

Date: 20250924

Dossier: 560-26-49064

Référence: 2025 CRTESPF 120

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

STANLEY DANIA

plaignant

et

RÉGIE CANADIENNE DE L'ÉNERGIE

défenderesse

Répertorié

Dania c. Régie canadienne de l'énergie

Affaire concernant une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail*

Devant : Christopher Rootham, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Tong Jun (Roger) Zhang, avocat

Pour la défenderesse : Emmanuela Aléandre, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 20 juin et les 1er et 22 août 2025
(Traduction de la CRTESPF).

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Aperçu

[1] Stanley Dania a déposé un grief auprès de la Régie canadienne de l'énergie (RCE) le 3 novembre 2023 alléguant un harcèlement. Il a été renvoyé en cours de stage le 15 novembre 2023. Il affirme que son renvoi en cours de stage constituait une mesure de représailles parce qu'il a déposé un grief de harcèlement et que cela signifie qu'il a été congédié parce qu'il a observé les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* (L.R.C. 1985, ch. L-2) ou qu'il a cherché à en assurer l'application. Il a déposé la présente plainte contre son congédiement.

[2] La RCE soulève deux oppositions à la présente plainte. En premier lieu, elle affirme que le grief ne constituait pas un effort pour demander l'application de la partie II du *Code canadien du travail*. Je suis du même avis.

[3] Il existe différents régimes législatifs pour les employés qui ont été assujettis à une mesure de représailles pour avoir déposé un grief et pour ceux qui ont été assujettis à une mesure de représailles pour avoir exercé un droit en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*. Le régime concernant les griefs régit le présent différend, et non le régime prévu dans le *Code canadien du travail*. De plus, M. Dania a déposé un avis d'incident en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* peu après le dépôt d'un grief et il n'allègue pas avoir été assujetti à une mesure de représailles pour l'avoir fait. M. Dania et la RCE ont considéré le présent grief comme distinct de son recours sous le régime de la partie II du *Code canadien du travail*; ce faisant, M. Dania ne peut pas maintenant considérer le présent grief comme faisant partie de ce recours.

[4] En deuxième lieu, la RCE affirme que le renvoi en cours de stage ne constitue pas un congédiement pour l'application de l'article 147 du *Code canadien du travail*. Je ne suis pas du même avis. Un congédiement pour l'application de l'article 147 du *Code canadien du travail* constitue toute cessation d'emploi involontaire par des mesures prises par l'employeur. Le renvoi en cours de stage est un exemple de congédiement.

[5] Compte tenu de ma décision d'accueillir la première objection de la RCE, je dois rejeter la présente plainte. Mes motifs détaillés suivent.

II. Fondement de la plainte

[6] M. Dania a été embauché par la RCE le 24 novembre 2022 dans le poste de directeur. Il a eu une relation acrimonieuse avec sa superviseure pendant son emploi.

[7] Le 15 octobre 2023, il a déposé un avis d'incident en vertu de l'article 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (DORS/2020-130; le « *Règlement sur la PHVLT* »), alléguant que sa superviseure l'avait harcelé. La RCE a embauché une entreprise externe pour enquêter sur cet avis d'incident et elle a achevé son enquête en mars 2024. L'enquêteur a conclu que l'une des 11 allégations énumérées dans cet avis d'incident était fondée.

[8] Le 3 novembre 2023, il a déposé un grief auprès de la RCE en vertu de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*). Ce grief a énuméré quatre motifs. Selon l'un de ces motifs, l'employeur ne lui avait pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement, contrairement à ses conditions d'emploi, aux politiques de la RCE sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. 6). La RCE a embauché un enquêteur externe, qui a conclu que ses allégations n'étaient pas fondées. M. Dania conteste cette conclusion.

[9] Le 15 novembre 2023, la RCE a congédié M. Dania. Il était toujours en période de stage et la RCE a qualifié son congédiement de renvoi en cours de stage.

[10] Le 12 février 2024, M. Dania a déposé la présente plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail*. Dans cette plainte, il est allégué qu'il a été congédié en tant que mesure de représailles pour avoir demandé l'application d'une disposition de la partie II du *Code canadien du travail* concernant la santé et la sécurité au travail. Plus particulièrement, il allègue qu'il a été assujéti à des mesures de représailles parce qu'il a déposé le grief daté du 3 novembre 2023. Sa plainte indique que [traduction] « [l]orsqu'il a déposé le grief du 3 novembre 2023, M. Dania déclare qu'il a exercé ses droits concernant la santé et la sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* [...] ».

[11] Fait important, la plainte de M. Dania ne comporte aucune affirmation selon laquelle il a été licencié en guise de mesure de représailles pour avoir déposé un avis d'incident le 15 octobre 2023. M. Dania n'a jamais non plus soutenu dans ses

arguments écrits qu'il avait été licencié en guise de mesures de représailles pour avoir déposé l'avis d'incident. La RCE estime que cela découle du fait que la superviseure qui l'a renvoyé en cours de stage n'a pris connaissance de l'avis d'incident que le 14 janvier 2024 (soit des mois après l'avoir renvoyé en cours de stage) et, par conséquent, le licenciement ne peut pas constituer une mesure de représailles pour quelque chose dont elle n'avait aucune connaissance. Il s'agit d'une explication raisonnable, mais elle demeure spéculative parce que M. Dania ne fournit aucune explication à cet égard dans ses arguments.

