

Date : 20090220

Dossier : A-52-08

Référence : 2009 CAF 51

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE BLAIS
LE JUGE PELLETIER**

ENTRE :

CARMEN SAUMIER

demanderesse

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

Audience tenue à Montréal (Québec), le 18 novembre 2008.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 20 février 2009.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE PELLETIER
LE JUGE BLAIS**

Date : 20090220

Dossier : A-52-08

Référence : 2009 CAF 51

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE BLAIS
LE JUGE PELLETIER**

ENTRE :

CARMEN SAUMIER

demanderesse

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE NADON

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision en date du 3 janvier 2008 rendue par Léo-Paul Guindon, commissaire à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »), rejetant la plainte de la demanderesse contre son employeur, la Gendarmerie royale du Canada (la « GRC »), déposée sous les articles 133 et 147 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2 (le « Code »), selon laquelle la GRC avait pris ou menacé de prendre des mesures disciplinaires contre elle en raison de l'exercice légitime de ses droits sous l'article 128.

[2] La demande de contrôle judiciaire soulève, *inter alia*, la question de savoir si la plainte de la demanderesse était recevable. Plus particulièrement, nous sommes appelés à décider si, dans les circonstances de la présente affaire, la demanderesse pouvait se prévaloir des droits prévus au paragraphe 128(1) du Code et, par conséquent, déposer la plainte contre son employeur aux termes des articles 133 et 147 du Code.

Les faits

[3] Le sommaire des faits qui suit est nécessaire afin de bien situer le débat soulevé par l'appel.

[4] La demanderesse est membre de la GRC depuis 1987 et elle détient le grade de gendarme. Le 14 décembre 1993, elle a subi un accident de travail alors qu'elle travaillait comme enquêteur à la répression de la contrebande à la Section des douanes et de l'accise lorsque la voiture banalisée dans laquelle elle prenait place comme passagère a été heurtée par une camionnette conduite par des contrebandiers en fuite. La demanderesse a été projetée dans le pare-brise et a subi une commotion cérébrale.

[5] En raison de cet accident, la demanderesse a été affligée de plusieurs problèmes médicaux. Plus particulièrement, en outre de problèmes de fatigue et de douleur généralisée chronique qui ont amené un rhumatologue à diagnostiquer une fibromyalgie en novembre 1997, la demanderesse a souffert de céphalées, de problèmes de mémoire et de vision. D'autre part, lors d'un examen effectué le 9 février 1994 par un ophtalmologue, une dégénérescence fibrillaire post-traumatique du

vitreux de l'œil a été diagnostiquée. Les troubles médicaux dont la demanderesse a souffert et dont elle souffre toujours ont fait l'objet de nombreux examens médicaux effectués par divers spécialistes.

[6] Depuis son accident en 1993, la demanderesse a été en arrêt de travail à plusieurs occasions. Elle n'a pas travaillé du 14 décembre 1993 jusqu'au mois de mai 1994. À compter de mars 1998, elle a été restreinte à un travail léger et au mois d'août 2004, son employeur a modifié son profil médical et a décidé qu'elle était inapte à accomplir les tâches essentielles d'un gendarme au sein de la GRC, mais qu'elle pouvait effectuer des tâches sédentaires de travail administratif.

[7] Le 23 septembre 2004, la demanderesse acceptait de retourner au travail sur la base d'un échéancier qui prévoyait son retour le 4 octobre 2004, alors qu'elle effectuerait une semaine de travail de cinq jours à raison de quatre heures par jour. L'échéancier prévoyait une augmentation d'une heure de travail par journée pour chacune des semaines subséquentes pour en arriver à des journées de travail de huit heures à la fin d'une période de cinq semaines. Les tâches assignées à la demanderesse consistaient en des tâches sédentaires de travail administratif.

[8] Du 26 octobre 2004 au 8 novembre 2004, la demanderesse se retrouve en congé de maladie en raison d'une pharyngite. À compter du 20 novembre 2004, elle est placée en arrêt de travail par son médecin traitant, la Dre Maria Soubak, pour cause de dépression et de fibromyalgie.

