

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20250827

Dossier : A-252-24

Référence : 2025 CAF 152

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE RENNIE
LE JUGE LASKIN
LA JUGE GOYETTE**

ENTRE :

**PACIFIC COAST TERMINALS CO. et
BRITISH COLUMBIA MARITIME
EMPLOYERS ASSOCIATION**

demandereses

et

**NENAD HABUS et L'INTERNATIONAL
LONGSHORE AND WAREHOUSE UNION,
SECTION LOCALE 500**

défendeurs

Audience tenue à Vancouver (Colombie-Britannique), le 8 avril 2025.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 27 août 2025.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE LASKIN

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE RENNIE
LA JUGE GOYETTE**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20250827

Dossier : A-252-24

Référence : 2025 CAF 152

**CORAM : LE JUGE RENNIE
LE JUGE LASKIN
LA JUGE GOYETTE**

ENTRE :

**PACIFIC COAST TERMINALS CO. et
BRITISH COLUMBIA MARITIME
EMPLOYERS ASSOCIATION**

demandereses

et

**NENAD HABUS et L'INTERNATIONAL
LONGSHORE AND WAREHOUSE UNION,
SECTION LOCALE 500**

défendeurs

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE LASKIN

I. Aperçu

[1] Pacific Coast Terminals Co. (PCT) et la British Columbia Maritime Employers Association (la BCMEA) sollicitent le contrôle judiciaire d'une décision par laquelle le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) a conclu que PCT avait pris des mesures disciplinaires à l'égard de l'intimé, M. Nenad Habus, en contravention à l'article 147 du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2. Suivant cette disposition, il est interdit à l'employeur d'user de représailles contre un employé qui exerce ses droits prévus à la partie II du Code en cas de travail dangereux.

[2] À l'époque pertinente, M. Habus était un employé de PCT et un membre de l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500 (le syndicat), également défendeur dans l'instance.

[3] Lors d'une journée de travail en décembre 2022, M. Habus a refusé d'accomplir une tâche que lui avaient confiée ses supérieurs. Suivant le processus prévu par le Code, PCT a enquêté sur le refus de travailler. M. Habus a refusé de signer le formulaire que lui a remis PCT et n'a pas assisté à la rencontre avec la BCMEA, l'association des employeurs qui représente PCT. Finalement, la BCMEA a pris des mesures disciplinaires contre M. Habus : suspension de travail pendant trois jours et interdiction de travailler à PCT pendant un an.

[4] M. Habus et le syndicat ont déposé une plainte auprès du CCRI dans laquelle ils allèguent que les mesures disciplinaires constituaient des représailles à son refus de travailler en cas de danger prosrites par l'article 147. Ce dernier se trouve dans la partie II du Code, qui traite de la

santé et de la sécurité au travail. Aux termes de cette disposition, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures disciplinaires contre l'employé parce que ce dernier a observé les prescriptions de la partie II.

[5] Le Conseil a accueilli la plainte. Il a conclu que M. Habus avait fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'il avait observé le processus prévu par le Code en cas de travail dangereux. PCT et la BCMEA sollicitent maintenant le contrôle judiciaire de la décision du Conseil.

[6] Pour les raisons qui suivent, je rejeterais la demande.

II. Contexte factuel

[7] Avant son licenciement de PCT en décembre 2022, M. Habus était un débardeur et un employé permanent occupant le poste de secouriste. À ce titre, M. Habus était tenu par la réglementation de travailler à proximité d'un poste de secours ou d'une salle de premiers soins et ne devait pas être affecté à des fonctions qui l'auraient empêché d'administrer avec diligence les premiers soins appropriés : *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304, art. 16.3.

[8] Le 6 décembre 2022, M. Habus a fait remarquer l'existence d'un problème de sécurité causé par l'emplacement de deux palettes de lubrifiants. PCT lui a demandé de déplacer les lubrifiants à l'aide d'un chariot élévateur. M. Habus a refusé d'effectuer le travail et a avisé le contremaître sur place et son gestionnaire du fait que cette manœuvre l'éloignerait trop de la

salle de premiers soins et nuirait à sa capacité d'administrer les premiers soins avec diligence le cas échéant.