III. Cadre pour une plainte fondée sur l'article 147 du *Code canadien du travail*

[12] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a décrit le cadre d'une plainte fondée sur les articles 133 et 147 du *Code canadien du travail* dans *White c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 52, au paragraphe 73. Ce cadre exige que la Commission réponde aux trois questions suivantes :

- 1) M. Dania a-t-il observé les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* ou a-t-il cherché à en assurer l'application?
- 2) La RCE a-t-elle pris une mesure interdite par l'article 147 du *Code canadien du travail* à l'égard de M. Dania?
- 3) Existe-t-il un lien direct entre la mesure prise contre M. Dania et l'observation des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, ou le fait de chercher à en assurer l'application par le plaignant?

[13] Au paragraphe 71 de *White*, la Commission a clarifié que le premier élément du cadre englobe « [...] toute action menée afin d'observer les dispositions de la partie II du *Code* ou de chercher à les faire appliquer, et pas seulement celles qui impliquent l'exercice des droits ».

[14] La présente décision concerne les deux premiers éléments de ce cadre. Si j'avais conclu en faveur du plaignant à l'égard de ces deux premiers éléments, il aurait fallu que je tiens une audience sur le troisième élément parce que, contrairement aux deux premiers éléments, il soulève des questions de fait qui nécessitent un témoignage et un contre-interrogatoire.

[15] En d'autres termes, les deux questions à trancher dans la présente décision sont les suivantes :

- 1) Le grief déposé le 3 novembre 2023 visait-il à exercer un droit en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*?
- 2) Le renvoi en cours de stage constitue-t-il un congédiement pour l'application de l'article 147 du *Code canadien du travail*?

[16] Je trancherai les deux questions dans cet ordre.

IV. Question no 1 : le grief daté du 3 novembre 2023 ne visait pas à exercer un droit en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*

[17] En principe, quelque chose pourrait être un effort visant à chercher à assurer l'application de la partie II du *Code canadien du travail* ou une mesure prise pour exercer un droit en vertu de la partie II sans que ces dispositions soient citées.

Toutefois, j'ai conclu qu'un employé ne peut pas demander un redressement en vertu de l'article 147 du *Code canadien du travail* pour avoir déposé un grief. J'ai également conclu que, selon les faits de la présente affaire, le grief n'a pas été déposé en vue d'assurer l'application de la partie II du *Code canadien du travail*.

A. L'omission de faire référence à la partie II du *Code canadien du travail* dans le grief n'est pas déterminante

[18] La décision de principe sur la question de savoir ce qui constitue un effort cherchant à appliquer la partie II du *Code canadien du travail* est *Roy c. TELUS Communications Inc.*, 2016 CCRI 822. Cette décision portait sur la partie II du *Code canadien du travail* tel qu'elle était libellée avant que d'importantes modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2021. Avant ces modifications, l'article 125(1)z.16) du *Code canadien du travail* obligeait les employeurs à « [...] prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail; [...] ». La partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (DORS/86-304) en vigueur avant le 1er janvier 2021 portait sur la violence dans le lieu de travail. Elle définissait la « violence dans le lieu de travail » de manière à inclure « [...] tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie » (article 20.2) et exigeait qu'un employeur qui prend connaissance d'une supposée violence dans le lieu de travail tente de régler l'affaire, mais, s'il ne pouvait pas le faire, il devait nommer une « personne compétente » pour enquêter sur la supposée violence dans le lieu de travail (article 20.9).

[19] Ce système a fait l'objet d'une révision et un nouveau système l'a remplacé à compter du 1er janvier 2021. Le *Code canadien du travail* oblige maintenant les employeurs à « [...] prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le **harcèlement** et la violence dans le lieu de travail, pour donner suite aux incidents de **harcèlement** et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail; [...] » [Je mets en évidence] (article 125(1)z.16)). Le *Règlement sur la PHVLT* a été adopté pour protéger la santé psychologique dans le lieu de travail, ce qui comprend la prévention du harcèlement et l'enquête sur les allégations de harcèlement. Une personne (appelée la « partie principale ») peut déposer une plainte de harcèlement en fournissant à l'employeur ou à son « destinataire désigné » un « avis d'incident » de harcèlement (*Règlement sur la PHVLT*, article 15(1)). L'employeur ou le destinataire désigné doit ensuite tenter de régler la plainte (*Règlement sur la PHVLT*, article 23(1)); si la plainte ne peut pas être réglée, elle doit faire l'objet d'une enquête si c'est toujours ce que souhaite la partie principale (*Règlement sur la PHVLT*, article 25(1)).

[20] Comme je l'ai déjà indiqué, l'affaire *Roy* a été tranchée sous le régime du système en vigueur avant 2021. Mme Roy avait déposé une plainte de harcèlement en application de la politique de harcèlement interne de son employeur et elle a été congédiée peu après. Elle n'a jamais fait référence à la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* dans sa plainte de harcèlement. Tout comme dans la présente affaire, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) devait décider si sa plainte de harcèlement constituait un processus sous le régime de la partie II du *Code canadien du travail*. Il a conclu par l'affirmative.

