

Date : 20071113

Dossier : 560-02-35

Référence : 2007 CRTFP 110



Code canadien du travail

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

PAUL ALEXANDER

plaignant

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Santé)**

défendeur

Répertorié

Alexander c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)

Affaire concernant une plainte visée à l'article 133 du *Code canadien du travail*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Michele A. Pineau, vice-présidente

Pour le plaignant : lui-même

Pour le défendeur : Jennifer Lewis, avocate

Décision rendue sur la foi d'observations écrites,
datées entre le 20 mars et le 11 juillet 2007.

(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Plainte devant la Commission

[1] Le plaignant, Paul Alexander, est inspecteur des médicaments pour Santé Canada (le « défendeur ») dans la région de l'Ontario - Programme des produits de santé et des aliments.

[2] Le 23 mars 2007, le plaignant a déposé auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») une plainte alléguant des pratiques discriminatoires, des mesures disciplinaires et des pratiques déloyales de travail en violation des articles 128, 133, 134 et 147 de la partie II du *Code canadien du travail* (le « Code »). Le plaignant soutient qu'on a usé de représailles contre lui parce qu'il a exercé ses droits [traduction] « concernant la santé et la sécurité au travail ».

[3] Le 16 avril 2007, le plaignant a envoyé un courriel à la Commission pour lui demander de rendre une ordonnance provisoire rétablissant sa rémunération jusqu'à ce que son cas soit tranché. Il invoque les sérieuses conséquences de son cas sur le plan financier, son incapacité à subvenir aux besoins de ses enfants et le désespoir avec lequel il se tourne vers la Commission à l'égard de sa situation.

[4] Le défendeur s'est opposé à la demande relative à la rémunération, étant donné que le plaignant a refusé de précédentes affectations à un travail. Le défendeur affirme que, le 11 novembre 2006, le plaignant a refusé une affectation d'ES-04 (groupe et niveau) comme coordonnateur de la planification régionale parce qu'il lui fallait [traduction] « s'occuper de certaines questions touchant [sa] position actuelle ». Le 7 décembre 2006, le plaignant a refusé un poste intérimaire de SG-04 à l'Unité des licences d'établissement de la Direction générale des produits de santé et des aliments à Ottawa parce qu'il ne pourrait prendre de dispositions pour la garde de ses enfants durant ses voyages à Ottawa. Le 24 avril 2007, il a refusé une affectation de trois mois dans un poste d'ES-04 au bureau régional de l'Ontario pour des raisons médicales.

[5] Le défendeur soutient en outre que le plaignant n'a jamais invoqué le droit de refuser un travail dangereux en vertu de l'article 128 du *Code* et que, par conséquent, il ne peut alléguer l'exercice de représailles contre lui ni demander une rémunération pendant un arrêt de travail. Par conséquent, le défendeur sollicite le rejet de la plainte et de la demande de rémunération.

II. Observations écrites

[6] Le plaignant occupe son poste actuel depuis une période de temps qui n'est pas précisée, mais il semble qu'il ait des problèmes avec son gestionnaire depuis pas mal de temps. Il appert que le fondement de sa plainte concerne des allégations de traitement raciste et discriminatoire de la part de son gestionnaire. Le plaignant a à plusieurs reprises refusé de donner des détails au défendeur sur les particularités du mauvais traitement allégué. Il dit que le mauvais traitement de la part du défendeur résulte en un environnement de travail [traduction] « dangereux » et [traduction] « toxique », ajoutant qu'on l'a discrédité du point de vue de sa carrière et que l'on a ainsi porté atteinte à sa réputation. Dans ses observations, le plaignant affirme que, le 22 décembre 2006, il a remis au défendeur un certificat médical étayant sa position selon laquelle rester au travail compromettrait sa santé et sa sécurité. Dans ses propres observations, le défendeur n'a pas formulé d'objection à la manière dont le plaignant considérait cette lettre.

[7] Le plaignant ne s'est pas présenté au travail depuis cette date. Entre le 22 décembre 2006 et le 12 mars 2007, le plaignant bénéficiait d'une forme de congé payé.