[9] Par ailleurs, dès le 5 novembre 2004, la demanderesse demandait au Dr. Mitchell S. Pantel, médecin chef, Services de santé et sécurité au travail à la Division « C » de la GRC, d'émettre une opinion qui lui permettrait de ne pas suivre l'échéancier progressif qu'elle avait accepté au mois de septembre.

[10] Le 29 novembre 2004, la demanderesse prenait connaissance d'une note de service du Surintendant principal Roger L. Brown, officier responsable des ressources humaines, Région du Centre, l'avisant qu'elle devait se conformer à l'échéancier qu'elle avait accepté le 23 septembre 2004.

[11] Par conséquent, la demanderesse retournait au travail le 30 novembre 2004 pour effectuer une journée de travail de sept heures. Elle travaillait ainsi les 1^{er} et 2 décembre 2004, prenait un congé annuel les 3 et 6 décembre 2004 et travaillait 8 heures par jour les 7 et 8 décembre 2004.

[12] Le 9 décembre 2004, la demanderesse consultait la Dre Subak pour une pharyngite. Notant une détérioration de son état de santé après son retour au travail à plein temps, la Dre Subak déclarait la demanderesse inapte au travail pour la période du 10 au 20 décembre 2004 et recommandait que son horaire de travail soit modifié à raison de 4 demi-journées par semaine.

[13] La demanderesse retournait donc au travail le 13 décembre 2004 pour effectuer 4 heures de travail par jour.

[14] Au mois de janvier 2005, la GRC demandait au Dr. Jocelyn Aubut, psychiatre, de rencontrer la demanderesse pour effectuer une expertise psychiatrique. Le 27 janvier 2005, le Dr. Aubut délivrait son rapport d'expertise dont les conclusions sont les suivantes :

- diagnostic de trouble douloureux avec forte composante psychologique, sans évidence de dépression majeure et de trouble de stress post traumatique; possibilité de fibromyalgie, hypercholestérolémie;
- les limitations relatées par la plaignante sont en relation avec la fatigue, les problèmes de sommeil et des douleurs chroniques; sans réaménagement dans la prise en charge de la patiente il y a peu de modifications significatives à espérer;
- un retour progressif suggéré débutant à quatre demi-journées par semaine, pouvant être augmenté d'une demi-journée à chaque deux semaines, dans la mesure d'une modification de la prise en charge; sans modification de prise en charge, la patiente va connaître des hauts et des bas et il est peu probable qu'elle parvienne à un horaire à temps plein;
- le retour au travail administratif est sous restriction de quart de nuit et de temps supplémentaire;
- aucune date plausible de retour au travail à temps plein ne peut être déterminée;
- le traitement orienté sur une prise en charge en fonction d'un problème de trouble de stress post-traumatique devrait être modifié vers une prise en charge orientée en fonction d'un trouble douloureux avec composante psychologique importante.

[15] S'appuyant sur les conclusions du Dr. Aubut, le Dr. Pantel se disait d'avis que le plan de traitement de la demanderesse devait être orienté vers un retour progressif au travail, considérant que la nature de ses problèmes de santé était d'origine somatique.

[16] À compter du 22 février 2005, la demanderesse ne s'est pas présentée au travail. Le 17 août 2005, le Dr. Baltzan déclarait la demanderesse inapte au travail pour une période indéfinie en raison d'hypersomnolence diurne.

[17] Durant cette période, la Dre Subak recommandait une période d'incapacité pour la demanderesse du 22 juin au 20 juillet 2005 pour dépression et problèmes de sommeil, période qu'elle prolongeait jusqu'au 1^{er} septembre 2005 et, par la suite, jusqu'au 21 septembre 2005.