[9] Le lendemain, lorsque M. Habus s'est présenté au travail, la direction lui a demandé de remplir un document – le formulaire Enregistrement d'un refus de travailler, d'Emploi et Développement social Canada. M. Habus a examiné brièvement le formulaire, qui avait déjà été rempli en partie, et a refusé de le compléter ou de le signer. Plus tard dans la journée, PCT a informé M. Habus qu'il n'était plus autorisé à travailler à PCT et que, s'il voulait travailler, il devait se présenter au bureau syndical pour être affecté à un autre poste.

[10] Le 9 décembre 2022, le syndicat a reçu une lettre de la BCMEA pour l'informer que M. Habus n'avait plus le droit de travailler à PCT jusqu'à la fin de l'enquête sur son refus de travailler en cas de danger. Dans la lettre, la BCMEA proposait également de rencontrer M. Habus et suggérait différentes dates : dossier des défendeurs, pièce C, réponse des demanderesses à la plainte déposée au CCRI le 13 février 2023, p. 173. Dans une autre communication, la BCMEA a continué de solliciter une rencontre avec M. Habus. Le syndicat a déposé un grief pour contester la suspension originale et a demandé des précisions à la BCMEA. Ni le syndicat ni M. Habus n'ont accepté de rencontrer la BCMEA.

[11] Le 22 décembre 2022, la BCMEA a envoyé une lettre au syndicat pour l'informer que M. Habus était suspendu de toutes ses fonctions pour trois jours et qu'il lui était maintenant interdit de travailler à PCT pendant un an.

[12] Le 9 janvier 2023, M. Habus a déposé une plainte auprès du Conseil au titre du paragraphe 133(1) du Code dans laquelle il déclarait qu'il avait fait l'objet de représailles en raison de son refus de travailler en cas de danger, ce que l'article 147 du Code interdit.

III. La décision du CCRI

[13] L'article 16.1 du Code autorise le CCRI à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Le Conseil a examiné les observations écrites et les éléments de preuve documentaires déposés par les parties et a conclu qu'ils étaient suffisants pour qu'il rende une décision sans la tenue d'une audience en dépit des demandes du syndicat et des demanderesses à cet effet.

[14] Le Conseil a conclu que M. Habus avait été victime de représailles interdites par l'article 147 du Code. Il a conclu que M. Habus avait refusé d'exécuter un travail dangereux et avait fait sans délai rapport sur la question à son employeur : décision-lettre du CCRI, 2024 CIRB LD 5393 au para. 10 (décision du Conseil). Il a ensuite appliqué le critère énoncé dans la décision *Paquet c. Air Canada*, 2013 CCRI 691 aux para. 53 à 60 [*Paquet*] afin de déterminer si l'employeur avait usé de représailles. Selon ce critère, il y a représailles lorsque (1) l'employeur a imposé ou menacé d'imposer des mesures disciplinaires; (2) l'employé a dûment exercé ses droits prévus à la partie II du Code; et (3) il existe un lien entre la mesure disciplinaire et le processus de la partie II du Code. Si l'employé a dûment exercé son droit de refus de travailler en cas de danger, alors il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure disciplinaire ne constituait pas des représailles.

[15] Nul ne conteste qu'il est satisfait au premier volet du critère de la décision *Paquet* : PCT a imposé des mesures disciplinaires à M. Habus.

[16] En ce qui a trait au deuxième volet, le Conseil a conclu que M. Habus avait dûment exercé son droit prévu à l'article 128 en avisant de vive voix son employeur de son refus le 6 décembre 2022, même s'il avait refusé d'assister à la rencontre proposée par la BCMEA ou de remplir le formulaire le lendemain de son refus initial : décision du Conseil aux para. 13 et 14. Selon le Conseil, PCT et la BCMEA ne reprochaient pas à M. Habus d'avoir initialement refusé le travail, mais plutôt d'avoir prétendument nui au processus de refus de travail. Puisque M. Habus avait dûment exercé son droit de refus de travailler, il incombait donc aux demanderesses de démontrer qu'il n'existait aucun lien entre le refus et la mesure disciplinaire imposée.