[8] Le 19 janvier 2007, le plaignant a écrit un courriel à la directrice régionale du défendeur, Karolyn Lui, soulignant qu'il se sentait [traduction] « en danger » :

[Traduction]

Je ne peux tout simplement pas travailler dans le cadre d'un rapport hiérarchique, étant donné l'information que j'ai au sujet du gestionnaire des opérations par intérim. En ce qui a trait aux efforts pour me nuire, c'est très pénible. Je me sens parfois très en danger, vu la préoccupation et l'obsession à mon égard, et j'ai besoin d'aide pour qu'au moins mon travail et mes efforts quotidiens ne soient pas ciblés. Mon médecin m'a conseillé de ne pas retourner au travail tant que ne seraient pas réglées de manière satisfaisante mes affaires et toutes les questions. Pourtant, j'essaie aujourd'hui, car je croyais réellement que, étant donné la communication de décembre, vous auriez examiné la situation, et je suis très inquiet, angoissé et démoralisé. [...]

[9] Lorsque le défendeur a demandé des éclaircissements, le plaignant a répondu comme suit, par courriel en date du 29 janvier 2007 :

[Traduction]

[...] Quand je dis que je me sens en danger, cela signifie simplement que [...] j'ai été ciblé, que l'on m'a discrédité du point de vue de ma carrière, que l'on a porté atteinte à ma réputation, que des remarques racistes m'ont été faites et que des mesures discriminatoires ont été prises par plusieurs — l'information dont je dispose le montre clairement. Comme je vous l'ai écrit plusieurs fois et comme j'en ai discuté avec le directeur régional ayant assuré l'intérim en votre absence, je me sentais en danger et anxieux, je me sentais surveillé et je ne peux aller plus loin pour l'instant, vu les sensibilités ainsi que les répercussions juridiques possibles. C'est mon impression, et parfois je crains effectivement pour ma sécurité, étant donné toute l'information que j'ai.

De plus, je vous ai seulement écrit afin d'être placé ailleurs pour ma sécurité et vu ma mauvaise santé, car vous étiez la directrice régionale, et il y a maintenant 19 mois que je suis l'objet d'actes terribles. [...]

[...]

[10] Le 2 février 2007, le psychiatre du plaignant a écrit au défendeur pour lui dire que, certes, le plaignant pouvait continuer à travailler mais que le défendeur devrait prendre à son égard des mesures d'adaptation en lui accordant une mutation temporaire. Le défendeur a demandé des éclaircissements sur les mesures d'adaptation et a été renvoyé au plaignant. Le défendeur a essayé en vain, par divers moyens, d'obtenir l'information dont il estimait avoir besoin pour prendre à l'égard du plaignant les mesures d'adaptation appropriées.

[11] Le 26 février 2007, le défendeur a rencontré le plaignant pour discuter de son retour au travail. Le plaignant n'était pas disposé à fournir d'autres renseignements sur son sentiment [traduction] « d'insécurité ». Il a parlé de conflits généraux au travail sans donner plus de détails et sans préciser d'autres circonstances.

[12] Le 7 mars 2007, Anthony Sangster, directeur général régional, Santé Canada, a envoyé un courriel au plaignant pour l'informer que tous ses crédits de congé seraient épuisés le 12 mars 2007 et qu'il serait considéré comme étant en congé sans traitement après cette date. Son accès à l'immeuble a ainsi été suspendu. Le plaignant qualifie ces mesures de « lock-out ». Il est en congé administratif sans traitement depuis le 12 mars 2007.

[13] Le plaignant a à maintes reprises informé le défendeur qu'il ne consentirait pas à une évaluation médicale de sa santé, supposément en raison de [traduction] « règles du Conseil du Trésor » et d'instructions de son agent négociateur.

[14] Le plaignant soutient avoir été avisé par un représentant du Tribunal de la dotation de la fonction publique qu'il peut avoir un droit de recours en vertu du *Code*, pour avoir refusé de travailler dans des conditions dangereuses par suite du mauvais traitement dont il allègue avoir été victime de la part du gestionnaire du défendeur, et que la Commission a compétence pour entendre une telle plainte. Ayant eu cet avis, le plaignant a déposé la présente plainte.