[18] Aux mois d'août et septembre 2005, la demanderesse a été surveillée, suite à un ordre donné par l'inspecteur Moreau, au moyen d'enregistrements vidéo. Deux rapports de surveillance ont été produits à la GRC et suite au visionnement des enregistrements vidéo, le Dr. Pantel a conclu que les activités de la demanderesse étaient incompatibles avec une recommandation d'incapacité totale. Le Dr. Pantel avisait l'inspecteur Moreau dans les termes suivants :

Par le présent et suivant l'analyse de tous les éléments au dossier médical du membre, je suis d'avis que ce membre est apte à reprendre un travail modifiées (tâches administratives) à temps complet effectif immédiatement. Cet avis prend en considération les informations fournies par le membre elle-même lors d'une rencontre ainsi que l'avis de son médecin traitant. [*Sic* pour l'ensemble de la citation]

[19] Suite aux conclusions du Dr. Pantel, la GRC refusait la demande de congé de maladie soumise par la demanderesse. Le 22 septembre 2005, un ordre de retour au travail lui était signifié, l'informant que sa demande de congé médical était refusée et qu'elle devait se présenter au travail.

[20] Suite à la signification de l'ordre de retour au travail le 22 septembre 2005, la demanderesse avisait son employeur qu'elle refusait d'obtempérer à cet ordre. Plus particulièrement, le 23 septembre 2005, le s.é.-m. Delisle, représentant de l'Association des membres de la GRC, informait l'inspecteur Lemyre, officier responsable de l'intégrité frontalière, Division « C », que le refus de travailler de la demanderesse était fondé sur l'article 128 du Code.

[21] Le 27 septembre 2005, la demanderesse se présentait devant le s.é.-m. Vaillancourt, au bureau de la Section des enquêtes fédérales aéroportuaires (la « SEFA ») à Dorval, accompagnée du s.é.-m. Delisle, et avisait le s.é.-m. Vaillancourt qu'elle refusait de travailler afin de ne pas aggraver sa santé. En réponse à la question du s.é.-m. Vaillancourt concernant les tâches à l'égard desquelles elle refusait de travailler, la demanderesse n'offrait aucune réponse sauf celle qu'elle avait déjà donnée, soit qu'elle refusait de travailler « pour sa santé ».

[22] Le 30 septembre 2005, le s.é.-m. Vaillancourt a remis à la demanderesse un ordre de retour au travail émis par l'inspecteur Lemyre. Cet ordre se lit, en partie, comme suit :

CONSIDÉRANT QUE vous n'êtes plus en congé médical et êtes considérée apte à des fonctions avec restrictions;

CONSIDÉRANT QUE le 22 septembre 2005 vous avez été signifiée avec mon ordre de retour au travail pour vendredi, le 23 septembre 2005 à 08 :00 à la Section des enquêtes fédérales aéroportuaires au 700, Leigh Capreol, Dorval;

CONSIDÉRANT QUE le 27 septembre 2005, vous vous êtes présentée à la section des enquêtes fédérales aéroportuaires au 700, Leigh Capreol, Dorval, et avez indiqué verbalement au s.é.-m. Luc Vaillancourt votre refus de travailler pour votre santé et ce, sans même connaître les fonctions qui étaient pour vous être attitrées, et

CONSIDÉRANT QU'IL était donc prématuré de soumettre un refus de travail en invoquant les articles 127.1 et 128 de la Partie II du Code canadien du travail,

JE VOUS AVISE que je maintiens toujours mon ordre de retour au travail qui vous a été signifié le 23 septembre 2005 à 08h00, à la Section des enquêtes fédérales aéroportuaires, au 700 Leigh Capreol, Dorval, Québec.

Tout défaut de respecter l'ordre qui vous a été signifié le 22 septembre 2005 sera considéré comme une contravention à l'article 40 et/ou 49 du Code de déontologie et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires prévues à la Loi sur la G.R.C. Vous pourrez également faire l'objet d'un renvoi par mesure administrative suivant l'article 19 du Règlement de la G.R.C. pour le motif que vous abandonné votre poste.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE

[23] La demanderesse a immédiatement avisé le s.é.-m. Vaillancourt qu'elle maintenait son refus de travail. Par la suite, la demanderesse a fourni à son employeur copie d'un rapport de la Dre Subak en date du 20 septembre 2005, selon lequel la demanderesse devait être considérée inapte au travail pour la période du 20 septembre au 9 novembre 2005.