[17] La décision du Conseil à ce sujet reposait essentiellement sur la conclusion selon laquelle M. Habus avait participé au processus prévu à l'article 128 même s'il avait refusé d'assister à la rencontre proposée par la BCMEA ou de remplir le formulaire le lendemain de son refus initial : décision du Conseil aux para. 13 et 14. Le Conseil a conclu que l'article 128 décrivait la procédure complète en cas de refus de travailler et n'imposait à l'employé aucune autre obligation que celle de communiquer sans délai les circonstances entourant le refus, ce que, selon le Conseil, M. Habus avait fait de vive voix le 6 décembre 2022. Par conséquent, le Conseil a conclu que les mesures disciplinaires imposées à M. Habus en raison de son refus d'assister à la rencontre avec la BCMEA ou de remplir le formulaire constituaient des représailles parce qu'il

avait exercé ses droits prévus à l'article 128 du Code, dont celui de ne pas être tenu d'assister à des rencontres ou de remplir des formulaires tant que l'employeur mène son enquête.

[18] Ainsi, le Conseil a annulé la suspension de trois jours, a ordonné à PCT d'indemniser M. Habus pour la perte de salaire et d'avantages découlant de la suspension et s'est réservé le pouvoir d'examiner toute demande d'indemnisation que M. Habus présenterait relativement au prolongement de son interdiction de travailler à PCT.

IV. Questions en litige et norme de contrôle

[19] Les parties s'entendent pour dire que la norme de contrôle applicable à la décision du Conseil sur le fond est celle de la décision raisonnable : *Stewart c. Canada (Procureur général)*, 2025 CAF 89 au para. 2; *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 au para. 25 [*Vavilov*].

[20] Selon les demanderesse, la décision du Conseil est déraisonnable à plusieurs égards, notamment en ce qui concerne son interprétation des articles 128 et 147.1 du Code et son application de la jurisprudence.

[21] En outre, les demanderesse affirment avoir été privées de leur droit à l'équité procédurale, car le Conseil a refusé de tenir une audience malgré les demandes des parties. Lorsqu'une demande de contrôle judiciaire porte sur l'équité procédurale, la Cour doit déterminer elle-même si la procédure suivie par le Conseil accordait aux parties l'équité requise dans l'ensemble des circonstances. Elle applique ainsi, en fait, la norme de la décision correcte :

Jagadeesh c. Banque canadienne impériale de commerce, 2024 CAF 172 au para. 53; *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 au para. 44 à 56.

V. Analyse

A. *La décision du Conseil était-elle déraisonnable?*

[22] Comme je le mentionne plus haut, les demanderesses affirment que la décision du Conseil était déraisonnable principalement au motif qu'il a interprété de façon déraisonnable certaines dispositions du Code, à savoir les articles 128 et 147.1.

[23] À la lecture de la décision du Conseil dans son ensemble et dans son contexte, en tenant compte du dossier de preuve, des observations des parties, ainsi que des dispositions législatives et de la jurisprudence applicables, je conclus qu'elle n'est pas déraisonnable : *Matos c. Canada (Procureur général)*, 2025 CAF 109 au para. 45; *Vavilov* au para. 97. Le Conseil a tenu compte des dispositions législatives applicables aux faits de l'espèce, à savoir les articles 128, 133, 147 et 147.1 du Code, tout en s'appuyant sur la jurisprudence de notre Cour et sur ses propres décisions antérieures.

[24] La Cour a récemment résumé les principes applicables au contrôle selon la décision raisonnable au paragraphe 26 de la décision *GCT Canada Limited Partnership c. International Longshore and Warehouse Union Ship and Dock Foremen, section locale 514*, 2025 CAF 100 :

(1) « Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable. » « [L]a lacune ou la déficience qu'invoque la partie contestant la

décision [doit être] suffisamment capitale ou importante pour rendre cette dernière déraisonnable » (*Vavilov* au para. 100).