[15] Le 4 juin 2007, j'ai tenu une téléconférence préparatoire avec le plaignant et les représentants du défendeur afin d'entendre leurs points de vue sur ma compétence pour trancher la demande du plaignant sollicitant une ordonnance provisoire pour le rétablissement de la rémunération jusqu'à ce que la Commission règle la plainte. Après avoir entendu les points de vue des parties, j'ai demandé à ces dernières de produire des observations écrites sur le bien-fondé de la demande d'ordonnance provisoire et le bien-fondé de la plainte. Plus précisément, j'ai demandé aux parties de traiter de la question de savoir si le plaignant a invoqué l'article 128 du *Code* quand il est parti en congé.

[16] Le plaignant a, depuis lors, envoyé des courriels presque quotidiennement au greffier et à l'agent de gestion de cas de la Commission dans une tentative de faire valoir sa plainte. Concernant la demande d'observations écrites, le plaignant a formulé des observations officielles les 5, 6, 15 et 21 juin, ainsi que deux fois le 19 juin et deux fois le 9 juillet 2007. Le 9 juillet 2007, on lui a donné comme consigne de cesser de correspondre avec la Commission jusqu'à ce qu'une décision soit rendue au sujet de sa plainte. Néanmoins, depuis le 9 juillet 2007, le plaignant a continué avec acharnement d'envoyer des courriels à la Commission et lui a transmis des copies de courriels relatifs à des plaintes dans des procédures dont n'était pas saisie la Commission.

[17] Le 22 juin 2007, le psychiatre du plaignant a avisé M. Sangster, directeur général régional du défendeur, que le plaignant était apte à retourner au travail le 12 juillet 2007, [traduction] « dans le cadre de son plan de réadaptation », sans émettre de réserves. Le 12 juillet 2007, le psychiatre a modifié sa position sur l'aptitude au travail du plaignant et réitéré deux recommandations formulées dans

deux lettres précédentes, à savoir qu'il faudrait modifier l'actuel rapport hiérarchique directement ou indirectement et que le plaignant ne devrait pas être tenu de travailler dans l'actuel environnement stressant.

[18] Après un échange de courriels avec le plaignant, M. Sangster a déclaré que, vu l'opinion modifiée du psychiatre, il fallait que des médecins du défendeur examinent pleinement les besoins et préoccupations du plaignant et que, si ce dernier refusait une évaluation, il demeurerait en congé sans traitement jusqu'à ce que l'information requise soit fournie et examinée. Le plaignant a apparemment choisi de ne pas se soumettre à une évaluation médicale.

III. Résumé de l'argumentation

[19] Comme le bien-fondé de la plainte a été pris en considération avec l'objection du défendeur quant à la compétence de la Commission pour rendre une ordonnance provisoire sur la rémunération, les arguments sont résumés dans l'ordre dans lequel ils sont parvenus.

A. Argumentation du plaignant

[20] Le plaignant soutient qu'il a été la cible d'un traitement raciste et discriminatoire de la part de son gestionnaire et que le défendeur a reçu de nombreuses plaintes semblables; le plaignant a cité une statistique indiquant que 40 % des employés dans sa région craignent que l'on exerce des représailles contre eux s'ils rapportent un danger. Le plaignant assure à la Commission qu'il peut étayer toute ses affirmations par [traduction] « des documents écrits ». Il estime que ce mauvais traitement constituait un danger pour sa santé et/ou sa sécurité. Il dit qu'il a refusé de porter des accusations dans sa correspondance avec la Commission en se basant sur ce qu'il considère comme étant des préoccupations en matière de confidentialité et de vie privée.

[21] Le plaignant affirme que, en restant à l'écart du lieu de travail, il invoquait ses droits selon le paragraphe 128(1) du *Code*, qui permet à un employé de refuser de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que c'est dangereux pour lui de travailler dans ce lieu. Le plaignant affirme aussi que l'employeur était bien au courant de ce fait.