[24] Le 3 octobre 2005, après avoir pris en considération le rapport de la Dre Subak, le Dr. Pantel avisait le surintendant principal Brown qu'à son avis, la demanderesse était en état de retourner au travail. Cette recommandation fut acceptée par le surintendant principal Brown.

[25] La demanderesse soumettait à son employeur un nouveau rapport clinique émis par la Dre Subak selon lequel la demanderesse était inapte à retourner au travail du 9 novembre au 7 décembre 2005.

[26] Le 25 novembre 2005, sur recommandation du Dr. Pantel, le surintendant principal Brown refusait d'accorder un congé de maladie à la demanderesse.

[27] Au début de décembre 2005, l'inspecteur Lemyre émettait un nouvel ordre de retour au travail, que remettait le sergent Ehlebracht à la demanderesse. Par cet ordre de retour au travail, l'inspecteur Lemyre réitérait l'ordre de retour au travail qui avait été signifié à la demanderesse le 22 septembre 2005 et l'avisait des mesures qui pouvaient découler de son refus de respecter l'ordre de retour au travail.

[28] Le 20 décembre 2005, la demanderesse se présentait au bureau de son employeur et avisait le caporal Léo Mombourquette qu'elle refusait de travailler pour ne pas aggraver sa situation médicale.

[29] Le 20 décembre 2005, la demanderesse déposait auprès de la Commission la plainte qu'a rejetée le commissaire Guindon et qui fait maintenant l'objet du présent appel.

La décision de la Commission

[30] En premier lieu, le commissaire a conclu que lorsque la demanderesse a exercé son droit de refus sous l'article 128 du Code, elle était « au travail ». Plus particulièrement, selon le commissaire, la demanderesse a rencontré l'exigence du paragraphe 128(1) lorsqu'elle s'est présentée avec le s.é.-m. Bélisle au bureau de son employeur le 27 septembre 2005 pour informer le s.é.-m. Vaillancourt de son refus de travailler.

[31] En second lieu, le commissaire a conclu que la demanderesse avait rencontré les exigences du paragraphe 128(6), soit d'informer son employeur sans délai de la raison de son refus de travailler, en précisant à son employeur le 22 septembre 2005 qu'elle était inapte au travail en raison de maladie et en réitérant cette information lors d'une conversation téléphonique et d'une rencontre avec le s.é.-m. Vaillancourt le 27 septembre 2005.

[32] Selon le commissaire, l'obligation d'un employé d'informer son employeur, aux termes du paragraphe 128(6) était rencontrée, même si l'information offerte à l'employeur n'était qu'en termes généraux. En l'espèce, la GRC avait bien compris que la demanderesse refusait de travailler « à l'encontre des recommandations de ses médecins, qui l'ont déclarée inapte au travail » (paragraphe 114 des motifs du commissaire).

[33] En troisième lieu, le commissaire a rejeté la plainte de la demanderesse au motif que celle-ci n'avait pas démontré qu'elle avait des motifs raisonnables de croire que son retour au travail posait un risque pour sa santé ou sa sécurité aux termes de l'article 128 du Code. En raison de cette conclusion, le commissaire a conclu qu'il n'y avait pas nécessité de déterminer si la GRC avait pris

des mesures disciplinaires à l'encontre de la demanderesse parce qu'elle avait tenté de se prévaloir des droits que lui conférait l'article 128 du Code.

[34] En dernier lieu, le commissaire s'est aussi dit d'avis que la preuve ne lui permettait pas de conclure que la demanderesse avait agi de mauvaise foi en invoquant l'article 128 du Code.