- (2) Une décision sera déraisonnable si le raisonnement du décideur n'est pas rationnel ni logique. En particulier, « une décision sera déraisonnable lorsque, lus dans leur ensemble, les motifs ne font pas état d'une analyse rationnelle ou montrent que la décision est fondée sur une analyse irrationnelle [...] » (*Vavilov* au para. 103).
- (3) Une décision sera déraisonnable lorsqu'elle est « indéfendable sous certains rapports compte tenu des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur la décision » (*Vavilov* au para. 101).

[25] Pour ce qui est des conclusions de fait, la Cour doit généralement « s'abstenir "d'apprécier à nouveau la preuve prise en compte par le décideur" ». Toutefois, « [l]e décideur doit prendre en considération la preuve versée au dossier et la trame factuelle générale qui a une incidence sur sa décision et celle-ci doit être raisonnable au regard de ces éléments [...] Le caractère raisonnable d'une décision peut être compromis si le décideur s'est fondamentalement mépris sur la preuve qui lui a été soumise ou n'en a pas tenu compte » (*Vavilov* au para. 125 et 126).

[26] Ces principes s'appliquent au contrôle d'une décision administrative portant sur une question d'interprétation législative : *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21 [*Mason*]. Le décideur administratif n'est pas tenu dans tous les cas de procéder à une interprétation formaliste de la loi, mais il lui incombe de démontrer dans ses motifs qu'il

était conscient des éléments essentiels du texte, du contexte et de l'objet de la disposition législative en question : *Mason* au para. 69.

(1) L'interprétation de l'article 128

[27] Les demanderesse soutiennent que le Conseil a interprété de manière déraisonnable l'article 128 du Code, car il s'est appuyé sur le libellé du paragraphe 128(12) sans se référer à l'article 126 pour conclure qu'un employé n'est pas tenu de participer au processus d'enquête.

[28] Selon le paragraphe 128(1) du Code, l'employé peut refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que l'accomplissement de la tâche, y compris faire fonctionner une machine, constitue un danger pour lui-même ou un autre employé. Aux termes du paragraphe 128(6), l'employé qui refuse d'exécuter un travail dangereux « fait sans délai rapport sur la question à son employeur ».

[29] Le paragraphe 128(12) est ainsi libellé :

L'employeur, les membres du comité local ou le représentant peuvent poursuivre leur enquête en l'absence de l'employé lorsque ce dernier ou celui qui a été désigné au titre du paragraphe (11) décide de ne pas y assister.

[30] Les demanderesse ne contestent pas le fait que M. Habus ait satisfait à l'exigence de faire rapport sur la question lorsqu'il a énoncé de vive voix les raisons de son refus le jour même. Toutefois, elles soutiennent que le Conseil s'est appuyé à tort sur le paragraphe 128(12) pour conclure que M. Habus n'était pas tenu d'assister à la rencontre avec la BCMEA ou de remplir le

formulaire comme le demandait PCT : mémoire des faits et du droit des demanderessees au para. 60 (mémoire des demanderessees).

[31] Le Conseil a estimé que, même si le paragraphe 128(7.1) du Code impose à l'employeur de faire enquête sur le refus de l'employé d'exécuter un travail dangereux, le Code prévoit aussi au paragraphe 128(12) que l'employé peut renoncer à participer à l'enquête en permettant à l'employeur (ou aux membres du comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité) de poursuivre son enquête en son absence lorsqu'il « décide de ne pas y assister ».

[32] Les demanderessees affirment que le raisonnement du Conseil revient à [TRADUCTION] « accorder à l'employé une protection [...] qui n'existe pas » : mémoire des demanderessees au para. 61. Je ne suis pas de cet avis. J'estime que l'interprétation du Conseil est raisonnable au vu du libellé clair du paragraphe 128(12) et du contexte que fournissent les autres dispositions de l'article 128. Il ressort des motifs du Conseil que ce dernier était conscient de ces considérations.