[21] Le CCRI a examiné l'historique législatif de la violence dans le lieu de travail et la décision récente (à l'époque) de la Cour d'appel fédérale dans *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 273. Il a ensuite conclu comme suit :

[...]

[90] *Le fait que Mme Roy n'a fait aucune référence explicite à la partie XX du Règlement n'est pas déterminant. Le Conseil note que tant la CF que la CAF ont indiqué qu'un employeur avait certaines obligations dès la réception d'une plainte. Le défaut de faire enquête sur une plainte ne peut étayer une défense voulant que*

l'employé n'ait pas été assez explicite pour bénéficier des protections de la partie XX du Règlement.

[91] La CAF a noté explicitement que l'absence d'une caractérisation de violence n'est pas concluante et que le fardeau qui incombe à un employé dans une telle situation est assez bas.

[...]

[22] Afin d'expliquer le deuxième de ces paragraphes, les dispositions en vigueur à l'époque interdisaient la violence, mais non le harcèlement. Le harcèlement pouvait être assez grave pour constituer une violence, mais par nécessairement. Le CCRI expliquait simplement que même si les allégations de harcèlement ne constituaient pas toutes des allégations de violence, le fardeau qui incombait à l'employé de démontrer que le harcèlement allégué équivalait à un niveau de violence était assez faible. La question n'est plus pertinente pour ces types de différends en raison des modifications déjà mentionnées qui ont été apportées en 2021.

[23] Le CCRI a ensuite conclu que Mme Roy ne répondait pas au troisième élément de cadre que j'ai déjà énoncé, à savoir qu'il n'existait aucun lien entre son congédiement et sa plainte de harcèlement.

[24] Le CCRI a confirmé l'approche adoptée dans *Roy* dans *Bah c. Banque Royale du Canada*, 2018 CCRI 867. Dans cette affaire, Mme Bah a déposé une plainte de harcèlement psychologique auprès de son employeur par courriel. Elle a allégué que certains incidents équivalaient à de la violence et à un harcèlement moral, mais elle n'a fait aucune référence à la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Le CCRI, en invoquant *Roy*, a conclu que sa plainte de harcèlement interne constituait un effort de participer à un processus visé par la partie II du *Code canadien du travail*, en affirmant ce qui suit :

[...]

[38] Dans la décision Roy 822, le Conseil a décidé que la plaignante s'était engagée dans un processus régi par la partie II du Code, compte tenu du fait que sa plainte mentionnait les effets que le harcèlement avait sur sa santé. À la lecture de la plainte, il semble que Mme Bah dénonçait notamment une situation de harcèlement au travail. Elle estimait avoir été victime de tactiques de son directeur visant à l'intimider et affirmait que cela avait pour but de lui nuire. Elle faisait souvent référence à ses restrictions médicales et affirmait craindre pour sa santé. Comme dans la décision Roy 822, le Conseil estime que la plainte de

harcèlement psychologique en question dans la présente affaire faisait partie d'un processus visé par la partie II du Code.

[...]

[25] Enfin, comme dans *Roy*, le CCRI a rejeté la plainte parce que Mme Bah a été congédiée pour des raisons non liées à sa plainte de harcèlement.

[26] L'idée maîtresse de ces décisions est que le fond l'emporte sur la forme. Le CCRI a indiqué clairement que la question de savoir si un plaignant a cité des dispositions du *Code canadien du travail* ou de la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* ou a tiré des extraits de ceux-ci n'est pas importante. Ce qui importait était la question de savoir si le plaignant abordait des questions qui se posaient quant au fond en application de ces dispositions. Je souscris à ce principe.

[27] M. Dania indique également à bon droit que ce principe est conforme au libellé de l'article 147c) du *Code canadien du travail*, qui interdit une mesure de représailles contre un employé qui « [...] a observé les dispositions de la présente partie **ou** cherché à les faire appliquer » [Je mets en évidence]. Comme la Commission l'a expliqué dans *White*, au paragraphe 71, l'article 147 du *Code canadien du travail* « [...] doit donc englober toute action menée afin d'observer les dispositions de la partie II du *Code* ou de chercher à les faire appliquer, et pas seulement celles qui impliquent l'exercice des droits ».

[28] Par conséquent, le fait de prendre des mesures sans citer la partie II du *Code canadien du travail* pourrait constituer une action prise pour faire observer cette partie. Le fait qu'un employé dépose un document dans lequel un harcèlement est allégué plutôt qu'un avis d'incident officiel ne signifie pas qu'il ne prend pas de mesures pour faire observer la partie II du *Code canadien du travail*.

B. Un grief ne peut pas faire l'objet d'une plainte de représailles en application de l'article 147 du *Code canadien du travail*

[29] Néanmoins, j'ai conclu qu'un grief déposé en vertu de l'article 208 de la *LRTSPF* ne peut pas constituer une mesure prise pour faire observer la partie II du *Code canadien du travail* ou pour chercher à la faire appliquer pour l'application de l'article 147 de la Loi.

