces plaintes méritent ou non de faire l'objet d'une enquête par une personne compétente tournerait en dérision le régime réglementaire et aurait pour effet d'invalider le droit de l'employé à une enquête impartiale sur sa plainte en vue de prévenir d'autres incidents violents.

[32] Cette interprétation du Règlement est étayée par le *Guide de prévention de la violence dans le lieu de travail* publié par Ressources humaines et Développement des compétences Canada à la suite de l'adoption de la partie XX du Règlement (dossier d'appel, p. 238). Quoiqu'il ne lie pas la Cour, il est néanmoins utile en ce qu'il a été conçu pour aider les employeurs à appliquer le Règlement. Il indique clairement (à la page 20) qu'« il faut qu'une enquête officielle par une "personne

compétente” ait lieu, si l'employeur s'avère incapable de résoudre la situation à la satisfaction des employés concernés ».

[Soulignement ajouté]

[58] Bien que le contexte des propos de la Cour se rapportait au moment où nait l'obligation pour l'employeur de nommer une « personne compétente », et non sur les exigences pour agir à ce titre, les affirmations de M. le juge de Montigny touchant l'impartialité de cette personne font ressortir l'importance de cette exigence comme un fondement du régime. En d'autres mots, c'est à l'employeur à nommer une « personne compétente », mais son impartialité doit être réelle et perçue comme telle par les parties en cause.

[59] Je suis donc en accord avec l'interprétation qu'a fait Mme Perrault des exigences de l'alinéa a) : il suffit qu'une partie ne considère pas la personne proposée pour faire l'enquête comme étant impartiale, pour que cette personne ne puisse agir aux termes de cet article. Ceci ne signifie pas que j'accepte la prétention que Mme Charbonneau ou M. Pratt ne sont pas impartiaux : il ne m'appartient pas de me prononcer sur cette question, le Règlement exigeant l'accord mutuel des parties sur cette qualité pour agir. Ainsi, je ne souscris pas à la prétention de l'appelante selon laquelle un refus de considérer une personne impartiale doit être motivé et justifié : une telle approche ajoute selon moi une condition de fond au texte de loi, que je considère sans équivoque et ne se prêtant à aucune interprétation ou réserve. Il n'y a pas de tel accord en l'espèce, comme la preuve le révèle. Il en résulte donc que l'employeur n'a pas nommé une « personne compétente » comme lui enjoint de le faire les dispositions du paragraphe 20.9(3).

[60] On a évoqué les risques d'abus que pourraient occasionner cette application dite « textuelle » de l'article. Le refus de consentir à la nomination d'une personne sans devoir en exposer les raisons ni les justifier pourrait, comme le note avec justesse l'avocate de l'appelante, être motivé par des considérations discriminatoires, sexistes ou arbitraires. Ou un employé – je pense en particulier à un employé qui serait mis en cause comme l'agresseur allégué par exemple - pourrait systématiquement refuser toute personne proposée par l'employeur, de façon capricieuse ou arbitraire.

[61] Il est un principe de droit que personne ne peut abuser de ses droits. Une telle approche abusive ou discriminatoire n'a bien sûr pas sa place et pourrait selon moi être sanctionnée par des mesures disciplinaires ou interprétée comme une renonciation aux droits que confère aux parties le paragraphe 20.9(3) du Règlement.

[62] Une telle situation est hypothétique car on ne m'a pas convaincu qu'il y avait abus en l'espèce. Il ressort du rapport de Mme Perreault que les motifs invoqués par M. Chartrand lui faisant conclure à la partialité de Mme Charbonneau ou de M. Pratt étaient soit qu'ils n'avaient pas rencontré les témoins, ou que ceux-ci sont des représentants de l'employeur en raison de leurs fonctions. La preuve révèle

que M. Chartrand est au cœur d'un certain nombre de dossiers litigieux avec son employeur, et ceci pourrait expliquer la méfiance dont il fait preuve à l'endroit des représentants de celui-ci et sa conviction que l'enquête lui serait d'entrée de jeu préjudiciable.

[63] A la lumière de la formulation de l'alinéa 20.9(1)a), la question n'est pas de savoir si ces raisons sont valables ou non : en soi, elles ne sont pas abusives, à mon avis. Alors que le législateur requiert de l'employeur qu'il tente d'abord de régler la situation à l'amiable, par l'entremise de ses représentants (paragraphe 20.9(2) du Règlement), il prescrit une approche plus formelle en cas d'échec, qui doit être conforme aux exigences du paragraphe 20.9(3) du Règlement, comme le rappelle la Cour d'appel fédérale dans *Procureur général du Canada c. AFPC*, au paragraphe [34] de son jugement :

[34] Je suis d'accord avec le juge de première instance que le seuil devrait être très bas, et qu'un employeur a le devoir de nommer une personne compétente pour faire enquête sur la plainte si la question est non résolue, à moins qu'il soit évident que les allégations ne portent pas sur la violence dans le lieu de travail, même en admettant qu'elles soient vraies. L'employeur a très peu de pouvoir discrétionnaire à cet égard. Si l'employeur choisit de procéder à un examen préliminaire de la plainte (ou à ce qu'il appelle la recherche des faits), ce processus devra alors s'opérer dans ce cadre serré et avec pour but de résoudre la question avec le plaignant de façon informelle. Toute enquête en bonne et due forme doit être laissée à une personne compétente choisie par les deux parties et possédant des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine.

[Soulignement ajouté]

[64] Il est établi que M. Chartrand n'a pas consenti à la nomination de Mme Charbonneau et de M. Pratt comme « personne compétente », en ne les considérant pas comme impartiaux – pour paraphraser le texte de loi. On ne m'a pas démontré qu'il y avait eu un refus systématique ou fondé sur des considérations abusives de la part de l'employé en cause, équivalent à un abus de ses droits. En dernière analyse, dans les démarches entreprises par l'appelante pour se conformer aux instructions de Mme Perreault, l'appelante et l'intimé se sont rapidement entendus sur la nomination d'une personne à l'externe, qui a mené une enquête et remis ses conclusions.

[65] Je suis donc d'avis que Mme Perreault a appliqué correctement le Règlement dans les circonstances de ces affaires et que ses instructions sont bien fondées.

Décision

[66] Pour ces motifs, je confirme les instructions émises le 21 juillet 2015 par Mme Manon Perreault, déléguée ministérielle du ministre du Travail.

Pierre Hamel
Agent d'appel