[33] Comme le fait observer le Conseil, l'article 128 énonce la procédure complète qui entre en jeu lorsqu'un employé refuse de travailler en cas de danger. Quand le législateur a voulu imposer à l'employé une obligation ou une interdiction dans le cadre du processus de refus de travailler en cas de danger, il l'a fait expressément. Par exemple :

- (1) le paragraphe 128(2) interdit à l'employé de refuser un travail si son refus met en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;

- (2) le paragraphe 128(6) exige de l'employé qu'il fasse sans délai rapport à son employeur des circonstances entourant son refus de travailler en cas de danger;
- (3) le paragraphe 128(7) exige de l'employé qu'il informe l'employeur de son intention de se prévaloir de toute disposition d'une convention collective traitant du refus de travailler en cas de danger;
- (4) le paragraphe 128(9) exige d'un employé qui désire maintenir son refus de travailler en cas de danger qu'il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.

[34] Les demanderesse contestent l'argument selon lequel l'article 128 énonce l'ensemble des obligations de l'employé lorsqu'il refuse de travailler en cas de danger. Elles renvoient à la décision *Sousa-Dias c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2017 CRTEFP 62, pour faire valoir que le refus d'assister à une rencontre dans le cadre d'une enquête menée au titre de l'article 128 constitue de l'insubordination qui justifie la prise de mesures disciplinaires. Dans cette affaire, M. Sousa-Dias avait refusé d'effectuer un travail dangereux conformément à l'article 128. Le lendemain, son gestionnaire l'avait convoqué à une réunion. M. Sousa-Dias avait insisté pour être accompagné d'un représentant syndical, mais devant le refus de son employeur, il avait agi de manière intimidante et agressive. Il avait fait l'objet de mesures disciplinaires en raison de ce comportement.

[35] Les demanderesse comparent la décision *Sousa-Dias* à l'espèce pour faire valoir que le Code ne doit pas être invoqué pour protéger les employés ayant [TRADUCTION] « un

comportement inacceptable et répréhensible en milieu de travail » : mémoire des demandereses au para. 64. Toutefois, comme la Cour l'a clairement indiqué lors du contrôle judiciaire de la décision *Sousa-Dias*, c'est en raison « de son comportement irrespectueux et de son insubordination » lors de la rencontre, « peu importe les circonstances qui [l']ont mené à » y participer, et non en raison de son refus d'y assister sans son représentant syndical que M. Sousa-Dias a fait l'objet de mesures disciplinaires : *Dias c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 126 au para. 9. La Cour a confirmé la décision du Conseil, mais a refusé d'entériner sa position selon laquelle le demandeur était tenu d'assister à la rencontre. La décision *Sousa-Dias* ne sert donc pas la cause des demandereses.

[36] Les demandereses prétendent également que le Conseil a commis une erreur en s'appuyant sur la décision *Bérubé v. Canadian National*, 1991 CarswellNat 1079 [*Bérubé*], pour conclure que M. Habus n'était pas tenu de remplir le formulaire Enregistrement d'un refus de travailler que lui avait remis PCT. Dans l'affaire *Bérubé*, l'employeur faisait valoir que le refus de l'employé d'exécuter un travail dangereux au titre de la partie II du Code n'était pas légitime, car ce dernier n'avait pas demandé ni rempli le formulaire prévu à cet effet. Le Conseil avait alors conclu que « [n]ulle part dans le Code retrouve-t-on l'obligation pour un employé de remplir une formule » : *Bérubé* au para. 19.

[37] En l'espèce, après avoir cité le paragraphe 19 de la décision *Bérubé*, le Conseil a déclaré que, [TRADUCTION] « pour amorcer un processus de refus de travail, il n'est pas nécessaire de remplir un quelconque formulaire, même un formulaire d'enregistrement d'Emploi et Développement social Canada. L'employé peut communiquer de vive voix l'essentiel de sa

plainte, comme l'a fait le plaignant en l'espèce » : décision du Conseil, p. 13. Dans ce contexte, le Conseil n'a pas commis d'erreur en renvoyant à la décision *Bérubé* et s'est fondé sur une interprétation raisonnable de l'article 128 pour justifier sa conclusion selon laquelle M. Habus n'était pas tenu de remplir le formulaire ou d'assister à une rencontre avec l'employeur.