Les prétentions des parties

A. Les prétentions de la demanderesse :

[35] La demanderesse conteste la décision du commissaire tout d'abord au motif que ce dernier a rendu une décision déraisonnable en lui imposant une charge de preuve excessive. Selon la demanderesse, les deux fardeaux de preuve imposés par le législateur lors d'une plainte découlant de l'exercice du droit de refus de travail incombent à l'employeur au bénéfice de l'employé. Or, selon la demanderesse, le commissaire lui a imposé le fardeau de prouver que sa crainte était bien fondée au lieu de se demander si le refus était fondé sur des craintes véritables liées à la sécurité. La demanderesse allègue qu'il était évident en l'espèce qu'elle suivait les recommandations de ses médecins lorsqu'elle a exercé son droit de refus de travail.

[36] De plus, la demanderesse prétend que le commissaire a rendu une décision déraisonnable en ne tenant pas compte du fait que la GRC a agi de façon contraire aux articles 128 et 129 du Code en refusant de tenir l'enquête interne, en refusant de permettre la tenue d'une enquête par un agent de santé et de sécurité à l'égard des refus de travailler de la demanderesse et en refusant de lui permettre l'exercice de son droit d'appel. La demanderesse allègue que les actions de la GRC

constituent une violation évidente de l'article 147 du Code. Elle soutient qu'en omettant de tenir compte de la façon d'agir de l'employeur, le commissaire l'a privé de la protection du Code.

[37] Enfin, la demanderesse soutient aussi que le commissaire a rendu une décision déraisonnable en rejetant les motifs invoqués pour l'exercice du droit de refus de travailler. La demanderesse rappelle le fait que ses médecins lui recommandaient de ne pas reprendre le travail vu le risque pour sa santé, et elle allègue que le médecin de la GRC, le Dr Pantel, qui n'était pas d'accord avec les conclusions des médecins de la demanderesse, ne lui a pas communiqué son opinion en temps opportun.

B. Les prétentions du défendeur :

[38] Le défendeur prétend, en premier lieu, que la plainte de la demanderesse n'était pas recevable. Il soutient que le refus de travail aux termes de l'article 128 du Code ne peut s'exercer que si un employé est au travail et qu'en l'espèce, la demanderesse n'était pas au travail lorsqu'elle a prétendu exercer son droit de refus. Le défendeur soutient que le recours à l'article 128 du Code par la demanderesse constitue en fait un simulacre visant à contester la décision de son employeur de lui refuser des congés de maladie et que ce recours ne peut donc pas produire les effets juridiques recherchés par la plainte aux termes de l'article 133 du Code. Par conséquent, le défendeur soutient que la demanderesse ne pouvait pas obtenir la protection offerte par l'article 147 du Code, puisqu'elle n'était pas « au travail » tel que requis par le paragraphe 128(1).

[39] En deuxième lieu, le défendeur soutient que la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable et qu'en l'espèce, la décision du commissaire rejetant la plainte de la demanderesse n'est pas déraisonnable. Plus particulièrement, le défendeur soutient que le commissaire n'a commis aucune erreur en concluant que les motifs invoqués par la demanderesse au soutien de son refus de travailler ne constituaient pas des motifs raisonnables de croire qu'un danger existait pour sa santé au sens de l'article 128 du Code.

[40] Finalement, le défendeur soutient que le commissaire n'a pas imposé une charge excessive de la preuve à la demanderesse. Le défendeur admet que le paragraphe 133(6) du Code prévoit un renversement du fardeau de la preuve en faveur de l'employée, mais seulement si la plainte de cette dernière découle de l'exercice des droits prévus aux articles 128 et 129 du Code. Or, le défendeur soutient que la demanderesse ne s'est pas déchargée de son fardeau de démontrer qu'elle avait exercé un refus au sens de l'article 128 du Code

Question en litige

[41] L'appel soulève deux questions :

- 1) la plainte de la demanderesse était-elle recevable?
- 2) si la réponse à la première question est oui, il s'agit dès lors pour cette Cour de décider si la décision de la Commission est raisonnable.