[30] L'article 147 du *Code canadien du travail* interdit la prise de certaines mesures contre un employé en tant que mesure de représailles pour avoir fait observer la partie II du *Code canadien du travail* ou pour avoir cherché à l'appliquer. Étant donné que je ne l'ai pas encore cité, en voici le texte :

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 :

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

[...]

...

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

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

[31] Toutefois, l'article 186(2)a)(iii) de la *LRTSPF* interdit à un employeur de prendre certaines mesures contre un employé en tant que mesure de représailles au motif qu'il a déposé un grief. Cette disposition se lit comme suit :

186(2) Il est interdit à l'employeur [...] qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

186(2) No employer ... shall

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, de la licencier par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie royale du Canada ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à

(a) refuse to employ or to continue to employ, or suspend, lay off, discharge for the promotion of economy and efficiency in the Royal Canadian Mounted Police or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment, or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

[...]

...

(iii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1, [...]

(iii) has made an application or filed a complaint under this Part or Division 1 of Part 2.1 or presented a grievance under Part 2 or Division 2 of Part 2.1

[32] Il existe une présomption contre la compétence concurrente des tribunaux administratifs (ou des cours de justice et d'un tribunal administratif) à l'égard des différends. Cette présomption peut être réfutée par une certaine expression positive de la volonté du législateur d'accorder à différents tribunaux administratifs une compétence concurrente sur des questions (voir *Office régional de la santé du Nord c. Horrock*, 2021 CSC 42, au paragraphe 33), mais il reste qu'elle doit être réfutée.

[33] M. Dania fait valoir que la *LRTSPF* [traduction] « [...] n'annule pas les mesures de protection d'un autre régime législatif parallèle ». Toutefois, la décision qu'il cite pour étayer cette proposition (*Adelberg v. Canada*, 2024 FCA 106) porte sur l'interprétation de l'article 236 de la *LRTSPF*, qui énonce expressément qu'un employé doit déposer un grief plutôt que d'intenter une action en justice concernant des problèmes d'emploi. La présente affaire ne concerne pas la portée de l'article 236 de la *LRTSPF*. De plus, les exceptions à la compétence exclusive à l'égard de la procédure de règlement des griefs s'appliquent lorsqu'il « [...] peut être démontré que les procédures [de règlement des griefs] en vigueur n'offrent pas un recours véritable [...] » (tiré d'*Ebadi c. Canada*, 2024 CAF 39, au par. 47). Une plainte concernant un manquement à l'article 186(2)a(iii) constitue une méthode de redressement efficace relativement aux mesures de représailles; de plus, comme je l'expliquerai plus tard, elle offre aux plaignants un avantage qui n'existerait pas si la présente plainte était entendue en application du *Code canadien du travail*.

[34] Je suis conscient du fait que le principe contre la compétence concurrente est habituellement appliqué pour tenter de déterminer celui de deux forums qui se font concurrence est compétent à l'égard d'un différend (comme un conflit entre des arbitres du travail et des tribunaux des droits de la personne, comme dans *Horrocks*).

Dans la présente affaire, en revanche, il n'y a qu'un seul forum, soit la Commission. Le débat oppose deux types de plaintes qui sont toutes les deux tranchées par la Commission et non deux types de plaintes qui seraient tranchées par différents tribunaux. Toutefois, à mon avis, la présomption contre la compétence concurrente s'applique également aux différents types de plaintes qui sont instruites par le même tribunal. Sauf indication contraire quelconque par le législateur, une partie ne devrait pas pouvoir choisir le type de plainte à déposer relativement à un différend particulier; une seule plainte (ou un seul grief ou une seule demande) devrait pouvoir être déposée par différend.

[35] Dans la présente affaire, j'ai conclu qu'une plainte concernant une mesure de représailles prise parce qu'un grief a été déposé relève exclusivement de la portée de l'article 186(2) de la *LRTSPF*. Même si un grief peut concerner la partie II du *Code canadien du travail*, une plainte portant sur une mesure de représailles prise parce qu'un grief a été déposé doit être présentée sur le fondement des règles sur l'application de la loi applicable à cette disposition (c.-à-d. l'article 190 de la *LRTSPF*) et non sur le fondement de celles qui s'appliquent sous le régime du *Code canadien du travail* (c.-à-d. l'article 133).

[36] J'affirme cela pour trois raisons.

[37] En premier lieu, il existe un principe d'interprétation des lois qui énonce que [traduction] « les dispositions d'une loi spéciale doivent l'emporter sur les dispositions d'une loi générale » en cas de conflit entre elles (voir *Greenshields v. The Queen*, [1958] S.C.R. 216, à la page 226). La *LRTSPF* indique précisément qu'elle s'applique à l'administration publique fédérale, alors que le *Code canadien du travail* s'applique de manière plus générale aux employeurs sous réglementation fédérale. De plus l'article 186(2)a(iii) de la *LRTSPF* porte particulièrement sur les mesures de représailles prises parce qu'un grief a été déposé, alors que l'article 147c) englobe une gamme plus large d'instances. En ce qui concerne les représailles prises parce qu'un grief a été déposé, la *LRTSPF* est le régime particulier qui l'emporte sur le régime général prévu dans le *Code canadien du travail*.

[38] En deuxième lieu, l'article 208(2) de la *LRTSPF* interdit à un employé de présenter un grief « [...] si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale [...] ». La procédure relative à un avis d'incident que j'ai

décrite antérieurement constitue une procédure administrative prévue par une loi fédérale. Si un grief concerne uniquement quelque chose qu'un avis d'incident pourrait régler, il ne peut pas être présenté en tant que tel. Le grief doit avoir un objectif plus large; il vise souvent à obtenir un redressement plus général que ce que permet d'obtenir un avis d'incident. En d'autres termes, un employé ne peut pas présenter un grief uniquement pour faire observer l'article 125(1)z.16) du *Code canadien du travail*. Par définition, un grief doit être différent de quelque chose (habituellement en étant plus général que celle-ci) qui relève de l'article 147 du *Code canadien du travail*.

[39] En troisième lieu, il existe des différences pratiques entre l'article 147c) du *Code canadien du travail* et l'article 186(2)a)(iii) de la *LRTSPF*. La plus importante de ces différences est le fardeau de la preuve. Selon l'article 133(6) du *Code canadien du travail*, le fardeau de la preuve d'une violation de l'article 147 incombe au plaignant et est transféré à l'employeur uniquement si la plainte concerne l'exercice d'un droit en vertu des articles 128 ou 129 - c'est-à-dire, un refus d'exécuter un travail dangereux. Par conséquent, si la plainte de M. Dania était instruite en application de l'article 147 du *Code canadien du travail*, il lui incomberait d'établir un lien direct entre son congédiement et le dépôt d'un grief. Jusqu'ici, tout ce qu'il a démontré est que le moment choisi est suspect (qu'il a été congédié 12 jours après le dépôt du grief). Il a allégué que la lettre de licenciement fait référence au grief comme l'une des raisons de son renvoi en cours de stage, alors que la lettre mentionne seulement qu'on a [traduction] « [...] *accusé injustement, dans un courriel, différentes personnes d'avoir fait preuve d'un comportement méprisant, humiliant et rancunier* » [Je mets en évidence]. Il allègue que cela fait référence à son grief, mais cette phrase, à première vue, ne mentionne pas le grief. Il incomberait à M. Dania d'établir qu'elle faisait référence à son grief.

[40] En revanche, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans une plainte concernant une violation de l'article 186(2) de la *LRTSPF*; voir l'article 191(3) de la *LRTSPF*. Dans le cas de M. Dania, s'il avait présenté sa plainte en vertu de l'article 186(2)a)(iii) de la *LRTSPF*, la RCE devrait établir que sa décision de congédier M. Dania ne constituait pas une mesure de représailles pour le grief. Si je concluais que les plaintes comme celle-ci (c-à-d., une mesure de représailles parce qu'un grief de harcèlement a été déposé) doivent être tranchées sous le régime de l'article 147 du

Code canadien du travail plutôt que de l'article 186(2)a)(iii) de la *LRTSPF*, je priverais les employés de cet avantage important.

[41] Pour ces motifs, j'ai conclu que la présentation d'un grief de harcèlement en vertu de l'article 208 de la *LRTSPF* ne consiste pas à faire observer la partie II du *Code canadien du travail* ou à chercher à faire observer ses dispositions au sens de l'article 147c).

[42] Je fais remarquer que ce résultat est conforme à la décision dans *Idahosa c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2024 CRTESPF 17, au paragraphe 31, où j'ai conclu qu'une plainte de harcèlement ou de violence en milieu de travail doit être faite sous le régime du *Code canadien du travail* et non de la *LRTSPF*, et qu'elle n'est donc pas la même chose qu'un grief. La présente décision est analogue à cette affaire, concluant qu'un grief est présenté sous le régime de la *LRTSPF* et, par conséquent, qu'il ne s'agit pas de la même chose qu'une plainte de harcèlement dans le lieu de travail.

[43] La présente décision est également conforme à la décision *Chabbert c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 163. Dans cette affaire, un délégué syndical a reçu une réprimande écrite pour avoir communiqué avec un témoin potentiel de harcèlement dans le cadre de sa représentation d'un membre du syndicat relativement à un grief et à une plainte de violence en milieu de travail. La Commission a conclu que l'on pouvait soutenir que l'employeur avait violé l'article 186(2)a)(i) de la *LRTSPF*, mais qu'on ne pouvait soutenir qu'il y avait eu violation de l'article 147 du *Code canadien du travail* parce que le délégué syndical ne faisait pas observer la partie II du *Code canadien du travail* en représentant un membre dans le cadre d'un grief de harcèlement ou d'une plainte de violence dans le lieu de travail. La décision dans *Chabbert* établit en outre que les dispositions relatives à la pratique déloyale de travail prévues dans la *LRTSPF* ne sont pas interchangeable avec les plaintes visées par le *Code canadien du travail*.

[44] Même si les questions dans ces affaires étaient différentes de la question soulevée dans la présente affaire, elles demeurent cohérentes pour ce qui est de traiter les mesures de représailles qui auraient été prises parce qu'un droit a été exercé en application de la *LRTSPF* (comme le dépôt d'un grief) différemment des mesures de

représailles qui auraient été prises parce qu'un droit lié à la santé et à la sécurité a été exercé.

C. Le présent grief particulier ne concerne pas la partie II du *Code canadien du travail*

[45] Subsidiairement, si j'ai tort à conclure ainsi, je conclus également que, selon les faits uniques du présent cas, M. Dania ne faisait pas observer cette partie ou n'a pas cherché à faire observer l'une des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*.

[46] Comme je l'ai déjà indiqué, M. Dania a déposé un avis d'incident en vertu du *Règlement sur la PHVLT*, puis il a déposé un grief environ trois semaines plus tard. Cela démontre qu'il avait l'intention de faire deux choses. Contrairement aux plaignantes dans *Roy et Bah*, qui ont simplement présenté des plaintes de harcèlement sans les rédiger soigneusement en vue de faire référence à la partie II du *Code canadien du travail*, M. Dania a examiné la question et a décidé de faire deux choses distinctes : déposer un avis d'incident et déposer un grief.

[47] En d'autres termes, même si j'ai tort et qu'un grief de harcèlement pourrait déclencher l'application de l'article 147c) du *Code canadien du travail*, le grief de M. Dania ne l'a pas déclenchée. Son grief doit être autre chose qu'une instance visant à faire observer la partie II du *Code canadien du travail* - autrement, il ne l'aurait pas présenté et, au contraire, il aurait été satisfait de son avis d'incident.

[48] Le fait que les deux instances sont différentes est également démontré par le fait qu'elles ont eu des issues différentes. La RCE a embauché un enquêteur qui a rejeté les cinq éléments de harcèlement dans son grief. Comme je l'ai déjà indiqué, M. Dania ne souscrit pas à ce résultat, mais il s'agissait quand même du résultat. En revanche, l'enquête sur l'avis d'incident a permis de conclure que l'une des 11 allégations était fondée.

[49] Pour ces motifs, même si un grief de harcèlement pourrait déclencher l'article 147c) du *Code canadien du travail*, j'ai conclu qu'il ne l'a pas fait dans la présente affaire.

D. Il ne s'agit pas d'une irrégularité technique qui peut faire l'objet d'une renonciation

[50] Ma conclusion signifie que je dois rejeter la présente plainte parce qu'elle a été présentée sous le régime du *Code canadien du travail* plutôt que de la *LRTSPF*. Les deux types de plaintes sont semblables en ce sens qu'elles comportent toutes les deux un délai de prescription de 90 jours et qu'elles sont toutes les deux entendues par la Commission. La RCE n'a pas fait valoir non plus qu'elle a subi un préjudice du fait que la présente plainte a été déposée sous le régime du *Code canadien du travail* plutôt que de la *LRTSPF*. Par conséquent, j'ai examiné la question de savoir s'il s'agissait d'un vice de forme ou d'une irrégularité technique, de sorte que l'article 241(1) de la *LRTSPF* s'appliquerait, et je ne déclarerais pas l'instance invalide simplement en raison de ce vice de forme ou de cette irrégularité technique. Toutefois, j'ai décidé que l'article 241(1) ne s'applique pas dans la présente affaire.

[51] En premier lieu, M. Dania n'a jamais soutenu ni donné à entendre que la présentation de la plainte en vertu de l'article 147 du *Code canadien du travail* constituait une irrégularité technique ou un vice de forme. Il a été représenté par un avocat tout au long de la procédure. Il a décidé de ne pas déposer un grief contre son licenciement. Il n'a rien déposé pour alléguer une violation de l'article 186(2)a(iii) de la *LRTSPF*. Il n'a présenté aucune plainte alléguant qu'il a fait l'objet de mesures de représailles pour avoir déposé son avis d'incident. Il a plutôt décidé que son cas sera uniquement fondé sur le motif selon lequel l'article 147 du *Code canadien du travail* s'applique à son grief. Il doit avoir une bonne raison pour adopter cette stratégie et je ne vois rien chez M. Dania qui indique qu'il l'a fait par accident ou par ignorance.

[52] En deuxième lieu, l'article 147 du *Code canadien du travail* et l'article 186(2)a(iii) de la *LRTSPF* sont semblables, mais ils ne sont pas identiques. Comme je l'ai déjà affirmé, le fardeau de la preuve incombe à différentes parties, selon les dispositions qui s'appliquent. Il existe d'autres différences entre ces dispositions qu'il n'est pas nécessaire de décrire en détail; toutefois, l'approche sous le régime du *Code canadien du travail* est énoncée dans *White*, alors que l'approche sous le régime de la *LRTSPF* est énoncée dans *Killips c. Conseil du Trésor (Commission de la fonction publique)*, 2024 CRTESPF 97. On ne peut dire dans la présente affaire que la substitution d'une disposition législative par une autre n'entraînerait aucune conséquence juridique. Ce n'est pas ce qui s'est produit par exemple dans l'affaire

Singh c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social), 2024 CRTESPF 4, où le renvoi à l'article 209(1)b) de la *LRTSPF* plutôt qu'à l'article 209(1)c) constituait une irrégularité technique parce qu'il n'y avait aucune conséquence découlant de cette décision (voir le paragraphe 49).

V. Question no 2 : Un renvoi en cours de stage constitue un type de congédiement

[53] Ma décision sur la première question rend ma réponse à la deuxième question théorique. Toutefois, j'ai décidé d'y répondre au cas où ma décision relative à la première question serait annulée en contrôle judiciaire et pour fournir une orientation aux parties qui seront confrontées à des questions semblables à l'avenir.

[54] L'article 147 du *Code canadien du travail* énonce qu'« [i] est interdit à l'employeur de congédier » un employé parce qu'il a observé les dispositions de la partie II. La RCE soutient qu'elle n'a pas « congédié » M. Dania parce qu'elle l'a renvoyé en cours de stage. La RCE fait valoir qu'un « renvoi en cours de stage » doit signifier quelque chose de différent que « congédier ». Elle affirme ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Sur le plan grammatical, le renvoi en cours de stage n'est pas énuméré à l'article 147. Si le législateur avait voulu l'inclure dans l'article 147, il l'aurait fait explicitement. Toute tentative d'interpréter le « renvoi en cours de stage » comme étant englobé dans l'un ou l'autre des termes énumérés à l'article 147 nécessiterait l'inclusion d'un concept qui n'y est pas. [...]

[...]

[55] Le problème en ce qui concerne l'argument de la RCE est que l'expression « renvoi en cours de stage » est un terme technique et non une expression législative.

[56] La RCE est un organisme distinct qui est régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13; *LEFP*) en ce sens qu'elle est un organisme distinct à l'égard duquel la Commission de la fonction publique a compétence exclusive pour faire des nominations parce que la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie* (L.C. 2019, ch. 28, art. 10) ne confère pas le pouvoir à la RCE de nommer les employés (voir la *LEFP*, par. 29(1)). L'article 62 de la *LEFP* permet à un administrateur général de licencier un employé en cours de stage avec avis ou avec une

indemnité tenant lieu de préavis et il prescrit que l'employé perd sa qualité de fonctionnaire au terme du délai de préavis. Il se lit comme suit :

62 (1) À tout moment au cours de la période de stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de **mettre fin à son emploi** au terme du délai de préavis :

a) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques;

b) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par l'organisme distinct en cause dans le cas d'un organisme distinct dans lequel les nominations relèvent exclusivement de la Commission.

Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de ce délai.

Indemnité tenant lieu de préavis

(2) Au lieu de donner l'avis prévu au paragraphe (1), l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de la cessation de son emploi et du fait qu'une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit au cours de la période de préavis lui sera versée. Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire à la date fixée par l'administrateur général.

[Je mets en évidence]

62 (1) While an employee is on probation, the deputy head of the organization may notify the employee that his or her employment will be **terminated** at the end of

(a) the notice period established by regulations of the Treasury Board in respect of the class of employees of which that employee is a member, in the case of an organization named in Schedule I or IV to the Financial Administration Act, or

(b) the notice period determined by the separate agency in respect of the class of employees of which that employee is a member, in the case of a separate agency to which the Commission has exclusive authority to make appointments,

and the employee ceases to be an employee at the end of that notice period.

Compensation in lieu of notice

(2) Instead of notifying an employee under subsection (1), the deputy head may notify the employee that his or her employment will be terminated on the date specified by the deputy head and that they will be paid an amount equal to the salary they would have been paid during the notice period under that subsection.

[57] J'ai mis en évidence les mots « mettre fin à son emploi » à l'article 62 pour montrer qu'il s'agit de la façon dont le législateur a qualifié ce qui peut arriver à un employé pendant sa période de stage. L'expression « renvoi en cours de stage »

n'existe tout simplement pas dans la *LEFP*. Comme la Commission l'a expliqué dans *Malik c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2020 CRTESPF 64, au paragraphe 15, l'application de l'article 62 de la *LEFP* « [...] est communément appelée un "renvoi en cours de stage" ». Il ne s'agit que d'un terme technique.

[58] Essentiellement, la RCE soutient que si le législateur avait voulu qu'un « renvoi en cours de stage » soit visé par la portée de l'article 147, il l'aurait indiqué de manière explicite. Or, le législateur n'utilise jamais l'expression « renvoi en cours de stage », même pas pour décrire ce qui se produit lorsqu'un employé est renvoyé en cours de stage. Il utilise plutôt l'expression « mettre fin à son emploi » ou le terme « licenciement » pour décrire la cessation d'emploi involontaire par l'employeur, que ce soit à l'article 62 de la *LEFP*, aux articles 209(1)b), c)(i) ou d) de la *LRTSPF*, ou aux articles 12(1)d) à f) et 12(2)c) et d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., (1985), ch. F-11), conférant aux administrateurs généraux des ministères ou aux organismes distincts le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé.

[59] L'expression « renvoi en cours de stage » n'existe dans la loi qu'aux articles 150(1)c) et 177(1)c) de la *LRTSPF*, qui énoncent qu'un arbitre de griefs ne peut pas imposer et qu'une commission d'intérêt public ne peut pas recommander une condition d'emploi qui est liée aux questions de dotation, y compris le « renvoi en cours de stage ». Son absence ailleurs réfute l'argument de la RCE selon lequel son absence à l'article 147 du *Code canadien du travail* est importante.

[60] Je fais également remarquer que l'article 211 de la *LRTSPF* énonce que l'article 209 ne s'applique pas à « [...] tout licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* [...] ». Il ne prescrit pas que l'article 209 ne s'applique pas à un renvoi en cours de stage. Si la RCE avait raison de soutenir que l'expression explicite « renvoi en cours de stage » est nécessaire pour inclure les renvois en cours de stage dans la portée des termes généraux pour la cessation d'emploi, cela signifierait que l'article 211 ne s'appliquerait pas à un renvoi en cours de stage. Pourtant, il s'applique, selon les centaines de décisions de la Commission à cet effet.

[61] L'article 147 du *Code canadien du travail* utilise le mot « congédie » et non « mettre fin à l'emploi ». Il s'agit d'une distinction sans différence. Le sens ordinaire

des deux mots est le même – une cessation d’emploi par l’employeur. Le *Code canadien du travail* utilise les deux mots de manière interchangeable pour faire référence au même concept. Il utilise principalement les mots pour faire une distinction entre les questions qui surviennent sous le régime de la section XIV (c.-à-d., le régime de « congédiement injuste ») et des autres sections de la partie III. Toutefois, le fait que les mots ont la même signification ressort clairement de l’article 229.1, qui énonce ce qui suit : « La présente section ne s’applique pas en cas de **congédiement justifié** » [Je mets en évidence].

[62] Bref, le mot « congédier » utilisé à l’article 147 du *Code canadien du travail* fait référence à toutes les façons dont il est mis fin involontairement à la relation d’emploi par une mesure prise par l’employeur.

[63] J’ai examiné la question de savoir si l’expression « mettre à pied » à l’article 147 du *Code canadien du travail* nuit à cette conclusion. Une mise à pied a lieu lorsqu’un employeur met fin à l’emploi d’un employé pour un manque de travail ou en raison de l’arrêt d’une fonction (voir l’article 242(3.1) du *Code canadien du travail*). Si j’ai raison de dire que le terme « congédier » comprend les licenciements involontaires par l’employeur, l’inclusion de l’expression « mettre à pied » serait redondante. Toutefois, l’article 233a) du *Code canadien du travail* énonce que le gouverneur en conseil peut, par règlement, « [...] préciser les cas où la mise à pied n’est pas assimilée au licenciement; [...] ». Essentiellement, le règlement peut exclure certaines mises à pied de la signification de « licenciement » (ou de « congédier ») pour certaines fins. En incluant l’expression « mettre à pied » à l’article 147, le législateur a veillé à ce que cette exclusion ne puisse pas s’appliquer aux plaintes de représailles en matière de santé et de sécurité. Par conséquent, l’inclusion de l’expression « mettre à pied » ne viole pas la règle contre la redondance.

[64] Enfin, la RCE a soutenu que l’article 147 s’applique uniquement aux mesures disciplinaires et qu’un renvoi en cours de stage est, par définition, une mesure non disciplinaire. Je ne suis pas du même avis. Un licenciement peut être à la fois disciplinaire et avoir lieu en cours de stage. La question de savoir si une mesure est disciplinaire est une question de fait qui dépend de plusieurs facteurs, y compris l’incidence de la mesure sur la carrière de l’employé, la nature de la conduite de l’employé qui a donné lieu à la mesure, la nature de la réponse de l’employeur,

l'intention déclarée de l'employeur, la question de savoir si le comportement de l'employé était répréhensible et si l'intention de l'employeur était de corriger ou de punir une inconduite; voir *Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 30, au paragraphe 37, et les cas cités dans ce paragraphe.

[65] Un employé peut être renvoyé en cours de stage pour des raisons disciplinaires, parce qu'il a commis une inconduite. Un employé peut également être renvoyé en cours de stage pour des raisons non disciplinaires comme un absentéisme non répréhensible ou des problèmes de rendement non répréhensibles. L'expression « renvoi en cours de stage » et le terme « disciplinaire » ne s'excluent pas mutuellement.

[66] La question de savoir si ce renvoi en cours de stage particulier était de nature disciplinaire est une question de fait qui ne peut être réglée à ce stade.

[67] Par conséquent, il n'est pas nécessaire que je tranche l'argument d'interprétation de la RCE quant à savoir si la mesure de représailles visée à l'article 147 doit également être de nature disciplinaire parce que ce renvoi en cours de stage peut être de nature disciplinaire.

VI. Conclusion

[68] En conclusion, M. Dania n'a pas fait observer la partie II du *Code canadien du travail* et n'a pas cherché à faire observer une disposition de cette partie lorsqu'il a déposé son grief daté du 3 novembre 2023. Par conséquent, je dois rejeter la présente plainte.

[69] Si j'avais conclu qu'il satisfaisait à cette condition, j'aurais conclu que son renvoi en cours de stage relève de la portée de l'article 147 du *Code canadien du travail*.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[71] La plainte est rejetée.

Le 24 septembre 2025

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral
Conseil canadien des relations industrielles**