[38] Les motifs du Conseil démontrent que ce dernier était conscient du texte, du contexte et de l'objet du processus de refus de travail en cas de danger prévu à l'article 128 du Code. Les motifs satisfont aux exigences de justification, de transparence et d'intelligibilité : *Vavilov* au para. 100.

[39] Il convient également de noter que le formulaire présenté à M. Habus, c'est-à-dire le formulaire Enregistrement d'un refus de travailler, n'est pas exigé sous le régime de l'article 128. Toutefois, conformément au paragraphe 129(1), il doit être remis au chef de la conformité et de l'application, qui exerce les pouvoirs conférés au ministre du Travail en vertu des parties II et IV du Code. L'article 129 entre en jeu lorsque l'employé maintient son refus de travailler au titre du paragraphe 128(15). Le lendemain du refus de M. Habus, les parties n'en étaient pas encore à ce stade dans le processus qui, selon l'article 128, a lieu après la conclusion des enquêtes de l'employeur et du représentant en matière de santé et de sécurité. Les demanderessees n'expliquent pas pourquoi, dans ce cas, le formulaire devait être rempli si tôt dans le processus d'enquête.

[40] Finalement, toujours concernant l'interprétation de l'article 128, les demanderessees renvoient dans leurs observations à l'article 126 du Code, qui énonce les obligations des

« employés au travail » en matière de santé et de sécurité. Elles soutiennent que le Conseil a fait abstraction à tort de l'article 126 dans son interprétation de l'article 128. Par conséquent, selon elles, le Conseil a adopté une interprétation de l'article 128 qui va à l'encontre des exigences générales de l'article 126, à savoir que l'employé doit « se plier aux consignes réglementaires », « se conformer aux consignes de l'employeur » et « collaborer avec quiconque s'acquitte d'une obligation qui lui incombe » en matière de santé et de sécurité. Je rejetterais cet argument.

[41] Comme le font remarquer les défendeurs au paragraphe 46 de leur mémoire, les demanderessees n'ont pas invoqué l'article 126 dans leurs observations au Conseil. Les parties ne sont généralement pas autorisées à soulever un argument pour la première fois dans le cadre du contrôle judiciaire : voir *Ouimet c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 200 au para. 22; *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61 aux para 22 à 28. Ce principe s'étend aux arguments qui concernent l'interprétation et l'application de dispositions législatives : *Canada (Procureur général) c. Ibrahim*, 2023 CAF 204 au para. 53. Il s'applique donc à l'argument des demanderessees concernant l'article 126. À mon avis, voilà qui règle toute question relative à l'article 126.

(2) L'interprétation et l'application de l'article 147.1

[42] À titre subsidiaire, les demanderessees soutiennent que le Conseil s'est déraisonnablement fondé sur l'article 147.1 du Code. Cette disposition permet à un employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé qui a exercé ses droits conférés aux articles 128 et 129 du Code de façon « délibérément abusive » : *Saumier c. Canada (Procureur général)*,

2009 CAF 51 au para. 43. Toutefois, l'employeur ne peut imposer de mesures disciplinaires sur ce fondement qu'à l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129.

[43] Les demandereses renvoient à la page 14 de la décision du Conseil où ce dernier conclut que le Code n'oblige pas M. Habus à expliquer pourquoi il refusait de signer le formulaire ou d'assister à la rencontre avec la BCMEA. Selon elles, le Conseil se tourne ensuite [TRADUCTION] « inexplicablement » vers l'article 147.1 « pour indiquer que les demandereses étaient tenues d'attendre l'issue de tous les processus d'enquête et d'appel liés au refus de travail en cas de danger avant d'imposer des mesures disciplinaires, mais elles ne l'ont pas fait » : mémoire des demandereses au para. 90.