[22] Le plaignant soutient que rien n'exige dans le *Code* que l'employé informe l'employeur en utilisant les termes exacts de l'article 128. Il soutient en outre que le « lock-out » dont il a été l'objet constitue des représailles exercées contre lui parce qu'il a rapporté le traitement raciste de la part du gestionnaire. Il allègue que le défendeur souhaite réduire au silence les travailleurs qui sont victimes d'un tel mauvais traitement. Le plaignant énonce ces arguments comme suit :

[Traduction]

Et maintenant, au sujet de la question de savoir si j'avais informé l'employeur que j'invoquais l'article 128 du Code canadien du travail, j'ai lu le Code et n'y ai vu aucune mention écrite indiquant que l'employé doit informer l'employeur qu'il invoque l'article 128 en ces termes exacts ou par écrit. Déclarer à l'employeur « J'invoque l'article 128 » suppose que l'employeur agira mal et qu'il y aura des violations du Code. Ce qui arrive en réalité, c'est qu'une fois qu'un employé a subi des mesures punitives extrêmes, soit dans mon cas le lock-out et la suppression de rémunération en date du 12 mars 2007, l'employé commence alors à effectuer des recherches dans les règles/lois/règlements en vigueur et découvre toutes les violations imputables à l'employeur. Il m'était impossible de connaître d'avance les dispositions du Code du travail ou d'autres lois à invoquer, avant même de savoir que la direction agissait mal et illégalement. C'est seulement après les mesures prises par l'employeur et mes recherches dans les règles de droit applicables que je me suis rendu compte de la teneur du Code canadien du travail ainsi que des violations ayant eu lieu.

[Je souligne]

[23] Le plaignant affirme en outre ceci :

[Traduction]

J'ai bel et bien invoqué l'article 128, en utilisant mes propres termes, sans savoir que ces gestionnaires violaient le Code. Ils étaient conscients qu'ils agissaient mal mais ne connaissaient pas l'ampleur de leur contravention, qui touchait le droit du travail et avait trait à un emploi abusif illicite de l'évaluation médicale [...]

[Je souligne]

[24] Enfin, le plaignant argue qu'il devrait être protégé des représailles exercées parce qu'il a invoqué le paragraphe 128(1) du *Code*, et ce, en vertu de l'article 147, qui interdit à l'employeur de pénaliser un employé parce qu'il a observé les dispositions de la partie II du *Code*.

B. Argumentation du défendeur

[25] Le défendeur soutient que le plaignant n'a jamais exercé un droit en vertu de l'article 128 du *Code* ni démontré que l'environnement de travail est dangereux. Le défendeur soutient aussi que le plaignant n'a pas été l'objet de mesures disciplinaires mais continue d'être incapable d'accomplir les fonctions de son poste, pour des raisons médicales. Le plaignant a épuisé tous ses crédits de congé et est dans une situation [traduction] « pas de travail, pas de rémunération ». L'article 133 du *Code* ne s'applique qu'une fois que la Commission a déterminé que l'employeur a enfreint l'article 147.

[26] Comme geste de bonne volonté, le défendeur avait consenti à ce que le plaignant occupe temporairement un autre poste s'il acceptait une évaluation d'aptitude au travail. Le plaignant a refusé de satisfaire aux demandes du défendeur en matière d'évaluation médicale.

[27] Le défendeur argue également que, même si le gestionnaire du plaignant l'a traité d'une manière discriminatoire et que ce traitement résultait en un danger selon l'article 128 du *Code*, un employé est tenu de signaler le danger à son employeur le plus tôt possible, pour que la situation puisse être l'objet d'une enquête appropriée, ce que le plaignant a omis de faire.

[28] Le défendeur soutient que le refus du plaignant de retourner au travail de même que ses courriels sur le prétendu traitement discriminatoire étaient insuffisants pour éveiller l'attention de la direction sur le « danger » au travail et le défendeur maintient que plus de renseignements sont nécessaires. Le défendeur argue que le plaignant n'a pas respecté la norme établie dans *Sheila Green* (1992), 90 di 186, et *Bruno Paquin* (1991), 86 di 82, norme d'après laquelle un employé doit, pour se plaindre de représailles en vertu du *Code*, déclarer de façon assez claire qu'il refuse de travailler à cause d'un danger perçu.