Analyse

A. Dispositions législatives :

[42] Avant de procéder, je reproduis les articles suivants du Code qui sont pertinents :

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

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

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :

- a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;
- b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

...

(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

[...]

128. (1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;

- (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or
- (c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

(2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if

- (a) the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger; or
- (b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.

...

(13) If an employer disputes a matter reported under subsection (9) or takes steps to protect employees from the danger, and the employee has reasonable cause to believe that the danger continues to exist, the employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity. On being informed of the continued refusal, the employer shall notify a health and

129. (1) Une fois informé, conformément au paragraphe 128(13), du maintien du refus, l'agent de santé et de sécurité effectue sans délai une enquête sur la question en présence de l'employeur, de l'employé et d'un membre du comité local ayant été choisi par les employés ou du représentant, selon le cas, ou, à défaut, de tout employé du même lieu de travail que désigne l'employé intéressé, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de santé et de sécurité.

[...]

(6) S'il conclut à l'existence du danger, l'agent donne, en vertu du paragraphe 145(2), les instructions qu'il juge indiquées. L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation dans le cadre de la présente partie.

(7) Si l'agent conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois — personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin — appeler par écrit de la décision à un agent d'appel dans un délai de dix jours à compter de la réception de celle-ci.

...

safety officer.

129. (1) On being notified that an employee continues to refuse to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection 128(13), the health and safety officer shall without delay investigate or cause another officer to investigate the matter in the presence of the employer, the employee and one other person who is

- (a) an employee member of the work place committee;
- (b) the health and safety representative; or
- (c) if a person mentioned in paragraph (a) or (b) is not available, another employee from the work place who is designated by the employee.

...

(6) If a health and safety officer decides that the danger exists, the officer shall issue the directions under subsection 145(2) that the officer considers appropriate, and an employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity until the directions are complied with or until they are varied or rescinded under this Part.

[7] If a health and safety officer decides that the danger does not exist, the employee is not entitled under section 128 or this section to continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity, but the employee, or a person designated by the employee for the purpose, may appeal the decision, in writing, to an appeals officer within ten days after receiving notice of the decision.

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

...

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

- a) soit il a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;
- b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;
- c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

147.1 (1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles

133. (1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

[...]

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee (a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;

(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

147.1 (1) An employer may, after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 128 and 129, take disciplinary action against the

s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive.

employee who the employer can demonstrate has wilfully abused those rights.

(2) L'employeur doit fournir à l'employé, dans les quinze jours ouvrables suivant une demande à cet effet, les motifs des mesures prises à son égard.

(2) The employer must provide the employee with written reasons for any disciplinary action within fifteen working days after receiving a request from the employee to do so.

[Non souligné dans l'original]

[Emphasis added]

- [43] Une lecture attentive de ces dispositions législatives mène aux constatations suivantes :
- (i) le paragraphe 128(1) prévoit qu'un « employé au travail » est en droit, *inter alia*, de refuser de travailler dans un lieu ou d'accomplir certaines tâches « s'il a des motifs raisonnables de croire » qu'il existe un danger pour lui de travailler dans son lieu de travail ou que l'exercice de ses tâches constitue un danger pour lui;
 - (ii) l'exception à ce principe se retrouve au paragraphe 128(2) qui prévoit qu'un employé ne peut invoquer l'article 128 au soutien d'un refus de travailler dans un lieu ou d'accomplir certaines tâches lorsque « le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi »;
 - (iii) un employeur ne peut, aux termes de l'article 147, prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui exerce, de façon légitime, des droits en vertu de la partie II du Code intitulée « Santé et sécurité au travail » dont fait partie l'article 128;
 - (iv) lorsque l'employeur a agi de façon contraire à l'article 147, un employé peut déposer une plainte écrite au Conseil, aux motifs « que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147 ».

- (v) par ailleurs, l'article 147.1 permet à un employeur, lorsque le processus d'enquête et d'appel prévu aux articles 128 et 129 est complété, de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui a exercé ses droits « délibérément » de façon abusive.