[44] Les demandereses proposent ensuite deux interprétations possibles de l'article 147.1. Selon elles, le Conseil doit avoir retenu l'une ou l'autre de ces interprétations pour étayer sa conclusion. La première consiste à dire que le refus de M. Habus de participer au processus d'enquête constituait son propre refus de travailler en cas de danger. La deuxième concerne le fait que le Code interdit les mesures disciplinaires à l'égard de tout comportement découlant du processus prévu à l'article 128 tant que celui-ci n'est pas terminé. Les demandereses soutiennent que ces deux interprétations sont déraisonnables. Toutefois, à mon avis, il n'est pas nécessaire de les examiner, car l'argument des demandereses repose sur une mauvaise compréhension du raisonnement du Conseil.

[45] Contrairement à ce que les demandereses avancent dans leurs observations, le Conseil ne s'appuie pas sur l'article 147.1 pour dire qu'elles étaient tenues d'attendre l'issue des

processus d'enquête et d'appel pour prendre des mesures disciplinaires à l'égard de M. Habus quelle qu'en fût la raison. L'analyse de l'article 147.1 faite par le Conseil n'est pas non plus inexplicable. Au contraire, après avoir conclu qu'il existait un [TRADUCTION] « lien clair et direct entre le refus de travail et la mesure disciplinaire prise à l'encontre de [M. Habus] » – ce qui constituerait normalement des représailles au sens de l'article 147 –, la Commission a ensuite examiné si cette mesure disciplinaire pouvait néanmoins être justifiée en vertu de l'article 147.1.

[46] Le Conseil a conclu que, puisque M. Habus avait fait l'objet de mesures disciplinaires en raison de son refus de participer à l'enquête alors que le processus prévu à l'article 128 était encore en cours, les demanderesse ne pouvaient pas se prévaloir de l'article 147.1. Cette conclusion découle du libellé clair de l'article 147.1 qui exige que les processus d'enquête et d'appel soient achevés avant l'imposition de mesures disciplinaires.

[47] Les demanderesse soulèvent une autre préoccupation du fait que le raisonnement du Conseil pourrait [TRADUCTION] « donner le droit à l'employé de commettre des inconduites avant l'issue des enquêtes à l'égard d'un refus de travail et de toute procédure d'appel » : mémoire des demanderesse au para. 103.

[48] Je rejetterais cet argument.

[49] L'article 147.1 permet à l'employeur qui se trouve dans la position des demanderesse d'imposer des mesures disciplinaires à un employé qui a délibérément exercé son droit de refuser un travail dangereux de façon abusive. Ainsi, un employé qui fait preuve de mauvaise foi en

refusant de travailler, qui entrave délibérément le processus de refus de travail et qui abuse de ses droits prévus aux articles 128 et 129 du Code s'expose à des conséquences.

[50] Toutefois, le législateur a précisé que l'employeur ne peut imposer de mesures disciplinaires sur ce fondement qu'une fois le processus terminé. Cette démarche est logique, compte tenu du paragraphe 128(12), qui permet à l'employeur de poursuivre son enquête en l'absence de l'employé, et de l'alinéa 129(1)c), qui permet au chef de ne pas effectuer d'enquête si le refus de l'employé est entaché de mauvaise foi. La protection dont bénéficient les employés qui refusent de travailler en cas de danger n'est pas offerte au détriment de la capacité de l'employeur de mener à bien le processus et de déterminer après coup si le refus constituait un abus justifiant la prise de mesures disciplinaires.

[51] Selon le Conseil, les demanderesses n'ont pas démontré l'absence de lien entre les mesures disciplinaires et le processus prévu à l'article 128. Elles n'ont pas non plus établi que M. Habus avait exercé ses droits prévus aux articles 128 et 129 de façon abusive lorsqu'elles lui ont imposé des mesures disciplinaires avant la fin des processus d'enquête et d'appel. Ces conclusions étaient raisonnables compte tenu de la preuve dont disposait le Conseil et reposaient sur une interprétation raisonnable de l'article 147.1 du Code.