[29] De plus, le défendeur souligne que le plaignant n'a pas donné d'exemple particulier de traitement raciste ou discriminatoire à l'appui de son affirmation mais n'a que mentionné des conflits généraux au travail.

IV. Motifs

[30] Voici les dispositions pertinentes de la partie II du *Code* :

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 :

[...]

b) *il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;*

[...]

(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) [...] fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

[...]

(8) S'il reconnaît l'existence du danger, l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; [...]

(9) En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur [...] un rapport circonstancié à cet effet.

[...]

133.(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

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 :

[...]

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[Je souligne]

[31] De plus, le paragraphe 133(6) du *Code* prévoit une inversion du fardeau de la preuve quant aux plaintes selon l'article 128 :

133.(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[32] Toutefois, avant qu'une inversion du fardeau de la preuve puisse se produire, on doit déterminer si les exigences du paragraphe 133(3) ont été respectées, c'est-à-dire si le plaignant peut démontrer qu'il s'est conformé au paragraphe 128(6), soit à l'obligation de l'employé de signaler à l'employeur son refus de travailler. Pour invoquer le paragraphe 128(6), un plaignant doit d'abord démontrer : a) qu'il avait des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger lorsqu'il a refusé de travailler; b) qu'il a communiqué à l'employeur l'existence du danger au travail.

A. L'existence d'un danger

[33] Lorsque d'autres peuvent observer le danger au travail allégué, il n'est guère difficile de démontrer qu'un danger peut exister. Cependant, si le danger est une expérience individuelle, les arbitres insistent que l'employé ait une preuve solide pouvant amener d'autres personnes raisonnables, examinant les mêmes circonstances, à conclure que le danger est bel et bien réel. C'est un critère objectif. (Voir Palmer et Palmer dans *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 3^e édition, au paragr. 7.17).

[34] Quoique les employés puissent se tromper dans leur évaluation d'un danger, ils doivent pouvoir convaincre la Commission qu'ils croyaient sincèrement que le danger existait lorsqu'ils ont refusé de travailler, de sorte que la Commission puisse être persuadée qu'il y avait effectivement des motifs raisonnables pour refuser de travailler. Le droit de refuser de travailler ne peut servir de moyen détourné pour

soulever d'autres problèmes de relations de travail (voir *Jocelyn Simon et al. c. Société canadienne des postes* (1993), 91 di 1).

[35] De plus, lorsqu'un employé refuse de travailler pour des raisons médicales, comme en l'espèce, il incombe à l'employé de convaincre son employeur, par une preuve documentaire provenant d'un médecin, que le travail en cause est un danger pour la santé (voir *United Automobile Workers, Local 636 v. F.M.C. of Canada Ltd., Link-Belt Speeder Division* (1971), 23 L.A.C. 234). En d'autres termes, l'employé a la charge de produire une preuve médicale qui étaye son affirmation selon laquelle il y a effectivement un danger.

[36] Dans ce cas-ci, le plaignant a refusé fermement de fournir une preuve médicale quant à sa santé et de se soumettre à un examen médical par des médecins du défendeur. En outre, il a présenté au défendeur des renseignements contradictoires sur son aptitude au travail. Le seul fait connu au sujet de son état de santé, c'est qu'il est suivi par un psychiatre.

[37] Un exemple concret de renseignements contradictoires se rapporte à la récente décision du plaignant de ne pas retourner au travail. Son psychiatre l'avait déclaré apte à retourner au travail le 12 juillet 2007, et il avait ainsi obtenu l'autorisation d'occuper à nouveau son ancien poste, sans aucune restriction médicale. Ensuite, il a présenté un autre certificat médical qui disait qu'il pouvait retourner au travail, mais avec des restrictions. Quand l'employeur a demandé une fois de plus que les préoccupations de santé du plaignant soient examinées par des médecins du programme de santé et sécurité au travail, le plaignant a refusé de retourner au travail. Les refus répétés de se soumettre à une évaluation médicale indépendante, de même que le manque de renseignements médicaux précis et le refus du plaignant d'accepter d'autres affectations, m'apparaissent comme un comportement qui n'est pas compatible avec une prétention de refus de travailler fondée sur un lieu de travail dangereux au sens de l'article 128 du *Code* mais qui cadre davantage avec le refus de se soumettre à une évaluation de santé indépendante.