[44] Voilà le contexte législatif dans lequel se situe la plainte de la demanderesse, qui prétend que suite à l'exercice de ses droits en vertu de l'article 128, la GRC lui a donné un ordre de retour au travail, ordre qu'elle a réitéré à plus d'une reprise, en la menaçant de mesures disciplinaires si elle maintenait son droit de refus.

B. Norme de contrôle :

[45] Le défendeur soutient que la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable. Même si la demanderesse ne traite pas de cette question de façon explicite, compte tenu des arguments qu'elle formule dans son mémoire des faits et du droit, j'en conclus qu'elle n'est pas en désaccord avec le défendeur sur ce point. À la lumière de la décision de la Cour suprême dans *Dunsmuir c. Nouveau Brunswick*, [2008] 1 S.C.R. 190, je suis d'avis que la norme applicable à la décision de la Commission est celle de la décision raisonnable.

C. *La plainte de la demanderesse est-elle recevable?*

[46] La tâche du commissaire Guindon était de déterminer si la plainte de la demanderesse était bien fondée. En d'autres mots, dans la mesure où la demanderesse pouvait invoquer l'article 128, la GRC avait-elle pris ou menacé de prendre des mesures disciplinaires à son égard parce qu'elle avait cherché à faire appliquer ledit article?

[47] Par conséquent, le commissaire devait décider, avant de s'adresser au mérite de la plainte, si la demanderesse pouvait invoquer l'article 128 au soutien de son refus de travailler. Selon le défendeur, la demanderesse ne pouvait invoquer ledit article puisque celui-ci requiert qu'un employé soit « au travail » avant qu'il ne puisse refuser « de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche ».

[48] La recevabilité de la plainte de la demanderesse a été soulevée par le défendeur pour la première fois dans une lettre qu'il adressait à la Commission le 25 mai 2006, où l'on peut lire, en partie, ce qui suit :

Nous voudrions informer la Commission que l'employeur entend contester la recevabilité de la plainte que madame Saumier a présentée à la Commission aux termes de l'article 133 de la Partie II du Code canadien du travail (le Code).

[...]

Au moment où madame Saumier a invoqué le paragraphe 128(1) du Code, cette dernière n'accomplissait pas sa tâche et ce, d'autant plus, qu'elle ne l'avait jamais exercée puisqu'elle était en absence de son travail pour des raisons de maladie depuis plusieurs mois.

[49] Au paragraphe 113 de ses motifs, le commissaire Guindon disposait de cette question de la façon suivante :

113. Les alinéas 128(1)b) et c) du Code canadien du travail prévoient qu'un employé « au travail » peut refuser de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui de travailler dans ce lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé. Les mots « au travail » impliquent nécessairement qu'un employé ne peut pas exercer un droit de refus lorsqu'il n'est pas au travail. En conséquence, le défendeur était bien fondé de ne pas accepter que le refus de travailler exprimé par la plaignante aux

sergents Génier et Bissonnette, le 22 septembre 2005, était valablement exercé selon le Code. Cette exigence a cependant été satisfaite par la plaignante lorsqu'elle s'est présentée avec le s.é.-m. Delisle au bureau de la SEFA à Dorval le 27 septembre 2005 pour exprimer son refus de travailler au s.é.-m. Vaillancourt.

[Non souligné dans l'original]

[50] À mon avis, le commissaire a erré en concluant ainsi. Il est indéniable que la demanderesse était absente de son travail depuis plusieurs mois, pour des raisons de maladie, lorsqu'elle a invoqué l'article 128 du Code au soutien de son refus de travailler. Le simple fait que la demanderesse se soit présentée physiquement au bureau de son employeur le 27 septembre 2005, après une absence de plusieurs mois, ne faisait pas en sorte qu'elle était « au travail » au sens du paragraphe 128(1) du Code. En d'autres mots, l'employée n'est pas « au travail » en se présentant pour quelques minutes au bureau de son employeur pour l'aviser qu'elle refuse de travailler pour des motifs de santé, peu importe la ou les tâches qui lui seront confiées.