B. *Le processus suivi par le Conseil était-il inéquitable sur le plan procédural?*

[52] Les demanderesses contestent également la décision du Conseil de ne pas tenir d'audience. Comme je le mentionne plus haut, l'article 16.1 du Code dispose que « [l]e Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience ».

[53] Les demanderesse soutiennent que le Conseil les a privées de la possibilité [TRADUCTION] « d'interroger [M.] Habus sur les raisons de son refus de participer au processus d'enquête » et a ainsi fait abstraction de [TRADUCTION] « nombreux doutes quant à sa crédibilité » qui auraient dû entrer en ligne de compte dans la décision du Conseil : mémoire des demanderesse au para. 11.

[54] Comme l'indique expressément l'article 16.1 du Code, le Conseil n'a pas l'obligation de tenir une audience, même si une partie en fait la demande : *Madrigga c. Conférence ferroviaire de Teamsters Canada*, 2016 CAF 151 au para. 27.

[55] De plus, la Cour a confirmé à plusieurs reprises que l'existence de questions de crédibilité ou même de preuve contradictoire ne permet pas de supplanter le « très grand » pouvoir discrétionnaire que confère au Conseil l'article 16.1 : *Syndicat des services du grain (SIDM-Canada) c. Freisen*, 2010 CAF 339 aux para. 24 à 26. Il doit y avoir d'autres motifs sérieux pour justifier la tenue d'une audience : *ibid.* Essentiellement, à moins qu'une partie puisse démontrer que la décision de procéder sans tenir d'audience ne lui permette pas de faire valoir pleinement ses droits ou de connaître la preuve à réfuter, l'intervention de la Cour ne sera pas requise : *Ducharme c. Air Transat A.T. Inc.*, 2021 CAF 34 au para. 19. En l'espèce, les demanderesse n'ont pas fait cette démonstration.

[56] En outre, je souscris à l'observation des défendeurs selon laquelle le Conseil a tiré ses conclusions sans apprécier la crédibilité de M. Habus quant à ses motifs de ne pas participer au processus d'enquête. Le Conseil a conclu que M. Habus n'était pas tenu de participer à l'enquête

des demanderesse après avoir [TRADUCTION] « informé l'employeur de la présence d'un danger » : décision du Conseil, p. 14. M. Habus n'était pas non plus [TRADUCTION] « tenu d'expliquer à l'employeur pourquoi il ne participait pas » : *ibid.* Par conséquent, même si les demanderesse n'ont pas eu la possibilité de contester la crédibilité de M. Habus quant à ses raisons de ne pas participer à l'enquête, un tel contre-interrogatoire, s'il avait eu lieu, n'aurait eu aucune incidence sur le résultat de la décision. La décision du Conseil de ne pas tenir d'audience n'a pas donné lieu à un manquement à l'équité procédurale.

VI. Dispositif proposé

[57] Pour les motifs exposés ci-dessus, je rejeterais la demande de contrôle judiciaire avec dépens.

« J.B. Laskin »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Donald J. Rennie, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Nathalie Goyette, j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-252-24

INTITULÉ : PACIFIC COAST TERMINALS
CO. et BRITISH COLUMBIA
MARITIME EMPLOYERS
ASSOCIATION c. NENAD
HABUS et L'INTERNATIONAL
LONGSHORE AND
WAREHOUSE UNION, SECTION
LOCALE 500

LIEU DE L'AUDIENCE : VANCOUVER (COLOMBIE-
BRITANNIQUE)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 8 AVRIL 2025

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE LASKIN

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE RENNIE
LA JUGE GOYETTE

DATE DES MOTIFS : 27 AOÛT 2025

COMPARUTIONS :

Ryan Copeland
Jaime H. Hoopes

POUR LES DEMANDERESSES

Rebecca Kantweg
Agnieszka Kalinowska

POUR LES DÉFENDEURS

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Roper Greyell
Vancouver (Colombie-Britannique)

POUR LES DEMANDERESSES

Victory Square Law Office LLP
Vancouver (Colombie-Britannique)

POUR LES DÉFENDEURS