B. Communication de l'existence d'un danger au travail

[38] Le *Code* ne décrit pas un processus officiel et ne précise pas non plus les termes exacts à utiliser pour la communication de l'existence d'un danger au travail afin de justifier le refus d'accomplir un travail dangereux. Néanmoins, un employé doit

invoquer la préoccupation d'ordre sécuritaire avec assez de clarté pour alerter l'employeur et déclencher le mécanisme prévu dans le *Code* aux fins de l'enquête sur les préoccupations de l'employé et, au besoin, pour donner lieu aux mesures à prendre en vue de régler ces préoccupations.

[39] Dans *David Pratt* (1988), 73 di 218, 1 CLRBR (2d) 310 (CCRT no. 686), le Conseil canadien des relations du travail (tel était son nom) a déclaré que la partie II du *Code* est conçue pour veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient jamais compromises. Certes, l'appréhension d'un danger par un employé peut parfois ne pas être fondée, mais, dans la mesure où cette crainte amène l'employé à exercer son droit de refus de bonne foi, alors ce droit est pleinement protégé par le *Code*. Cette perception doit toutefois être à tout le moins clairement communiquée lorsque ce droit est exercé.

[40] Les décisions *Green* et *Paquin* soulignent que, bien qu'aucun processus officiel n'existe et qu'il n'y ait pas de « paroles sacramentelles » pour exprimer un refus de travailler, l'employé doit signaler assez clairement qu'il refuse de travailler sur le fondement d'un danger perçu (voir aussi *Simon*).

[41] Dans l'ouvrage de Palmer et Palmer, au paragr. 7.19, les auteurs affirment que le refus de travailler doit être communiqué [traduction] « d'une manière raisonnable et adéquate » :

[Traduction]

[...]

L'exigence finale en la matière est que le fonctionnaire s'estimant lésé doit, au moment du refus, communiquer les raisons de ce refus à son employeur « d'une manière raisonnable et adéquate » [référence omise]. La justification en est évidemment que, à moins que les employeurs connaissent les raisons du refus, ils ne peuvent pas examiner la question du danger pour déterminer l'existence de celui-ci ou pour chercher à rassurer le fonctionnaire s'estimant lésé, s'il n'existe pas de danger en fait. [...]

[...]

[42] À l'exigence d'une claire communication de l'existence d'un danger au travail j'ajouterais qu'il doit y avoir un certain lien entre la décision de l'employé de refuser

de travailler et le moment auquel le danger est communiqué à l'employeur. Le paragraphe 128(6) du *Code* dit que le danger doit être communiqué « sans délai ». Il est bien établi en droit que, lorsqu'un employé exerce son droit de refuser de travailler, il doit être conscient qu'il exerce des droits selon le *Code*.

[43] Donc, pour accueillir cette plainte, je dois être convaincue que le plaignant a clairement avisé le défendeur d'un danger au travail quand il a décidé de s'absenter du travail, qu'il l'a fait sans délai et qu'il était au courant qu'il exerçait le droit de refuser de travailler qui est prévu par le *Code*.

[44] L'essentiel du cas du plaignant est que le traitement raciste et discriminatoire de la part de son gestionnaire l'a amené à cesser de travailler. Le plaignant ne spécifie pas quelles ont été les actions du gestionnaire; il soutient plutôt qu'il n'est pas disposé à fournir cette information à cause de préoccupations en matière de confidentialité et de vie privée. Ses affirmations que le mauvais traitement de la part de l'employeur résulte en un environnement de travail [traduction] « dangereux » et [traduction] « toxique », qu'on l'a discrédité du point de vue de sa carrière et que l'on a porté atteinte à sa réputation sont dépourvues de détails. Le plaignant étaye sa demande par une statistique, non prouvée, qui indique que dans sa région 40 % des employés craignent que l'on use de représailles contre eux s'ils rapportent un danger. Cette statistique vient d'une enquête non liée à la présente plainte. On ne sait pas trop comment les perceptions des autres employés à l'égard du lieu de travail ont trait à l'affirmation du plaignant selon laquelle il a invoqué l'article 128 du *Code* quand il a quitté le lieu de travail. Quoi qu'il en soit, de simples allégations ne constituent pas une preuve selon la prépondérance des probabilités que le plaignant a été la victime de représailles.

[45] Dans *Lewchuk c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2001 CRTFP 76, la Commission a été bien explicite en déclarant qu'un employé doit fournir une explication à propos d'un refus de travailler fondé sur la partie II du *Code*. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée avait été suspendue pour n'avoir pas suivi un ordre de sa supérieure de donner des soins à une détenue. Elle alléguait qu'elle avait refusé d'obéir parce qu'elle craignait pour sa sécurité; cependant, elle n'en a pas informé la gestionnaire d'unité au moment de son refus. L'arbitre de grief a considéré que, si la fonctionnaire s'estimant lésée était véritablement préoccupée quant à sa sécurité, il aurait été raisonnable de sa part d'engager une discussion avec sa superviseure et d'exprimer ses préoccupations.

[46] En l'espèce, rien ne prouve que le plaignant ait été préoccupé au sujet de sa sécurité au sens du *Code* quand il ne s'est pas présenté au travail après le 22 décembre 2006 ou qu'il ait soulevé une telle préoccupation auprès de son superviseur à cette époque. La correspondance entre les parties montre que le plaignant n'a pas soulevé la question de son sentiment « d'insécurité » avant le 19 janvier 2007. Dans l'échange de courriels avec le défendeur, le plaignant ne mentionne aucunement l'article 128 du *Code* et ne fait pas non plus une déclaration équivalant à un refus de travailler à cause d'un danger au travail. Les préoccupations exposées par le défendeur le 19 janvier 2007 portent essentiellement sur une situation au travail existant alors depuis 19 mois.

[47] Je suis davantage persuadée que l'allégation du plaignant relativement aux représailles exercées parce qu'il a invoqué un droit de refus a suivi l'avis qu'il avait reçu quant à la compétence de la Commission pour entendre les plaintes fondées sur les dispositions du *Code* en matière de santé et sécurité au travail. Ces observations m'amènent à conclure que c'est bien après qu'il eut quitté le lieu de travail que le plaignant a su qu'il avait de tels droits ou que ceux-ci pourraient s'appliquer à sa présente situation. Le plaignant n'a soulevé la question du *Code* auprès du défendeur qu'à un moment donné en mars 2007, après qu'il eut quitté le travail, après que le défendeur eut demandé des éléments de preuve d'ordre médical et après que le défendeur eut mis le plaignant en congé sans traitement. De même, la correspondance du plaignant avec la Commission indique que cette plainte n'est qu'un des nombreux recours que le plaignant a adressés et que ce n'est qu'une autre façon de soulever d'autres problèmes de relations de travail touchant la frustration du plaignant à l'égard du lieu de travail.

[48] Comme je l'ai expliqué précédemment, le plaignant a la charge d'établir qu'il a invoqué l'article 128 du *Code* quand il est parti en congé. Le plaignant a eu une autre occasion, avec la téléconférence du 4 juin 2007, d'expliquer les circonstances dans lesquelles il avait invoqué son droit de refus, mais, malgré cela, l'heure et la date de la communication de l'existence d'un danger au travail et le nom de la personne à qui le plaignant aurait communiqué l'existence de ce danger restent inconnus, et par conséquent le fondement d'une plainte selon le *Code* demeure obscur. La volumineuse correspondance du plaignant avec la Commission est remplie de généralités, d'observations négatives sur le lieu de travail et de vastes accusations contre le défendeur qui aurait donné au plaignant des renseignements faux et trompeurs, mais

malheureusement, cette correspondance ne mentionne guère de faits démontrant un refus de travailler qui est prévu par le *Code*.

[49] Le manque de précision des allégations du plaignant et l'absence de détails sur les événements qui ont conduit le plaignant à sa décision de ne pas se présenter au travail m'amènent à conclure que, jusqu'à ce que sa plainte soit déposée, le plaignant n'a communiqué ou n'entendait communiquer aucune préoccupation quant à l'existence d'un lieu de travail dangereux ou menaçant pour son bien-être au sens du *Code*. Je ne vois pas de lien entre la décision du plaignant de ne pas se présenter au travail le 22 décembre 2006 et les quelques faits énoncés dans sa plainte alléguant des représailles de la part du défendeur. Le plaignant ne m'a pas convaincue qu'il invoquait l'article 128 du *Code* quand il a déposé son certificat médical le 22 décembre 2006.

[50] Il y a deux autres raisons pour lesquelles je suis également persuadée que le plaignant n'entendait pas invoquer l'article 128 du *Code* lorsqu'il a décidé de quitter le lieu de travail. Premièrement, le plaignant mentionne souvent dans sa correspondance qu'il a été mis en « lock-out » par le défendeur. Le terme « lock-out » désigne une suspension de travail ou un refus de continuation d'emploi de la part de l'employeur pour inciter un employé à accepter des modalités d'emploi. Ce terme ne comporte aucune connotation relative à l'existence d'un danger ou d'un risque lié au lieu de travail. De plus, la position du plaignant qu'il a été l'objet d'un lock-out contredit ses allégations de représailles de la part du défendeur. Des représailles au sens du *Code* désignent une manière dont l'employeur se conduit après que l'employé a choisi d'exercer son droit de refuser de travailler à cause de conditions dangereuses alléguées, c'est-à-dire la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un employé parce qu'il a exercé ses droits. En déclarant que le défendeur l'a mis en lock-out, le plaignant allègue que l'employeur a provoqué son départ du lieu de travail et pris les moyens pour le tenir à l'écart. Une telle position ne cadre pas avec une situation où le plaignant aurait quitté le lieu de travail par suite d'un refus de travailler dans des conditions dangereuses.

[51] Deuxièmement, le plaignant dit dans l'une de ses communications citées plus haut dans les présents motifs qu'il a porté plainte seulement après avoir été au courant des dispositions du *Code* et après s'être rendu compte que les actions du défendeur pouvaient avoir enfreint les dispositions du *Code*. Le plaignant affirme aussi qu'il a d'abord écrit au Tribunal de la dotation de la fonction publique, qu'on lui a dit

de s'adresser à la Commission et [traduction] : « *C'est alors que j'ai commencé à lire sur le Code canadien du travail [...]* ». Le plaignant a fait cette découverte après le 12 mars 2007. Ces déclarations ne permettent plus de douter que, lorsqu'il a quitté le travail, le plaignant n'invoquait pas son droit de refus en vertu du *Code*. Cette intention lui est plutôt venue après qu'il eut découvert l'existence d'autres recours.

[52] Dans l'ensemble, le refus inébranlable du plaignant de retourner au travail, sauf à ses propres conditions, sa conviction que l'employeur est à l'origine de son départ du travail et son retard à soulever l'allégation des représailles dont on aurait usé parce qu'il avait exercé son droit de refus en vertu du *Code* ont servi à me convaincre que cette plainte n'a pas trait à l'exercice d'un droit de refus selon le *Code* et est simplement une autre façon d'exposer des questions actuelles de travail.

[53] Comme le plaignant ne m'a pas convaincue qu'il s'était conformé au paragraphe 128(6) du *Code*, son refus de se présenter au travail ne peut être assimilé à un droit de refus prévu par le *Code*. Donc, l'inversion du fardeau de la preuve ne s'applique pas à la présente plainte, et le plaignant ne s'est pas acquitté de la charge qui lui incombait de montrer qu'il avait respecté le paragraphe 128(6), soit l'obligation de l'employé de faire rapport à son employeur de son refus de travailler.

[54] En conséquence, la plainte relative aux articles 128, 133 et 147 du *Code* doit être rejetée pour défaut de preuve.

C. Ordonnance provisoire quant à la rémunération

[55] Le plaignant m'avait demandé d'ordonner temporairement que sa rémunération soit rétablie jusqu'à ce que son cas soit tranché. Étant donné que la plainte est rejetée faute de preuve, cette demande de rétablissement de rémunération est théorique.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[57] La plainte est rejetée.

Le 13 novembre 2007.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**Michele A. Pineau,
vice-présidente**