[51] Dans ce contexte, il est important de noter que lorsque la demanderesse se présentait au bureau de son employeur le 27 septembre 2005, accompagnée du s.é.-m. Delisle, elle indiquait à son employeur qu'elle refusait de travailler parce qu'elle ne voulait pas aggraver ses problèmes de santé. Plus particulièrement, elle indiquait au s.é.-m. Vaillancourt, qui lui avait demandé de préciser les tâches qu'elle refusait d'accomplir, qu'elle refusait de travailler « pour sa santé ». De même, le 20 décembre 2005, la demanderesse se présentait à nouveau au bureau de son employeur et indiquait au caporal Léo Monbourquette qu'elle refusait de travailler pour ne pas aggraver sa situation médicale.

[52] Par conséquent, la plainte de la demanderesse n'était pas recevable parce qu'elle n'était pas « au travail » lorsqu'elle a invoqué le paragraphe 128(1) du Code au soutien de son refus de travailler.

[53] Nonobstant sa conclusion erronée que la demanderesse était « au travail », le commissaire a néanmoins conclu que la plainte devait être rejetée. À mon avis, cette conclusion n'est point déraisonnable. Je m'explique.

[54] Le résumé des faits qui se retrouve aux paragraphes 3 à 29 ci-haut fait ressortir clairement la nature du litige entre la demanderesse et son employeur. Ces faits démontrent de façon non équivoque que ce litige résulte d'une divergence d'opinions entre le Dr. Pantel et la Dre. Subrak concernant l'aptitude de la demanderesse à effectuer les tâches sédentaires que son employeur avait décidé de lui confier. Comme je l'ai mentionné à quelques reprises, lors du dépôt de sa plainte le 20 décembre 2005, la demanderesse n'avait pas travaillé depuis plusieurs mois. Il découle de ces faits que la véritable prétention de la demanderesse est qu'elle ne peut accomplir aucune tâche sédentaire de nature administrative et que l'accomplissement de ce genre de tâche, vu son état de santé, ne fera qu'aggraver sa situation.

[55] Le commissaire a bien compris quelle était la nature véritable du litige entre les parties. En effet, il énonce au paragraphe 121 de ses motifs que l'article 133 du Code ne lui permet pas d'adjudger un litige concernant l'aptitude de la demanderesse, en raison de problèmes médicaux,

d'effectuer les tâches administratives sédentaires que son employeur désirait lui confier. C'est ce qui explique pourquoi, selon lui, la demanderesse ne pouvait déposer une plainte en vertu de l'article 133 du Code. En d'autres mots, le commissaire a rejeté la plainte de la demanderesse parce qu'il était d'avis que son recours basé sur l'article 128 du Code était dénué de tout fondement juridique, puisque le danger que craignait la demanderesse n'était pas le danger à l'égard duquel l'article 128 visait à protéger un employé.

[56] À mon avis, il ne peut faire de doute que les circonstances de l'espèce ne pouvaient nullement donner ouverture à un recours basé sur l'article 128 du Code. Par conséquent, je conclus qu'il n'y a pas lieu d'intervenir.

Disposition

[57] Pour ces motifs, je rejeterais la demande de contrôle judiciaire avec dépens.

« M. Nadon »

j.c.a.

« Je suis d'accord.
Pierre Blais j.c.a. »

« Je suis d'accord.
J.D. Denis Pelletier j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-52-08

INTITULÉ : CARMEN SAUMIER c. LE
PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : Montréal (Qc)

DATE DE L'AUDIENCE : le 18 novembre 2008

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE BLAIS
LE JUGE PELLETIER

DATE DES MOTIFS : le 20 février 2009

COMPARUTIONS :

James R.K. Duggan POUR LA DEMANDERESSE

Nadia Hudon POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

James R.K. Duggan, Avocat POUR LA DEMANDERESSE
Montréal (Qc)

John H. Sims, c.r. POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada