

Date: 20251120

Dossiers: 561-02-44741 et
560-02-44742

Référence: 2025 CRTESPF 154

*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

CAROLINE BEAUCAGE

plaignante

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)

défendeur

Répertorié

Beaucage c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et une plainte visée à l'article 133 du *Code canadien du travail*

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

Pour la plaignante : Jérémie Côté-Jones, avocat

Pour le défendeur : Marc Séguin, avocat

Affaire entendue à Montréal (Québec),
du 22 au 25 octobre 2024, du 4 au 6 et le 27 février 2025.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Plaintes devant la Commission

[1] Caroline Beaucage (la « plaignante ») est une agente correctionnelle à l'Établissement Joliette pour femmes (l'« Établissement »), un établissement correctionnel à niveaux de sécurité multiples.

[2] À l'époque des faits pertinents, la plaignante était présidente de la section locale de l'agent négociateur, l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN), de l'Établissement. Elle était également membre de l'équipe d'intervention d'urgence (EIU) de l'Établissement.

[3] L'EIU est une équipe élite spécialisée composée majoritairement d'agents correctionnels formés pour intervenir dans diverses situations d'urgence pouvant se produire au sein d'un établissement correctionnel, soit des émeutes, des extractions de cellules et des escortes à haut risque.

[4] Une escorte est considérée être à haut risque lorsque la détenue à escorter à l'extérieur d'un établissement correctionnel présente un risque élevé d'évasion ou de violence, ou encore, lorsque la vie de la détenue pourrait être menacée par une tierce partie lors d'un déplacement à l'extérieur d'un établissement correctionnel. Une série de mesures de sécurité précises doivent être prises pour une escorte à haut risque. Pour assurer la sécurité de tous, la date à laquelle une escorte à haut risque aura lieu demeure confidentielle jusqu'à peu avant la date à laquelle elle aura lieu.

[5] Comme je l'expliquerai dans le résumé de la preuve, en décembre 2020, la plaignante a exprimé des préoccupations relatives à la santé et la sécurité au travail des membres de l'EIU en lien avec une escorte à haut risque qui devait avoir lieu en début 2021. Elle a exprimé ces préoccupations dans le contexte d'une formation de l'EIU en prévision de cette escorte. À ce stade, il suffit de dire que l'intervention de la plaignante n'a pas été appréciée par la cheffe et la sous-cheffe. Un échange corsé s'en est suivi, un échange dans le cadre duquel la plaignante aurait été accusée – explicitement ou implicitement – d'avoir divulgué la date de l'escorte à haut risque. Un langage peu professionnel a été utilisé par toutes.

[6] L'échange a laissé la plaignante bouleversée. Elle s'est sentie attaquée pour avoir exprimé des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail. Sa relation

avec la sous-cheffe est devenue tendue. Elle a présenté une plainte en matière de harcèlement à l'égard de la sous-cheffe.

[7] Plusieurs mois se sont écoulés avant que le Service correctionnel du Canada, l'employeur de la plaignante (l'« employeur »), entame une enquête relativement à la plainte. La tension qui existait entre la plaignante et la sous-cheffe s'est propagée au sein de l'EIU après la présentation de la plainte, mais surtout pendant que l'enquête était en cours.

[8] En février 2022, la plaignante a été exclue de l'EIU à la suite d'un vote de confiance dans le cadre duquel la grande majorité des membres de l'EIU ont indiqué ne plus avoir confiance en la plaignante à titre de membre de l'EIU. C'est la cheffe de l'EIU qui a formellement demandé la tenue d'un vote de confiance, mais c'est la directrice de l'Établissement qui l'a autorisé et qui a pris la décision d'exclure la plaignante de l'EIU à la suite du vote.

[9] La plaignante a présenté deux plaintes. La première est une plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2; le « *Code* ») dans laquelle la plaignante allègue avoir été exclue de l'EIU en raison du fait qu'elle a présenté une plainte de harcèlement et qu'elle a fait valoir ses préoccupations relatives à la santé et la sécurité au travail. Elle fait valoir que son exclusion de l'EIU constitue une mesure de représailles cautionnée et approuvée par la direction de l'Établissement.

[10] La deuxième plainte est une plainte en vertu de l'article 190(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *Loi* »). La plaignante allègue que l'employeur s'est prêté à une pratique déloyale en l'excluant de l'EIU en raison du fait que, dans l'exercice de ses fonctions de présidente de la section locale, elle a communiqué avec le président régional de l'agent négociateur au sujet de l'escorte à haut risque qui suscitait des préoccupations syndicales particulières. La plainte allègue également qu'elle aurait été exclue de l'EIU pour avoir exprimé les préoccupations de l'agent négociateur en matière de santé et de sécurité au travail.

[11] Dans le cadre de sa plaidoirie finale, le représentant de la plaignante a demandé à la Commission de traiter la plainte de pratique déloyale de façon subsidiaire, c'est-à-dire seulement si la Commission arrivait à la conclusion que la plainte en matière de représailles est non fondée.

[12] À l'audience, la plaignante a également demandé à la Commission de se prononcer uniquement, dans un premier temps, sur le bien-fondé des plaintes, laissant la question de la réparation, incluant la question de la compétence de la Commission d'ordonner la réintégration de la plaignante à l'EIU, à une étape ultérieure de la procédure dans l'éventualité où les plaintes seraient accueillies. J'ai accueilli la demande. Pour cette raison, la présente décision porte exclusivement sur le bien-fondé des plaintes.

[13] Pour les raisons exposées dans la présente décision, je conclus que la plainte présentée en vertu de l'article 133 du *Code* est fondée.

II. Résumé de la preuve

[14] Huit témoins ont témoigné à l'audience.

[15] La plaignante a témoigné. Elle a également appelé Audrey-Anne Daigneault et Frédéric Lebeau comme témoins. Mme Daigneault est une agente correctionnelle à l'Établissement, membre de l'EIU et la conjointe de la plaignante, tandis que M. Lebeau était le président régional d'UCCO-SACC-CSN pour la région du Québec au moment des faits pertinents.

[16] La liste des témoins de l'employeur comportait quatre membres de l'EIU de l'Établissement, soit Nancy Vadnais, la cheffe de l'EIU (la « cheffe »), Julie Brisson, la sous-cheffe (la « sous-cheffe »), de même que Josie Emery et Stéphanie Richer, deux membres de l'EIU. En plus d'être cheffe de l'EIU, Mme Vadnais est également gestionnaire correctionnelle. Mme Richer est, quant à elle, également instructrice au sein de l'EIU.

[17] Le dernier témoin de l'employeur était Sonya Forget, la directrice de l'Établissement (la « directrice »).

[18] À l'audience, les parties m'ont présenté une preuve documentaire importante, incluant des notes prises par la plaignante de façon contemporaine aux événements décrits dans cette décision de même qu'une chronologie d'événements sur laquelle la cheffe s'est fondée pour demander la tenue d'un vote de confiance. J'ai tenu compte de l'ensemble de la preuve documentaire et des témoignages. Toutefois, par souci de concision, je résumerai seulement la preuve que j'estime être la plus pertinente aux questions que je dois trancher dans le cadre du présent dossier.

[19] En premier lieu, je décrirai l'EIU de l'Établissement et son rôle, suivi d'une description des faits qui ont donné lieu à des préoccupations syndicales en lien avec le transfert et l'escorte à haut risque de la détenue dont il est question dans la présente décision. Ensuite, je décrirai les diverses discussions qui ont eu lieu relativement à l'escorte à haut risque. Je décrirai également les faits qui ont poussé la plaignante à présenter une plainte de harcèlement et qui ont mené au vote de confiance, menant à l'exclusion de la plaignante de l'EIU.

A. L'équipe d'intervention d'urgence

[20] Des EIU existent dans plusieurs établissements correctionnels au pays. Ce sont des équipes élites spécialisées dont les membres sont formés pour intervenir dans diverses situations d'urgence pouvant se produire au sein d'un établissement correctionnel.

[21] Les EIU dans des établissements pour femmes doivent être composées uniquement de femmes. Tandis que les membres d'une EIU dans un établissement pour hommes sont armés, les membres d'une EIU dans un établissement pour femmes ne le sont pas.

[22] L'EIU de l'Établissement est habituellement composée de 15 membres, dont une cheffe et une sous-cheffe. Au moment des faits pertinents au présent cas, l'équipe comptait 13 membres. Le poste de cheffe de l'EIU était occupé par Mme Vadnais. La sous-cheffe était Mme Brisson. Certains membres de l'EIU, dont Mme Vadnais, occupaient des postes de gestion, mais la majorité des membres étaient des agentes correctionnelles ou des intervenantes de première ligne.

[23] L'EIU est gérée par l'Établissement. Bien qu'elle ne soit pas impliquée dans les opérations quotidiennes de l'EIU, la directrice de l'Établissement a un pouvoir décisionnel quant aux opérations de l'équipe. Elle entérine les recommandations et les décisions opérationnelles de la cheffe et de la sous-cheffe de l'EIU, incluant des décisions par rapport à la composition de l'EIU.

[24] La directrice de l'Établissement est la seule personne qui a l'autorité pour exclure un membre de l'EIU. Elle peut le faire de son propre gré, ou sur la base d'une recommandation de la part de la cheffe de l'EIU.

[25] Les membres de l'EIU sont choisies à la suite d'un processus de sélection rigoureux.

[26] La plaignante a été choisie comme recrue en 2015 à la suite d'un processus de sélection auquel ont participé Sonya Forget, la directrice de l'Établissement, et une gestionnaire correctionnelle qui occupait le rôle de cheffe de l'EIU à l'époque. En 2017 et après qu'elle eut complété la formation requise, la plaignante est devenue membre de l'EIU en bonne et due forme.

[27] Lorsqu'elles deviennent membres en bonne et due forme de l'EIU, les membres de l'équipe doivent signer une lettre d'entente qui énonce les conditions relatives à leur participation à l'EIU. La plaignante a signé la lettre d'entente en 2017. La directrice intérimaire de l'Établissement à l'époque l'a également signée.

[28] La lettre d'entente prévoit, entre autres, que la directrice a le pouvoir de retirer de l'EIU une membre qui cesse de respecter les modalités de l'entente.

[29] Parmi les modalités à respecter, il y en a certaines qui sont plus pertinentes que d'autres. Il s'agit de conditions voulant que la membre de l'EIU favorise l'unité, la camaraderie, la collaboration et l'esprit d'équipe et qu'elle fasse preuve d'intégrité et d'honnêteté dans ses interactions avec ses collègues, la cheffe de l'EIU et la direction de l'Établissement, entre autres. La membre doit faire preuve de discrétion et doit respecter la confidentialité relativement aux tâches attribuées à l'EIU par la direction. La lettre d'entente indique également que la confiance, la discipline et le professionnalisme dont chaque membre de l'EIU doit faire preuve à l'égard des autres membres et de la cheffe d'équipe sont primordiaux. Il est indiqué que, dans des discussions de groupe, une membre de l'EIU doit faire preuve d'ouverture d'esprit, d'honnêteté et de discipline.

[30] Tous les nouvelles membres de l'EIU doivent suivre une formation initiale intensive. Les membres de l'EIU doivent également suivre 15 jours de formation tactique et théorique par année. Pour demeurer au sein de l'équipe, elles doivent satisfaire aux critères de réussite pour chaque formation. Elles doivent également réussir des tests physiques administrés annuellement.

[31] L'adhésion à l'EIU est volontaire. De plus, la participation d'une membre de l'EIU à une intervention d'urgence est sur une base volontaire. Une membre de l'EIU qui

crant pour sa sécurité peut refuser un mandat d'intervention, c'est-à-dire la membre n'est pas tenue de participer à une intervention d'urgence si, selon elle, la situation présente un danger à sa santé ou à sa sécurité.

[32] Les membres sont rémunérées pour les heures supplémentaires effectuées en raison d'appels d'intervention d'urgence, d'escortes à haut risque et de formations obligatoires qui ont lieu à l'extérieur des heures de travail. Elles ne reçoivent pas une prime salariale du fait qu'elles sont membres de l'EIU.

[33] La quasi-totalité des témoins a indiqué que la cohésion d'une EIU est importante et qu'il est impératif qu'il existe un lien de confiance entre ses membres. Il s'agit, selon eux, d'une question de sécurité.

[34] Comme je l'ai indiqué plus tôt dans cette décision, la plaignante était à la fois présidente du syndicat local et membre de l'EIU. Ce n'était pas la première fois qu'une membre de l'EIU occupait un rôle syndical. Ce n'était également pas la première fois qu'une membre de l'EIU était la présidente du syndicat local.

[35] Plusieurs témoins, dont la plaignante, M. Lebeau et la cheffe, ont indiqué que lorsqu'une membre de l'EIU occupe également un rôle syndical, il est important que cette personne puisse faire la distinction entre son rôle syndical et son rôle de membre de l'EIU. La cheffe a témoigné relativement à l'importance de départager ces rôles. Elle a indiqué qu'une membre de l'EIU doit être entièrement concentrée sur la tâche à accomplir lors de formations et d'interventions d'urgence. Autrement, la sécurité des membres de l'EIU pourrait être à risque lors d'interventions d'urgence.

B. Les faits qui ont donné lieu à des préoccupations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail

[36] La plaignante est agente correctionnelle (CX-02) à l'Établissement depuis 2011. Elle travaille dans le secteur de sécurité maximale comme intervenante de première ligne.

[37] Depuis 2014, elle a occupé diverses fonctions syndicales. Elle a, entre autres, occupé le poste de présidente de la section locale d'UCCO-SACC-CSN à l'Établissement de 2017 à 2024.

[38] À titre de présidente de la section locale, elle collaborait avec des représentants syndicaux régionaux lorsqu'il y avait des enjeux syndicaux propres à l'Établissement.

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

Elle collaborait également avec eux en lien avec des enjeux qui touchaient plus d'un établissement correctionnel dans la région du Québec. Elle assistait aux réunions des comités locaux de santé et sécurité. Elle était en quelque sorte la courroie de transmission de renseignements pouvant être pertinents ou importants pour le syndicat au niveau régional.

[39] Elle était en communication constante avec M. Lebeau, le président régional d'UCCO-SACC-CSN pour la région du Québec à l'époque, relativement à divers enjeux pertinents à l'Établissement. Un de ces enjeux était le possible transfert d'une détenue.

[40] Depuis bien avant les faits qui ont donné lieu au présent cas, une détenue transgenre incarcérée dans un établissement correctionnel pour hommes revendiquait devant les tribunaux le droit de subir une chirurgie de transition de genre et d'être subséquemment incarcérée dans un établissement correctionnel pour femmes.

[41] La détenue purgeait une peine d'emprisonnement pour un crime violent. Elle était hébergée dans un établissement correctionnel de sécurité maximale pour hommes. Les agents correctionnels de cet établissement étaient armés. Lorsque la détenue était escortée à l'extérieur des murs de l'établissement pour hommes, soit pour des rendez-vous médicaux ou autres, les membres de l'EIU qui effectuaient l'escorte étaient armés.

[42] Selon le Service correctionnel du Canada, la détenue représentait un risque élevé d'évasion lors d'escortes à l'extérieur des murs d'un établissement correctionnel.

[43] Depuis 2019, sinon avant, l'agent négociateur soulevait, dans le cadre de diverses réunions patronales-syndicales, des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité au travail des agents correctionnels de l'Établissement en lien avec tout éventuel transfert de la détenue vers un établissement pour femmes. Ces préoccupations incluaient, entre autres, le fait que les agents correctionnels de l'Établissement, de même que les membres de son EIU, ne sont pas armés. La plaignante a participé à certaines de ces réunions.

[44] Également en 2019, la faisabilité d'une éventuelle escorte à haut risque de la détenue a été discutée au sein de l'EIU de l'Établissement. Les membres de l'EIU s'entraînaient depuis des années pour effectuer une escorte à haut risque, et si le

transfert de la détenue vers l’Établissement avait lieu, il s’agirait de la première occasion à laquelle cet entraînement serait mis en application.

[45] En 2020, des discussions au sujet d’une éventuelle escorte à haut risque de la détenue sont devenues plus nombreuses, et ce, à tous les niveaux et dans tous les forums que ce soit au sein du syndicat régional et local, de l’Établissement et du Service correctionnel du Canada. La possibilité d’un transfert, et par conséquent d’une escorte à haut risque, devenait de plus en plus probable. Toutefois, aucune décision n’avait été prise à savoir si la détenue serait transférée à l’Établissement, et aucune information n’était connue quant à une date à laquelle la détenue pourrait avoir sa chirurgie.

[46] À l’audience, la plaignante a indiqué que ses préoccupations à titre de présidente de la section locale portaient à la fois sur l’escorte à haut risque de la détenue, sur les mesures de sécurité en place une fois la détenue incarcérée à l’Établissement et sur les enjeux pouvant survenir si, une fois le transfert effectué, la détenue devait être escortée à l’extérieur des murs de l’Établissement, soit pour des urgences médicales, rendez-vous médicaux, ou autres. Aux fins de la présente décision, il suffit de dire que ses préoccupations portaient principalement sur le fait que les agents correctionnels et les membres de l’EIU de l’Établissement ne sont pas armés.

C. Le transfert éventuel de la détenue se concrétise

[47] À la fin octobre ou en début novembre 2020, la plaignante a reçu un appel d’un agent correctionnel à l’établissement correctionnel de sécurité maximale pour hommes où était incarcérée la détenue. Il aurait informé la plaignante qu’il allait participer à l’escorte à haut risque de la détenue en janvier 2021, lorsque la détenue subirait une chirurgie de transition de genre.

[48] Selon la plaignante, elle a immédiatement appelé le président de la section locale d’UCCO-SACC-CSN à l’établissement correctionnel de sécurité maximale pour hommes. Son homologue lui aurait confirmé que la détenue allait se faire opérer en début janvier 2021 et que deux EIU, soit une équipe féminine non armée et une équipe masculine armée, seraient appelées à participer à l’escorte à haut risque. Il lui aurait indiqué la date à laquelle la chirurgie aurait lieu. L’escorte à haut risque aurait lieu à la même date.

[49] La plaignante a ensuite communiqué avec M. Lebeau qui occupait, à cette époque, le poste de président régional d'UCCO-SACC-CSN pour la région du Québec. Elle lui a dit qu'elle avait appris que la planification en vue de l'escorte de la détenue était en cours. M. Lebeau en était déjà au courant. Il lui a dit qu'il connaissait la date à laquelle l'escorte était prévue et qu'il avait appris la date du président de la section locale de l'établissement pour hommes où était incarcérée la détenue.

[50] Dans les jours suivants, la cheffe a appris la date à laquelle l'escorte à haut risque aurait lieu. À la lumière de la preuve qui m'a été présentée à l'audience, ce n'est pas clair à mon esprit de qui ou comment elle a appris la date. Cela n'importe peu. Aux fins de la présente décision, il suffit de dire que, d'une façon ou d'une autre, elle a appris que la plaignante avait appris la date de l'escorte à haut risque et qu'elle en avait discuté avec M. Lebeau. La cheffe avait l'impression que la plaignante avait divulgué la date à M. Lebeau.

[51] À l'audience, la cheffe a indiqué avoir été déçue que la plaignante eût parlé de l'escorte avec M. Lebeau. En faisant ainsi, la plaignante avait divulgué la date et compromis la sécurité de l'escorte et des membres des deux EIU qui allaient y participer. Comme la plaignante n'a pas nié avoir divulgué la date à M. Lebeau lorsqu'elle l'a confronté à ce sujet, la cheffe a présumé que la plaignante avait bel et bien divulgué la date à M. Lebeau. La cheffe n'a pas fait enquête. Elle n'a pas pris de démarches pour confirmer si sa présomption était bien fondée.

[52] Comme la cheffe, la directrice a témoigné quant à sa croyance selon laquelle la plaignante avait divulgué la date de l'escorte à M. Lebeau et aux mesures de sécurité supplémentaires qui ont été prises en raison du fait que la date avait été divulguée. La directrice n'a pas fait d'enquête. Elle n'a pas pris de démarches pour confirmer que sa croyance était bien fondée.

[53] Garder le secret de la date d'une escorte à haut risque est d'une grande importance. Il s'agit d'une question de sécurité. Si la date d'une escorte à haut risque est divulguée, la sécurité de la détenue, des membres de l'EIU qui effectuent l'escorte et du public pourrait être à risque.

[54] Comme la date de l'escorte à haut risque était connue par, et avait été discutée avec, des tierces parties, la prise de démarches pour rehausser la sécurité en lien avec

l'escorte étaient requises. La prise de ces démarches a nécessité beaucoup de temps et d'énergie de la part de la directrice de l'Établissement et de la cheffe de l'EIU.

[55] La preuve qui m'a été présentée à l'audience indique que peu de temps après avoir appris que la plaignante avait discuté de la date de l'escorte à haut risque avec M. Lebeau, la cheffe a demandé à la directrice de l'Établissement de suspendre ou retirer la plaignante de l'EIU pendant une enquête. La directrice a refusé.

[56] Je décrirai maintenant un événement marquant dans le déroulement de cette affaire.

[57] En prévision de l'escorte, les EIU de l'Établissement et de l'établissement correctionnel pour hommes ont participé à une journée de formation conjointe. La formation a eu lieu le 8 décembre 2020.

[58] Au début de la journée, une discussion au sujet de l'escorte s'est tenue entre les membres de l'EIU féminine. Selon la plaignante, lorsqu'elle a tenté d'exprimer ses préoccupations en raison du fait que les membres de l'EIU féminine ne seraient pas armées, soit la cheffe ou la sous-cheffe lui aurait coupé la parole et lui aurait demandé d'attendre à plus tard pour partager ses préoccupations.

[59] À la fin de la formation et après que l'EIU masculine ait quitté, la discussion au sujet de l'escorte a repris entre les membres de l'EIU de l'Établissement. La plaignante a pris la parole pour exposer des risques et des enjeux de sécurité en lien avec l'escorte. Elle a exprimé des préoccupations en matière de santé et de sécurité en lien avec l'escorte à haut risque et quant à la capacité de l'EIU de l'Établissement d'effectuer des escortes à haut risque urgentes et imprévues de la détention une fois le transfert effectué, notamment en raison du fait que les membres de l'EIU de l'Établissement ne sont pas armées. Elle a également évoqué la possibilité d'exercer un refus de travailler conformément à l'article 128 du *Code*.

[60] À l'audience, la plaignante a indiqué qu'elle s'exprimait à titre de représentante syndicale lorsqu'elle a pris la parole le 8 décembre 2020. Rien n'indique qu'elle aurait expressément dit que ses propos étaient formulés à titre de présidente du syndicat local.

[61] L'intervention de la plaignante a donné lieu à un échange verbal corsé entre la plaignante et la cheffe et la sous-cheffe de l'EIU. L'échange a laissé la plaignante bouleversée.

[62] La cheffe et la sous-cheffe l'auraient accusée -explicitement ou implicitement - d'avoir divulgué la date de l'escorte à haut risque. Elles auraient indiqué à toutes celles présentes que la date de l'escorte à haut risque avait dû être changée parce que la date avait été divulguée et que la sécurité de l'escorte avait été compromise. La cheffe aurait indiqué, en utilisant un langage non professionnel, que la plaignante méritait d'être retirée de l'EIU pour avoir divulgué la date.

[63] Elles ont également exprimé leur incompréhension relativement au fait que la plaignante soulevait de telles préoccupations et invoquait la possibilité d'exercer un refus de travailler à ce moment-là. À l'audience, la cheffe et la sous-cheffe ont indiqué qu'elles avaient été surprises que la plaignante ait soulevé des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail en lien avec l'escorte quelques semaines à peine avant la date prévue de l'escorte alors que cela faisait des mois, sinon des années, que l'escorte se discutait. L'EIU s'entraînait depuis des années pour effectuer une escorte à haut risque.

[64] Il est important de préciser que la plaignante a également utilisé un langage non professionnel dans le cadre de cet échange, indiquant que la cheffe et la sous-cheffe se comportaient comme des chiennes enragées qui s'en prenaient à elle.

[65] Quelques jours après cet incident, la plaignante a informé la gestion de l'Établissement et la cheffe de l'EIU qu'elle pensait porter plainte contre la sous-cheffe pour harcèlement. Les relations entre la plaignante et la sous-cheffe étaient déjà tendues, mais elles le sont devenues encore plus à partir du moment où il planait la possibilité d'une plainte de harcèlement.

[66] Des démarches ont été prises par l'employeur en vue d'organiser une discussion informelle entre la plaignante et la sous-cheffe. Cette discussion n'a jamais eu lieu.

[67] À l'audience, Josie Emery a décrit la période entre les premières mentions par la plaignante d'une possible plainte de harcèlement et le retrait de la plaignante de l'EIU comme le début d'une période difficile au sein de l'EIU.

[68] J'ouvre brièvement une parenthèse pour préciser que l'escorte à haut risque a eu lieu en janvier 2021, à la date prévue. Contrairement à ce que la cheffe et la sous-cheffe avaient indiqué le 8 décembre, la date de l'escorte n'a pas été changée. Le transfert de la détenue vers l'Établissement s'est effectué dans les jours qui ont suivi sa chirurgie.

D. Plainte de harcèlement en milieu de travail

[69] En février 2021, la plaignante a présenté une plainte de harcèlement en milieu de travail contre la sous-cheffe. Elle l'a fait en remplissant un formulaire qui fait expressément référence à la partie II du *Code*, soit un formulaire intitulé « Formulaire de notification - Harcèlement et violence dans le lieu de travail - Code canadien du travail, Partie II ».

[70] La plainte portait sur une période allant de mars 2018 à février 2021 et comportait plusieurs allégations, dont une relativement à l'incident du 8 décembre 2020.

[71] De février à mai 2021, des échanges ont eu lieu entre la gestion de l'Établissement et la plaignante relativement à la gestion informelle des conflits.

[72] Bien qu'elles se soient exprimées de différentes façons, toutes les membres de l'EIU qui ont témoigné à l'audience ont décrit la période qui a suivi la présentation de la plainte comme une période où il régnait un malaise ou une tension au sein de l'EIU. La cheffe et Mme Emery ont indiqué que la tension qui existait au sein de l'EIU a augmenté de façon significative après le début de l'enquête.

[73] Selon Mme Emery, la plainte et le comportement de la plaignante avaient mené à des divisions au sein de l'EIU. Dans le cadre de son contre-interrogatoire et lorsqu'elle a été appelée à expliquer la nature des divisions auxquelles elle avait fait référence, elle a décrit la plainte de harcèlement comme une attaque envers une personne qui était à la fois une bonne amie et une sous-cheffe élue et généralement appréciée des membres de l'EIU.

[74] Les formations et réunions de l'EIU ont été suspendues dès, ou peu après, la présentation de la plainte de la plaignante. À l'audience, la cheffe a indiqué que c'est la direction de l'Établissement, présumément la directrice elle-même, qui aurait pris la

décision de suspendre les formations et les réunions jusqu'à ce que la plainte soit résolue.

[75] Plusieurs mois se sont écoulés avant que l'enquête soit entamée. Ce n'est qu'en novembre et en décembre 2021 qu'ont eu lieu les entrevues. Plusieurs membres de l'EIU ont été appelées à témoigner dans le cadre de l'enquête.

[76] Le rapport d'enquête a été rendu à la fin mars 2022, soit après le retrait de la plaignante de l'EIU.

E. Vote de confiance et le retrait de la plaignante de l'EIU

[77] À un moment donné après que la plaignante eut présenté sa plainte de harcèlement, Mme Emery aurait expliqué à la cheffe que des EIU au sein d'autres établissements correctionnels procédaient à un vote de confiance pour adresser des tensions et malaises au sein de leurs équipes. Un vote de confiance n'avait jamais eu lieu au sein de l'EIU de l'Établissement.

[78] La cheffe a, à son tour, proposé à la directrice de l'Établissement la tenue d'un vote de confiance, plus précisément la tenue d'un vote cherchant à confirmer si les membres de l'EIU avaient confiance en la plaignante à titre de membre de l'équipe.

[79] À l'audience, la directrice a indiqué que la sous-cheffe avait été la première personne à lui proposer la tenue d'un vote de confiance. Elle a également indiqué qu'elle avait déjà connaissance de la tenue de votes de confiance au sein d'EIU dans d'autres établissements correctionnels. Selon elle, la tenue de tels votes ne constitue pas une pratique courante, mais il s'agit d'une pratique informelle qui avait été utilisée par des EIU ailleurs au Québec dans des situations où il semblait y avoir une perte de confiance dans un membre d'une EIU. Il n'y a pas de directives ou de lignes directrices encadrant la tenue d'un tel vote.

[80] Il ressort de la preuve présentée à l'audience que la cheffe de l'EIU a demandé à la directrice d'autoriser la tenue d'un vote de confiance relativement à la plaignante à plusieurs reprises. À plusieurs reprises, la directrice a refusé. Elle voulait laisser le processus de plainte de harcèlement et d'enquête suivre son cours.

[81] À l'audience, la cheffe a indiqué qu'en décembre 2021, la situation au sein de l'EIU était devenue ingérable. Elle a demandé de nouveau à la directrice d'approuver la tenue d'un vote de confiance.

[82] L'approbation de la directrice n'est pas requise pour la tenue d'un vote de confiance. Toutefois, la cheffe a demandé son approbation et, cette fois-ci, la directrice a indiqué qu'elle autoriserait la tenue d'un vote si la cheffe présentait une demande formelle et écrite, ce qu'elle a fait.

[83] En décembre 2021, la cheffe a présenté sa demande formelle.

[84] La demande indique que certaines membres au sein de l'EIU hésitaient à participer à une intervention avec plaignante parce qu'elles ne sentaient pas respectées par elle et craignaient des représailles de la part de la plaignante. La demande fait également référence à la plainte de harcèlement de la plaignante et l'impact de la plainte sur l'EIU. Dans sa demande, la cheffe a indiqué que plusieurs membres de l'EIU avaient été convoquées à l'enquête relativement à la plainte et qu'elle ne savait pas si c'était cela qui provoquait le malaise qui régnait au sein de l'EIU. Elle a indiqué que certaines membres de l'EIU parlaient de démissionner de l'équipe. La cheffe a terminé sa demande pour la tenue d'un vote de confiance en indiquant qu'elle trouvait la situation malsaine et que la situation qui régnait au sein de l'EIU ternissait l'image de l'équipe.

[85] À l'audience, la cheffe a témoigné longuement quant aux raisons pour lesquelles elle avait demandé l'autorisation de la directrice pour la tenue d'un vote de confiance.

[86] Elle a indiqué qu'une insatisfaction généralisée et une tension s'étaient installées dans l'EIU à la suite de la plainte. En décembre 2021, beaucoup de temps s'était écoulé depuis la présentation de la plainte, et ce délai avait « usé » les membres de l'équipe. Les formations étaient suspendues et le demeureraient jusqu'à ce que l'enquête soit terminée. La tension régnait au sein de l'équipe depuis plus d'un an. Selon la cheffe, il était difficile d'envisager l'intégration de nouvelles recrues à l'EIU alors qu'une enquête relativement à une plainte de harcèlement impliquant deux membres de l'équipe était en cours. Elle était essoufflée. Elle voulait prendre sa retraite de l'équipe en démissionnant de l'EIU, mais elle ne voulait pas le faire à un moment où le conflit régnait au sein de l'EIU. De plus, la sous-cheffe et plusieurs autres membres de l'EIU menaçaient de démissionner si elle quittait l'EIU.

[87] Elle a indiqué qu'à partir du moment où des membres de l'EIU ont été appelées à témoigner dans le cadre de l'enquête, les tensions et les divisions qui existaient au sein de l'équipe depuis l'incident du 8 décembre 2020 ont augmenté. Selon elle, des membres de l'EIU craignaient de se mettre la plaignante à dos. D'autres exprimaient des hésitations à travailler avec elle dans le cadre d'une intervention d'urgence. Elle craignait que l'EIU ne soit pas en mesure de répondre adéquatement à une situation d'urgence si un nombre important de membres de l'équipe démissionnaient ou refusait d'intervenir avec la plaignante. À l'audience, la cheffe a indiqué qu'elle avait besoin qu'une action soit prise par la direction de l'Établissement pour que l'EIU puisse passer à autre chose.

[88] À l'audience, elle a également indiqué que l'enquête relativement à la plainte avait fait en sorte que les membres de l'EIU se sont rangées derrière la sous-cheffe. Elles se sont mises à lui faire part de situations préoccupantes impliquant la plaignante qui ne lui avaient pas été rapportées auparavant.

[89] La directrice a approuvé la demande.

[90] Le vote a eu lieu le 12 février 2022. Les membres de l'EIU ont reçu un courriel de la cheffe les invitant à voter en indiquant si elles avaient confiance en la plaignante en tant que membre de l'EIU ou non, ou si elles s'abstenaient de voter. Il est à noter que la plainte de harcèlement de la plaignante faisait toujours l'objet d'une enquête.

[91] Les votes ont été reçus et comptabilisés par le directeur adjoint des opérations de l'Établissement. Comme le suggère son titre, il s'agit d'un membre de la haute gestion.

[92] En février 2022, la plaignante a été exclue de l'EIU. La grande majorité des membres EIU avaient voté de façon à indiquer qu'elles n'avaient pas confiance en la plaignante comme membre de l'EIU.

[93] C'est la directrice qui a pris la décision d'exclure la plaignante de l'EIU. Comme il a été indiqué précédemment, seule la directrice a l'autorité de retirer une membre de l'EIU.

[94] À l'audience, la directrice a indiqué avoir entériné le résultat du vote et autorisé le retrait de la plaignante parce que des menaces de démissions et des refus de la part

de membres de l'EIU de participer à des interventions avec la plaignante mettaient la sécurité de l'Établissement en péril.

[95] Bien qu'elle ait indiqué à l'audience que certaines personnes étaient venues lui parler au sujet de la plaignante et de tensions dans l'EIU, elle a fourni très peu de détails à ce sujet. Il ressort plutôt de son témoignage qu'elle s'est principalement fiée sur les renseignements qui lui avaient été communiqués par la cheffe pour prendre la décision d'autoriser la tenue du vote et d'entériner les résultats. Elle n'a pas pris de démarches pour valider les renseignements que la cheffe lui aurait communiqués à ce sujet. Elle ne savait pas qui, ou combien de membres de l'EIU, auraient menacé de démissionner ou de refuser de participer à des interventions. Elle avait connaissance d'un seul incident où la cheffe ou la sous-cheffe aurait eu de la difficulté à trouver suffisamment de membres de l'EIU pour effectuer une intervention, mais elle n'a pas indiqué que cette difficulté était en raison de refus d'effectuer une intervention à laquelle participait la plaignante.

[96] Je décrirai maintenant les témoignages de Mme Emery, de Mme Richer et de la sous-cheffe relativement aux motifs les ayant portés à voter en faveur du retrait de l'EIU de la plaignante. La preuve qui m'a été présentée à l'audience ne m'a pas permis de comprendre si la cheffe avait participé au vote.

[97] Mme Emery a indiqué qu'au fil des années, le comportement de la plaignante était devenu irrespectueux, surtout envers les gestionnaires correctionnels. Selon elle, la plaignante était inflexible, avait de la difficulté à reconnaître ses torts et avait un comportement incompatible avec les valeurs de l'EIU.

[98] Elle a indiqué qu'au moment du vote, le conflit régnait depuis des mois entre la plaignante, la cheffe et la sous-cheffe. Dans le cadre de son contre-interrogatoire, elle a indiqué qu'à partir du moment où il y avait une possibilité que la plaignante dépose une plainte, les membres de l'EIU étaient sur leurs gardes à tout moment. Personne ne voulait se mettre la plaignante à dos. Une division s'est installée au sein de l'équipe après le dépôt de la plainte, une plainte qui, selon Mme Emery, constituait une attaque dirigée à une sous-cheffe bien appréciée.

[99] Mme Richer a témoigné quant aux raisons pour lesquelles elle aurait indiqué, lors du vote, qu'elle n'avait pas confiance en la plaignante. Elle a indiqué trois motifs. Le premier était le fait que la plaignante aurait divulgué la date de l'escorte à haut

risque, compromettant ainsi la sécurité de l'EIU. Le deuxième motif était qu'au fil des années, des frustrations diverses s'étaient accumulées à l'égard de la plaignante. Ces frustrations étaient principalement liées à des gestes et commentaires de la part de la plaignante qui, selon Mme Richer, démontraient un manque de professionnalisme et un manque de respect pour les instructrices de l'EIU. Le dernier motif qu'elle a identifié est la plainte de harcèlement déposée par la plaignante, plus précisément le fait que la plainte avait mené à une « drôle d'ambiance » au sein de l'EIU et à la suspension temporaire de formations pour l'EIU.

[100] La sous-cheffe a également témoigné quant aux raisons pour lesquelles elle a voté en faveur du retrait de la plaignante de l'EIU, soit le comportement et l'attitude de la plaignante lorsqu'elle agissait comme membre de l'EIU. Elle a donné certains exemples, dont le manque de respect de la plaignante envers les gestionnaires de l'Établissement, un incident dans le cadre duquel la plaignante aurait agi de façon intimidante envers une agente correctionnelle, le fait que la plaignante avait quitté des formations obligatoires de façon prématurée, de même qu'une utilisation excessive du téléphone cellulaire par la plaignante pendant des formations et réunions de l'EIU.

[101] À l'audience, la sous-cheffe a indiqué que dès que la plaignante a présenté sa plainte, l'EIU s'est effritée. Une quantité importante de renseignements a été révélée au sujet de la plaignante. Des membres de l'EIU craignaient des représailles de la part de la plaignante, tandis que d'autres ne voulaient plus travailler avec elle.

[102] Comme il a été précédemment indiqué, la directrice est la seule personne qui pouvait autoriser le retrait de la plaignante de l'EIU si le résultat du vote indiquait que la majorité des membres de l'équipe n'avait pas confiance en la plaignante.

[103] À l'audience, la directrice a expliqué les raisons pour lesquelles elle avait autorisé le retrait de la plaignante de l'EIU.

[104] Elle avait l'impression que la tension au sein de l'EIU découlait d'une frustration généralisée en raison du fait qu'elle n'était pas intervenue pour adresser le manquement de la plaignante lorsqu'elle avait divulgué la date de l'escorte à haut risque.

[105] Elle a également indiqué en avoir appris beaucoup au sujet de la plaignante dans le cadre de l'enquête, et elle aurait réalisé que la source de la tension au sein de

l'EIU était plus compliquée qu'elle ne le croyait. À l'audience, la directrice a indiqué avoir pris connaissance de certaines préoccupations relativement à la plaignante, notamment un manque de professionnalisme et de respect. Dans le cadre de son contre-interrogatoire, la directrice a reconnu que ces « préoccupations » lui avaient majoritairement été communiquées par la cheffe et qu'elle n'avait pas pris de démarches pour valider l'exactitude des renseignements qui lui avaient été rapportés.

[106] Quand elle a témoigné au sujet du résultat du vote et de son retrait de l'EIU, la plaignante a décrit un lourd sentiment de perte. Sa participation à l'EIU était une source de grande fierté. Son rôle au sein de l'EIU était important et valorisant pour elle.

III. Motifs

[107] La plaignante a présenté deux plaintes.

[108] Sa plainte en vertu de l'article 133 du *Code* allègue qu'après avoir soulevé des préoccupations relatives à la santé et la sécurité au travail des membres de l'EIU devant effectuer l'escorte à haut risque et qu'elle ait indiqué qu'elle songeait à porter plainte en vertu de la partie II du *Code*, la plaignante aurait fait l'objet de représailles cautionnées et approuvées par la direction de l'Établissement, notamment son retrait de l'EIU.

[109] Elle a également déposé une plainte en vertu de l'article 190(1)g) de la *Loi* alléguant que les gestes posés par la cheffe de l'EIU et la direction de l'Établissement constituent une pratique déloyale à son égard en raison du fait qu'elle aurait subi de l'intimidation et des représailles pour avoir exercé ses fonctions syndicales après avoir fait valoir les préoccupations du syndicat quant à des enjeux en matière de santé et de sécurité au travail en lien avec l'escorte à haut risque de la détenue.

[110] Avant d'entreprendre mon analyse des plaintes, je tiens à mettre au clair ce sur quoi je dois me prononcer dans le cadre de cette analyse.

[111] Les parties ont mis beaucoup d'accent, tant dans la présentation de la preuve que dans leurs plaidoiries, sur la détenue, les enjeux de santé et de sécurité pouvant découler d'une escorte à haut risque et de l'hébergement de cette détenue à l'Établissement et les diverses discussions qui ont eu lieu entre le syndicat et l'employeur à ce sujet.

[112] La preuve qui m'a été présentée sert de contexte factuel intéressant et utile. Toutefois, pour trancher les plaintes présentées en vertu des articles 133 du *Code* et de l'article 190(1)g) de la *Loi*, il n'est pas nécessaire pour moi de tirer des conclusions à savoir s'il existait réellement des enjeux de santé et de sécurité ou si les démarches prises par l'employeur étaient adéquates ou conformes à ses obligations juridiques.

[113] La plaignante a également mis beaucoup d'accent sur la façon dont l'employeur a traité sa plainte de harcèlement, plus précisément sur la lenteur du processus et la durée entre la présentation de la plainte et la conclusion de l'enquête. Il n'est pas nécessaire pour moi de me prononcer sur la façon que l'employeur a géré la plainte. Je m'abstiendrai.

[114] Je suis saisie de deux plaintes, une alléguant que la plaignante a fait l'objet d'une mesure de représailles pour avoir exercé un droit prévu à la partie II du *Code*, et l'autre alléguant que l'employeur s'est prêté à une pratique déloyale en l'excluant de l'EIU en raison du fait que, dans l'exercice de ses fonctions de présidente de la section locale, elle a communiqué avec le président régional de l'agent négociateur au sujet de l'escorte à haut risque qui suscitait des préoccupations syndicales particulières.

[115] C'est uniquement sur les questions propres à ces plaintes que je dois me prononcer.

[116] Comme il a été indiqué précédemment, l'agent négociateur m'a invitée à me prononcer en premier lieu sur la plainte en matière de représailles et à me pencher sur la deuxième plainte seulement si je conclus que la première est non fondée. J'aborderai les plaintes dans cet ordre.

A. Plainte alléguant des représailles

[117] La partie II du *Code* porte sur les droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Son objectif primaire est de prévenir des accidents, des blessures, des incidents de harcèlement et de violence, et des blessures liées à l'occupation d'un emploi (voir l'article 122.1).

[118] Les articles 133 et 147 du *Code* - les dispositions en vertu desquelles la plaignante a présenté sa plainte - s'inscrivent dans le cadre d'un régime législatif qui cherche à assurer que les employés peuvent librement soulever et faire valoir leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité en milieu de travail sans faire l'objet

de mesures visant à les décourager, les punir ou les empêcher d'exercer leurs droits en vertu de la partie II du *Code*.

[119] L'article 147 du *Code* énumère les mesures de représailles qui sont interdites à l'employeur. Les quatre catégories suivantes de mesures peuvent constituer des représailles au sens du *Code* : 1) congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé; 2) imposer une sanction pécuniaire ou autre à un employé; 3) refuser de verser à un employé 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; 4) prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre un employé.

[120] L'article 133 du *Code* prévoit un recours devant la Commission pour un employé qui estime que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

[121] Les parties s'entendent que le critère juridique applicable aux plaintes présentées en vertu de l'article 133 est celui décrit par la Commission dans *White c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 52 (au par. 73) et dans *Burlacu c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2022 CRTESPF 51 (au par. 96). Le critère est le suivant :

- 1) La plaignante a-t-elle observé les dispositions de la partie II du Code ou cherché à les faire appliquer?
- 2) L'employeur a-t-il pris contre la plaignante une mesure interdite par l'article 147 du Code à l'égard de la plaignante?
- 3) Existe-t-il un lien direct entre les mesures prises contre la plaignante et l'observation des dispositions de la partie II du Code ou le fait de chercher à assurer l'application de ces dispositions?

[122] J'aborderai les trois volets du critère énoncé dans *White* et dans *Burlacu* dans l'ordre.

[123] Le fardeau de la preuve incombe à la plaignante. La plaignante doit établir que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur a contrevenu à l'article 147 du *Code*. L'inversion du fardeau de la preuve prévu à l'article 133(6) ne s'applique pas dans le présent cas.

1. La fonctionnaire a observé les dispositions de la partie II du *Code*

[124] Il n'est pas contesté que la plaignante a observé les dispositions de la partie II du *Code* ou a cherché à les faire appliquer. À l'audience, l'employeur a reconnu que la *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*

présentation par la plaignante d'une plainte de harcèlement satisfaisait aux exigences du premier volet du critère énoncé dans *White* et dans *Burlacu*. Je suis d'accord.

[125] En février 2021, la plaignante a présenté une plainte de harcèlement contre la sous-cheffe. Elle l'a fait en remplissant un formulaire qui fait expressément référence à la partie II du *Code*, soit le formulaire intitulé « Formulaire de notification – Harcèlement et violence dans le lieu de travail – *Code canadien du travail*, Partie II ».

[126] Il ne revient pas à la Commission, dans le contexte du présent cas, de déterminer si la plaignante a véritablement été victime de harcèlement. Dans le cadre de cette analyse, la Commission doit seulement déterminer si la plaignante a exercé – ou a cherché à exercer – un droit prévu à la partie II du *Code*.

[127] En présentant sa plainte, elle exerçait manifestement un droit prévu à la partie II du *Code*, soit le droit de présenter une plainte en lien avec une situation qui, selon elle, pourrait constituer un incident de harcèlement (voir l'article 127.1(1) du *Code*; voir également *Bah c. La Banque Royale du Canada*, 2018 CCRI 867, au par. 36).

[128] Le premier volet du critère énoncé dans *White* et dans *Burlacu* a été satisfait. Je traiterai maintenant du deuxième volet.

2. L'exclusion de la plaignante de l'EIU constitue une sanction non pécuniaire prise par l'employeur ou entérinée par lui

[129] La plaignante allègue que l'employeur lui a imposé une « sanction pécuniaire ou autre » lorsqu'il l'a exclue de l'EIU parce qu'elle avait exercé, ou tenté d'exercer, les droits que lui confère la partie II du *Code* (voir l'article 147c) du *Code*). Plus précisément, elle allègue que l'employeur l'a exclue de l'EIU parce qu'elle a déposé une plainte de harcèlement en milieu de travail. Subsiliairement, elle allègue que l'employeur l'aurait également exclue parce qu'elle avait exprimé des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail en lien avec l'escorte à haut risque et le transfert de la détention. Les parties se sont attardées à la première allégation. Je ferai de même.

[130] Des mesures de représailles peuvent prendre diverses formes. Elles ne sont pas toutes de nature pécuniaire. L'article 147 du *Code* le reconnaît, tout comme la jurisprudence de la Commission (voir, par exemple, *Chaves c. Conseil du Trésor*

(*Service correctionnel du Canada*), 2005 CRTFP 45, au par. 72, *White*, au par. 72 et *Burlacu*, au par. 88).

[131] Une mesure de représailles peut également découler d'une action ou d'une inaction de l'employeur (voir *Tanguay c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2005 CRTFP 43, au par. 23).

[132] À l'audience, le représentant de l'employeur a reconnu que l'exclusion d'une membre de l'EIU peut constituer une sanction non pécuniaire au sens du *Code*. Toutefois, il a fait valoir qu'afin de constituer une mesure de représailles au sens du *Code*, la sanction non pécuniaire, ici le retrait de la plaignante de l'EIU, doit avoir été imposée avec l'intention de nuire à la plaignante.

[133] Le représentant de l'employeur s'est appuyé sur le paragraphe 20 de *Tanguay* où, selon lui, la Commission a indiqué que pour conclure à l'existence d'une mesure de représailles, la preuve doit indiquer que l'employeur avait l'intention de nuire à l'employé qui a exercé un droit en vertu de la partie II du *Code*.

[134] Un examen de l'intention de l'employeur a, à mon avis, mieux sa place dans le cadre de l'analyse du troisième volet du critère énoncé dans *White* et dans *Burlacu*. Je constate que la jurisprudence récente de la Commission, dont *Burlacu*, a traité de l'intention de l'employeur dans le cadre de l'analyse ayant pour but de déterminer s'il existe un lien direct entre une sanction et l'exercice d'un droit prévu à la partie II du *Code*. Dans le contexte du présent cas, l'intention de l'employeur fait partie intégrante de l'analyse que je devrai effectuer lorsque le temps viendra de déterminer s'il existe un lien direct entre le retrait de la plaignante de l'EIU et la présentation par la plaignante d'une plainte de harcèlement.

[135] À ce stade de l'analyse, je dois décider si l'employeur a pris une mesure à l'égard de la plaignante et si cette mesure constitue une « sanction pécuniaire ou autre ». Les autres mesures de représailles identifiées à l'article 147 du *Code* ne trouvent pas application.

[136] À l'audience, le représentant de l'employeur a fait valoir que le vote de confiance qui a mené au retrait de la plaignante a été proposé et géré par les membres de l'EIU. Il a toutefois reconnu que la tenue du vote de confiance et le retrait de la plaignante de l'EIU ont été autorisés par la directrice de l'Établissement.

[137] Il n'est pas contesté que le retrait de la plaignante n'aurait pas eu lieu sans l'approbation de la directrice de l'Établissement. Elle était la seule qui avait l'autorité pour effectuer le retrait. Le retrait de la plaignante découle d'une action de la part de l'employeur.

[138] Que le vote de confiance ait été proposé par une membre de l'EIU ou non et que la directrice ait entériné le résultat d'un vote effectué par les membres de l'EIU ne changent aucunement le fait que la décision finale de retirer la plaignante de l'EIU était celle de la directrice.

[139] J'ajouterais également que l'employeur minimise le rôle qu'il a joué dans le processus qui a mené au retrait de la plaignante. Il a joué un rôle actif dans le processus ayant mené au vote de confiance. La preuve qui m'a été présentée à l'audience indique que la sous-commissaire pour la région du Québec était au courant de la tenue du vote et de l'objectif derrière le vote, soit de retirer la plaignante de l'EIU si le vote ne lui était pas favorable. La plaignante et la directrice lui en avaient parlé. De plus, la directrice a autorisé la tenue du vote, les votes ont été reçus et comptabilisés par un membre de la haute gestion de l'Établissement et c'est la directrice qui a pris la décision de retirer la plaignante de l'EIU.

[140] La directrice de l'Établissement n'était pas tenue d'exclure la plaignante à la suite du vote. Elle avait le pouvoir discrétionnaire de la retirer ou non. Elle a choisi d'autoriser le retrait.

[141] Je n'ai aucune difficulté à conclure que le retrait de la plaignante de l'EIU a découlé d'une action de la part de l'employeur.

[142] Maintenant, je dois me pencher sur la question à savoir si le retrait de la plaignante de l'EIU constitue une sanction pécuniaire ou autre.

[143] Dans *Harris c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2020 CRTESPF 55, la Commission a conclu qu'un refus de la part de l'employeur d'autoriser un changement de quart peut constituer une sanction au sens du *Code* (voir le par. 139). Dans cette décision, la Commission a indiqué ce qui suit :

[...]

[132] Une [traduction] « *sanction* » est définie en ces termes dans le Webster's New World Dictionary, Second College Edition :

[Traduction]

1. une punition prévue par la loi, comme dans le cas d'un acte criminel ou d'une violation de contrat;
2. le désavantage, le préjudice moral, le handicap, etc., imposé à un délinquant ou à une personne qui n'a pas honoré un contrat ou une obligation, tel qu'une amende ou une confiscation;
3. toute conséquence ou tout résultat malheureux d'un acte ou d'une situation.

[133] Le libellé de l'article 147 ne limite pas une sanction à la sanction pécuniaire, puisque le mot « pécuniaire » y est ajouté, ainsi que l'expression « ou autre » [je mets en évidence]. Il est bien connu qu'un employeur peut sanctionner ses employés pour inconduite au moyen d'une réprimande présentée par écrit ou de vive voix, qui, en règle générale, n'entraîne pas nécessairement des répercussions pécuniaires; il s'agit néanmoins de sanctions, qui sont utilisées en guise de mesures disciplinaires à l'égard des employés.

[134] En interprétant la définition de la « sanction » au sens de [traduction] « [...] toute conséquence ou tout résultat malheureux d'un acte ou d'une situation », un employeur peut imposer à un employé, dans le cadre des relations de travail, des choses qui pourraient être assimilées à une sanction, même s'il ne s'agit pas d'un licenciement, d'une suspension ou d'une rétrogradation et qu'il n'y a pas de répercussions pécuniaires.

[135] Il pourrait s'agir, par exemple, d'un refus d'octroyer un congé dans une situation donnée, ce qui pourrait être plus accablant qu'une sanction pécuniaire pour un employé, notamment un refus qui l'empêcherait d'assister à un événement familial important, tel qu'un mariage ou l'obtention d'un diplôme. De plus, si un employé demande un changement de quart aux fins d'un pareil événement et qu'il est également refusé lorsqu'il n'y a aucune raison de le faire, cela pourrait aussi être considéré comme une sanction à l'égard d'un employé. C'est la perte de la présence ou de la participation à l'événement qui est une conséquence malheureuse des actes de l'employeur (le refus du congé ou du changement de quart).

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[144] Dans *Gaskin c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 96, la Commission a indiqué que la liste des actions énumérées à l'article 147 du *Code* appuie une conclusion voulant que le terme « sanction » est expressément employé en sus de la prise et de la menace de mesures disciplinaires (voir le par. 75). Elle a conclu que la suspension du traitement ordinaire d'un employé à l'épuisement des crédits de congé

de maladie peut être considérée comme l'imposition d'un « désavantage » ou d'une « perte », une terminologie qui était incluse dans la définition de « sanction » citée par la Commission. Elle a également indiqué, au paragraphe 76, qu'à première vue, des lettres informant un employé que ses crédits de congé de maladie étaient presque épuisés pourraient constituer une sanction pécuniaire ou autre.

[145] Qu'en est-il du présent cas? Est-ce que le retrait de la plaignante de l'EIU constitue « [...] [une] conséquence ou [un] résultat malheureux d'un acte ou d'une situation [...] » (voir *Harris*, au par. 134)? Si le refus de la part de l'employeur d'autoriser un changement de quart, la suspension du traitement ordinaire d'un employé à l'épuisement des crédits de congé de maladie et l'envoi de lettres informant un employé que ses crédits de congé de maladie étaient presque épuisés ont été trouvés à constituer une sanction pécuniaire ou autre, j'estime que la réponse à la question voulant savoir si le retrait de la plaignante de l'EIU constitue une sanction pécuniaire ou autre doit être affirmative.

[146] La plaignante a été exclue d'une équipe élite au sein de l'Établissement. Son retrait l'a privé d'un rôle convoité et prestigieux au sein de l'Établissement. Bien qu'il s'agisse d'un rôle bénévole pour lequel elle n'était pas rémunérée, le rôle faisait d'elle une leader au sein de l'Établissement, lui donnait accès à des formations spécialisées et faisait en sorte qu'elle effectuait des heures supplémentaires lors de formations et lors d'interventions d'urgence, bonifiant ainsi sa rémunération à titre d'intervenante de première ligne.

[147] Je conclus que le retrait de la plaignante de l'EIU constitue une sanction non pécuniaire.

3. L'exclusion de la plaignante de l'EIU est directement liée à sa plainte de harcèlement

[148] J'ai déjà conclu que la plaignante avait exercé un droit en vertu de la partie II du *Code* et qu'elle avait été retirée de l'EIU par l'employeur. Conformément au troisième volet du critère énoncé dans *White* et dans *Burlacu*, je dois maintenant attentivement examiner les faits afin de déterminer s'il existe un lien direct entre la mesure de représailles et l'exercice par la plaignante de ses droits en vertu de la partie II du *Code*.

[149] Dans *Burlacu*, la Commission a indiqué qu'un lien direct est plus qu'un simple lien ou une simple relation entre la mesure imposée par l'employeur et l'exercice par

l'employé des droits en vertu du *Code*. Elle a indiqué que la question est de savoir si l'employeur a pris la prétendue mesure de représailles parce que l'employé a observé les dispositions de la partie II du *Code* ou a cherché à les faire appliquer (voir *Burlacu*, au par. 89).

[150] Il ne suffit pas simplement d'établir une relation ou un lien temporel entre les deux événements. Il faut examiner soigneusement les faits afin de déterminer s'il existe un lien de causalité entre la mesure prise ou la menace d'une telle mesure et l'exercice par l'employé des droits en vertu du *Code* (voir *Burlacu*, au par. 91). Dit autrement, pour conclure à l'existence d'un lien direct, il doit y exister un lien de causalité entre la mesure imposée par l'employeur et l'exercice par l'employé d'un droit en vertu de la partie II du *Code* (voir *Burlacu*, au par. 109, et *Osman c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2024 CRTESPF 180, au par. 238).

[151] Il est important de rappeler que la présence ou l'existence d'un lien de causalité entre deux événements (ici, la prétendue mesure de représailles et l'exercice d'un droit en vertu de la partie II du *Code*) ne signifie pas forcément que l'exercice par l'employé d'un droit prévu à la partie II du *Code* constitue la seule et unique raison pour laquelle la prétendue mesure de représailles aurait été imposée (voir *Lueck c. ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement*, 2021 CRTESPF 87, au par. 290). Une combinaison de facteurs peut agir ensemble pour pousser l'employeur à prendre une mesure contestée. Toutefois, pour satisfaire au critère du lien direct tel qu'il a été décrit dans *Burlacu* et dans *Osman*, l'exercice par l'employé d'un droit prévu à la partie II du *Code* doit être un facteur important ayant porté l'employeur à imposer la mesure contestée. Il ne peut pas s'agir d'un facteur de faible importance parmi plusieurs autres. J'irais même jusqu'à dire qu'il doit s'agir du facteur le plus important ayant poussé l'employeur à agir.

[152] La plaignante a fait valoir qu'il existe un lien direct entre son retrait de l'EIU et la présentation de sa plainte de harcèlement en milieu de travail contre la sous-cheffe, c'est-à-dire que l'employeur l'a retirée de l'EIU parce qu'elle a présenté une plainte.

[153] L'employeur a fait valoir que, bien que le retrait de la plaignante de l'EIU ait eu lieu alors qu'une enquête relativement à une plainte de harcèlement déposée par elle était en cours, son retrait de l'EIU n'est pas lié à la plainte. Selon lui, la plaignante a été

retirée de l'équipe en raison de l'effet qu'avaient eu son comportement et son attitude sur la cohésion de l'EIU. Il a fait valoir que les manquements professionnels de la plaignante et son comportement envers les autres membres de l'EIU et envers la gestion de l'Établissement avaient fragilisé l'EIU. En la retirant de l'EIU, il cherchait à préserver ou rétablir la cohésion de l'EIU pour assurer la sécurité des membres de l'EIU, de l'ensemble des agents correctionnels de l'Établissement et des détenues.

[154] Bien qu'il ne se soit pas exprimé ainsi à l'audience, j'en déduis de la plaidoirie de l'employeur qu'il a fait valoir que la seule réelle pertinence de la plainte et de l'enquête entamée par l'employeur était, qu'ensemble, elles ont servi de mécanisme par le biais duquel les membres de l'EIU ont exprimé des préoccupations et frustrations de longue date à l'égard de la plaignante.

[155] L'employeur a fait valoir que son intention n'était pas de nuire à la plaignante ou de la punir et donc le retrait de la plaignante ne peut pas constituer une mesure de représailles au sens de l'article 147 du *Code*.

[156] Je reviens à la notion de l'intention de l'employeur et son argument voulant qu'il n'avait pas l'intention de nuire à la plaignante, dont j'ai traité brièvement dans la section précédente de cette décision.

[157] Comme il a été indiqué précédemment, l'employeur invoque *Tanguay*, et plus particulièrement son paragraphe 20, à l'appui de son argument voulant qu'afin de constituer une mesure de représailles au sens de l'article 147 du *Code*, la mesure contestée doit avoir l'intention de nuire à la personne visée. Il découle implicitement de l'argument de l'employeur que si je concluais qu'il existe un lien direct entre le retrait de la plaignante de l'EIU et la plainte qu'elle a présentée en vertu de la partie II du *Code*, je pourrais seulement conclure que le retrait constitue une mesure de représailles si la plaignante a réussi à démontrer que l'employeur avait l'intention de lui nuire lorsqu'il l'a retirée de l'EIU.

[158] Dans *Tanguay*, une employée qui était membre d'un comité de santé et de sécurité au travail a engagé des frais de déplacement en raison d'une décision de l'employeur quant à l'endroit où aurait lieu une réunion du comité. La Commission était saisie d'une plainte qui alléguait que le refus de l'employeur de rembourser les frais de déplacement constituait une mesure de représailles au sens de la partie II du *Code*.

[159] Dans ce cas, la Commission a conclu que le refus de rembourser les frais ne pouvait pas constituer une sanction autre que pécuniaire en l'absence d'une preuve selon laquelle le refus de l'employeur était intentionnel et qu'il était dans le but de sanctionner la participation à la réunion du comité en occasionnant délibérément à l'employée des frais qu'il n'avait pas l'intention de rembourser.

[160] Au par. 20 de *Tanguay*, la Commission a indiqué, avec raison, que la raison d'être de l'article 147 du *Code* est d'assurer le respect des dispositions de santé et de sécurité au travail de la partie II sans qu'il y ait des représailles. Elle a ensuite fait référence à une définition de « représailles » tirée d'un dictionnaire en matière de relations de travail qui indique qu'il s'agit d'une « [...] mesure prise [...] pour infliger un inconvénient, physique, économique ou autre, en vue de riposter à un acte posé par autrui [...] ». C'est à la suite de cet énoncé que la Commission a indiqué qu'« [...] il doit donc y avoir une intention de nuire derrière le geste posé [...] ».

[161] Dans le cadre de la portion de sa plaidoirie qui portait sur *Tanguay* et sur la nécessité de faire preuve d'une intention de nuire pour fonder une conclusion selon laquelle une mesure constitue une « sanction pécuniaire ou autre » au sens de l'article 147, l'employeur s'est appuyé sur *Canada (Procureur général) c. Fazee*, 2007 CF 1176 et sur *Peters c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2007 CRTFP 7, des décisions qui traitent de l'intention de l'employeur dans le cadre de griefs individuels relatifs à des allégations voulant qu'un employeur ait imposé des mesures disciplinaires déguisées. Ces décisions enseignent que pour distinguer entre une mesure disciplinaire et une mesure non disciplinaire, la Commission doit tenir compte de l'intention de l'employeur, plus précisément la question à savoir si l'employeur avait l'intention de punir l'employé ou de corriger un comportement.

[162] La jurisprudence de la Commission relativement aux plaintes présentées en vertu de l'article 133 du *Code* est bien établie et étoffée. Pour cette raison, j'estime que la jurisprudence en matière de griefs individuels alléguant une mesure disciplinaire déguisée est d'une pertinence limitée à l'analyse que je dois effectuer dans le présent cas. Je préfère la jurisprudence qui traite des articles 133 et 147 du *Code*.

[163] L'article 147 du *Code* doit être interprété de façon compatible avec son objet, soit celui de protéger les employés de mesures pouvant avoir pour objectif de les dissuader ou de les empêcher d'exercer leurs droits en matière de santé et de sécurité

au travail en vertu du *Code*. Dans ce sens, la notion de l'intention de nuire invoquée par l'employeur est compatible avec l'objet de l'article 147.

[164] Cela étant dit, *Tanguay* a été rendue en 2005 et je constate que, dans sa jurisprudence récente, dont *White, Burlacu, Osman, Panesar c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 32 et autres, la Commission s'est concentrée sur le lien de causalité entre la mesure imposée par l'employeur et l'exercice par l'employé d'un droit en vertu de la partie II du *Code* et non sur l'intention de nuire ou de punir. Il n'est pas nécessaire pour moi de décider si la jurisprudence récente de la Commission précitée a eu pour effet de remplacer *Tanguay*. Dans le cadre du présent cas, il suffit de dire que j'estime que la Commission peut conclure qu'une mesure prise par un employeur constitue une mesure de représailles en l'absence d'une intention de nuire ou de punir l'employé en question. Je m'explique.

[165] Toute analyse du troisième volet du critère énoncé dans *White* et dans *Burlacu* doit tenir compte de l'objet de l'article 147 du *Code*, soit celui de protéger les employés de mesures pouvant avoir pour objectif de les dissuader ou de les empêcher d'exercer leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu du *Code*.

[166] J'accepte que, pour constituer une mesure de représailles au sens du *Code*, la prétendue mesure de représailles doit a priori avoir été prise de façon intentionnelle, c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas du fruit du hasard ou d'une conséquence inattendue découlant d'une action de la part de l'employeur. C'est la raison pour laquelle *Burlacu* et d'autres décisions exigent la présence d'un lien direct entre la prétendue mesure de représailles et l'exercice par l'employé d'un droit prévu à la partie II du *Code*, c'est-à-dire que la mesure de représailles a été prise parce que l'employé a exercé ou tenté d'exercé un droit prévu à la partie II du *Code*.

[167] La mesure contestée doit également avoir été prise pour empêcher, dissuader ou décourager l'employé d'exercer ou de chercher à exercer un droit prévu à la partie II du *Code*.

[168] J'accepte sans hésitation qu'une mesure prise dans l'intention de nuire à un employé ou de le punir en raison du fait qu'il a exercé ou tenté d'exercer un droit prévu à la partie II du *Code* constitue a priori une mesure de représailles. Toutefois, je suis incapable d'accepter qu'une sanction pécuniaire ou autre prise intentionnellement à l'égard d'un employé au motif que l'exercice par l'employé d'un droit prévu à la

partie II constitue un irritant ou un inconvénient pour l'employeur, ou une démarche qui nuit aux activités de ce dernier, ne puisse pas également satisfaire au troisième volet du critère. Dans de telles circonstances, une intention de nuire à l'employé pourrait ou ne pourrait pas être présente. Toutefois, selon moi, il est manifeste qu'une sanction pécuniaire ou autre prise pour un tel motif est visée par l'article 147 du *Code*. Une mesure prise à l'égard d'un employé en raison du fait que l'exercice de ses droits en vertu de la partie II constitue un inconvénient pour l'employeur ou nuit à ses activités servirait tout autant à dissuader ou à décourager l'exercice d'un droit qu'une mesure cherchant à punir l'employé en question.

[169] Je constate que la Commission semble avoir tiré une conclusion semblable dans *Ronca c. Agence Parcs Canada*, 2023 CRTESPF 97.

[170] Dans *Ronca*, le fonctionnaire s'estimant lésé avait, à plusieurs reprises, contesté la décision de son superviseur en invoquant des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail. Il a présenté une plainte en vertu du *Code*. Il a exprimé son désaccord à une fréquence et d'une façon qu'il a fait l'objet d'une plainte de harcèlement en milieu de travail. La plainte de harcèlement a été trouvée fondée et le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié. La Commission était saisie, entre autres, d'un grief relatif au licenciement et d'une plainte alléguant que son licenciement constituait une mesure de représailles au sens de l'article 147 du *Code*.

[171] La Commission a conclu que le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé constituait une mesure de représailles. Elle a rejeté l'argument de l'employeur voulant qu'il n'y avait eu aucun lien direct entre le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé et les préoccupations en matière de santé et de sécurité qu'il avait soulevées. La Commission a indiqué que la preuve présentée à l'audience indiquait clairement que l'enquête sur la plainte du fonctionnaire s'estimant lésé déposée en vertu du *Code* avait « [...] créé beaucoup d'agitation en milieu de travail [...] », avait « [...] eu une incidence profonde sur le milieu de travail [...] » et avait « [...] le potentiel de nuire (ou de mettre fin) aux projets en cours [...] ». Dans sa décision, la Commission a souligné plus particulièrement le témoignage d'un témoin qui aurait déclaré que la plainte en vertu du *Code* avait détruit le cœur de l'équipe et compromis ses activités (voir *Ronca*, aux paragraphes 281 et 282).

[172] L'analyse de la Commission dans *Ronca* décrite précédemment est brève. Elle ne compte que deux paragraphes. Toutefois, je vois des similitudes au niveau de la preuve qui m'a été présentée à l'audience.

[173] En premier lieu, je tiens à préciser qu'à l'audience, l'employeur a mis beaucoup d'accent sur les facteurs qui auraient mené les membres individuelles de l'EIU à voter en faveur du retrait de la plaignante de l'EIU. La sous-cheffe, Mme Emery et Mme Richer ont témoigné à ce sujet. J'ai tenu compte de cette preuve et j'y ferai référence dans le cadre de mon analyse. Toutefois, la décision de retirer la plaignante de l'EIU fut prise par la directrice, à la suite d'une demande écrite de la part de la cheffe. Ce sont surtout les raisons pour lesquelles la directrice a entériné le résultat du vote et a retiré la plaignante de l'EIU et, dans une moindre mesure, les renseignements sur lesquels elle s'est appuyée pour prendre sa décision qui sont pertinents à cette analyse.

[174] Il ressort de la preuve qui m'a été présentée à l'audience que la plainte présentée par la plaignante était un irritant majeur pour les membres de l'EIU. Avec le temps, la plainte et l'enquête qui en a découlé sont également devenues un irritant pour l'employeur. Le processus d'enquête relativement à la plainte nuisait aux activités de l'EIU.

[175] Dès les premières mentions par la plaignante selon lesquelles elle pensait porter plainte en harcèlement, la situation au sein de l'EIU s'est complexifiée. La tension qui existait entre la plaignante et la sous-cheffe s'est éventuellement répandue au sein de l'équipe.

[176] La plainte et le processus d'enquête qui en a découlé ont eu une incidence profonde sur le fonctionnement de l'EIU. Plusieurs mois se sont écoulés entre le dépôt de la plainte et le début de l'enquête. Le processus d'enquête fut long en soi. Les délais dans le processus avaient, selon la cheffe, « usés » les membres de l'EIU. Les formations et les réunions de l'EIU ont été suspendues dès la présentation de la plainte par la plaignante ou peu après sa présentation. Elles ont seulement été rétablies une fois la plaignante exclue de l'EIU. À l'audience, certains témoins de l'employeur ont indiqué que la suspension des réunions et des formations était un des facteurs qui avait contribué à l'érosion de la cohésion au sein de l'équipe.

[177] La période qui a suivi la présentation de la plainte a été décrite à l'audience comme une période pendant laquelle il régnait un malaise profond et une tension au sein de l'EIU. À l'audience, la cheffe et Mme Emery ont indiqué que la tension qui existait au sein de l'EIU avait augmenté de façon significative après le début de l'enquête et que des membres EIU avaient été convoqués à titre de témoins dans le cadre de l'enquête.

[178] Il ressort des témoignages de la cheffe, de Mme Emery et de Mme Richer que la plainte de harcèlement présentée par la plaignante avait été perçue par certaines membres de l'EIU – dont Mmes Emery et Richer – comme une attaque visant la sous-cheffe et, dans une moindre mesure la cheffe. Selon ces témoins, la présentation de la plainte visant un leader de l'équipe a fait en sorte que l'équipe et ses membres ont été plongées dans une atmosphère ou un environnement négatif depuis des mois.

[179] La cheffe voulait prendre sa retraite de l'EIU, mais elle ne voulait pas prendre sa retraite alors que l'équipe était dans une situation conflictuelle en raison de la plainte de harcèlement. À l'audience, la cheffe a indiqué que la sous-cheffe et certains membres de l'EIU lui auraient dit avoir l'intention de démissionner de l'EIU si la cheffe prenait sa retraite.

[180] De plus, la plainte et l'enquête rendaient le recrutement de nouvelles membres difficile pour la cheffe et la sous-cheffe. À l'audience, la cheffe a indiqué qu'il était difficile pour elle d'envisager d'intégrer de nouvelles recrues à l'équipe alors que l'équipe était en période de conflit.

[181] Lorsqu'elle a formellement demandé par écrit à la directrice d'autoriser la tenue d'un vote de confiance relativement à la plaignante, la cheffe de l'EIU a indiqué qu'il existait un inconfort au sein de l'EIU et que plusieurs membres de l'équipe avaient été convoquées dans le cadre de l'enquête relativement à la plainte. Elle a indiqué, dans sa demande, qu'elle s'interrogeait à savoir si c'était l'enquête qui provoquait cet inconfort au sein de l'équipe.

[182] Dans sa demande écrite, la cheffe a également indiqué que certaines membres de l'EIU craignaient de faire l'objet de représailles de la part de la plaignante et hésitaient à participer à des interventions avec la plaignante. Lorsqu'elle a été questionnée quant aux mesures de représailles que certaines membres de l'EIU craignaient, la cheffe a indiqué qu'elle faisait référence à des craintes voulant que la

plaignante présente une plainte de harcèlement en milieu de travail contre celles qui avaient été convoquées par l'enquêtrice.

[183] À peu près au même moment qu'elle a formellement demandé l'autorisation pour la tenue du vote, la cheffe a préparé une chronologie des manquements allégués de la plaignante. Je reviendrai à ces manquements allégués plus loin dans mon analyse. Pour l'instant, il suffit de dire que cette chronologie indique qu'une membre de l'EIU aurait indiqué que la plainte constituait un élément démotivant pour elle, tandis qu'une autre jugeait que la présentation d'une telle plainte était inacceptable et demandait la tenue d'un vote de confiance à l'égard de la plaignante. Dans la chronologie, la cheffe a également indiqué que l'image de l'EIU constituait un enjeu important pour la direction et que « [...] plusieurs employés se questionnent sur l'atmosphère de l'EIU et [constatent] une tension/malaise entre Caroline et certains membres EIU ».

[184] Ce qui ressort de l'ensemble de la preuve, mais surtout des témoignages de la cheffe, de la sous-cheffe et de la directrice, est que la plainte de harcèlement présentée par la plaignante et le processus d'enquête qui en a suivi ont créé un malaise profond au sein de l'EIU. Le malaise s'est accentué avec le temps.

[185] À l'audience, la cheffe a indiqué qu'en décembre 2021, elle a demandé à la directrice d'autoriser la tenue d'un vote de confiance pour réduire les tensions et les inconforts dans l'équipe. Il ne s'agissait pas de la première fois qu'elle demandait à la directrice d'approuver la tenue d'un vote. Jusqu'en décembre 2021, la directrice a refusé. À l'audience, elle a indiqué qu'elle avait refusé d'autoriser la tenue du vote parce que la plaignante avait présenté une plainte de harcèlement en milieu de travail et il y avait un processus d'enquête en cours. Toutefois, selon la cheffe et la directrice, en décembre 2021, la situation au sein de l'EIU était devenue ingérable.

[186] À l'audience, la directrice a décrit les raisons pour lesquelles, au début 2022, elle a entériné le résultat du vote et a retiré la plaignante de l'EIU.

[187] Elle a indiqué avoir l'impression que la tension au sein de l'EIU découlait d'une frustration généralisée de la part des membres de l'EIU découlant du fait qu'elle n'était pas intervenue pour adresser le manquement de la plaignante lorsqu'elle avait divulgué la date de l'escorte à haut risque. Plus loin dans mon analyse, je reviendrai à

l'allégation voulant que la plaignante ait divulgué la date de l'escorte à haut risque. Cette allégation était un thème récurrent dans le témoignage de la directrice.

[188] À l'audience, la directrice a également indiqué en avoir appris beaucoup au sujet de la plaignante dans le cours de l'enquête. Elle a indiqué avoir pris connaissance de certaines préoccupations relativement à la plaignante, notamment un manque de professionnalisme et de respect. Elle a également indiqué avoir appris que certaines membres de l'EIU refusaient de participer à des interventions avec la plaignante ou menaçaient de le faire.

[189] Dans le cadre de son contre-interrogatoire, elle n'était pas en mesure de dire combien de membres de l'EIU auraient refusé d'intervenir ou menacé de le faire. Elle n'était pas en mesure d'en nommer une. Elle a reconnu que la très grande majorité des préoccupations et incidents impliquant la plaignante dont elle avait indiqué avoir eu connaissance dans le cours de l'enquête lui avait été communiquée par la cheffe. Il ne s'agissait pas d'incidents dont elle avait témoigné ou, à une exception près, de préoccupations qui lui auraient été communiquées directement. Elle n'a pas pris de démarches pour valider l'exactitude des renseignements qui lui avaient été rapportés par la cheffe et sur lesquels elle s'était basée pour conclure que la situation au sein de l'EIU était devenue ingérable et qu'elle devait intervenir.

[190] Plus loin dans mon analyse, je reviendrai aux préoccupations et aux incidents impliquant la plaignante qui ont été décrits à l'audience.

[191] Voici un résumé de l'essentiel qui découle de l'ensemble du témoignage de la directrice :

- la plainte de harcèlement avait provoqué un inconfort et des divisions au sein l'EIU;
- avec le passage du temps, les divisions étaient devenues plus prononcées et préoccupantes;
- la directrice voulait mettre fin aux divisions au sein de l'EIU;
- le retrait de la personne qui avait porté plainte contre la sous-cheffe aurait pour effet de retirer de l'équipe la personne qui avait provoqué ces divisions en portant plainte contre un des leaders de l'équipe;
- après le retrait de la plaignante, toutes les activités de l'EIU, notamment les formations et les réunions, pourraient reprendre.

[192] À l'audience, l'employeur a décrit le processus d'enquête comme un mécanisme qui a permis aux membres de l'EIU d'exprimer des préoccupations de longue date à l'égard de la plaignante.

[193] J'accepte que la plainte et l'enquête qui en a découlé ont offert aux membres de l'EIU un mécanisme ou moyen de s'exprimer au sujet de la plaignante. Toutefois, les témoins de l'employeur ont tous expressément ou indirectement fait référence à l'impact de la plainte sur l'EIU, au fait que la plainte constituait une attaque envers la sous-cheffe, que les formations étaient suspendues pendant la durée de l'enquête et qu'une tension régnait au sein de l'équipe en raison d'un conflit qui opposait une membre à la sous-cheffe.

[194] Comme je l'ai indiqué précédemment, l'employeur a fait valoir qu'il avait retiré la plaignante de l'EIU parce que son comportement et son attitude avaient, avec le temps, fait en sorte que les membres de l'EIU n'avaient plus confiance en elle. Selon lui, la cohésion de l'EIU, la sécurité de ses membres et la confiance des membres de l'équipe les unes envers les autres constituaient des enjeux primordiaux.

[195] Les membres de l'EIU peuvent être appelées à intervenir dans des situations dangereuses, volatiles et imprévisibles. Elles le font en équipe et chacune d'entre elles doit avoir la sécurité de ses coéquipières à l'esprit à tout temps. J'accepte sans hésitation qu'il soit important qu'elles aient confiance les unes envers les autres, qu'elles communiquent bien et qu'il existe parmi les membres de l'équipe une certaine cohésion. J'accepte également que tous ces facteurs soient importants pour maximiser la capacité des membres de l'EIU de maintenir leur attention lors d'une intervention d'urgence et qu'il s'agisse d'une question de sécurité.

[196] Il ressort de la preuve qui m'a été présentée à l'audience que les membres d'EIU ont à cœur la sécurité de l'équipe, de leurs coéquipières, de l'Établissement et de ses détenues. Toutefois, il ressort également de la preuve qu'il y avait au sein de l'EIU – telle qu'elle était composée à l'époque – certaines personnalités fortes qui faisaient valoir leurs opinions de façon assez directe et qui pouvaient par moment utiliser un vocabulaire peu reluisant. La plaignante et la sous-cheffe comptaient manifestement parmi celles-ci.

[197] Certains témoins de l'employeur ont fait valoir que l'exclusion de la plaignante était en lien avec son comportement et son attitude, et non en raison du fait qu'elle

avait présenté une plainte de harcèlement, qu'elle aurait divulgué la date de l'escorte à haut risque ou qu'elle avait soulevé des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité des membres de l'EIU.

[198] Certains témoins de l'employeur ont témoigné quant aux motifs pour lesquels elles ont voté de façon à indiquer qu'elles n'avaient plus confiance en la plaignante. Elles ont décrit diverses préoccupations qu'elles avaient à l'égard de la plaignante en tant que membre de l'EIU au moment du vote de confiance. Elles ont décrit des incidents de diverses sortes, dont certains incidents qui remontaient jusqu'en 2018. La chronologie préparée par la cheffe fait état de certains de ces incidents.

[199] Les préoccupations exprimées à l'audience étaient variées. Je ne les ai pas toutes énumérées dans le résumé de la preuve. Pour les fins de la présente analyse, il suffit de dire qu'elles incluaient, entre autres, la divulgation de la date de l'escorte à haut risque, au moins une allégation d'intimidation, des allégations de comportements irrespectueux à l'égard de membres de l'EIU et de la gestion, des départs prématurés de formations obligatoires et une attitude défensive et rigide qui rendait des discussions constructives difficiles, voire impossibles.

[200] Je ne nie pas que certaines membres de l'EIU puissent avoir eu des frustrations et préoccupations à l'égard de la plaignante. Il est possible que certaines de ces frustrations et préoccupations, voire toutes, étaient réelles et légitimes. Toutefois, il est pour le moins curieux qu'aucune de ces préoccupations ne semble avoir été consignée par écrit de façon contemporaine aux événements, que ce soit par la cheffe, la sous-cheffe ou la direction de l'Établissement. Aucune mesure disciplinaire n'a été prise contre la plaignante, et aucun plan de redressement n'a été élaboré.

[201] Les évaluations du rendement de la plaignante qui ont été présentées en preuve à l'audience étaient généralement positives. Elles ne font pas état des comportements et attitudes qui m'ont été décrits à l'audience. Certaines évaluations font état du leadership de la plaignante au sein de l'EIU, ses compétences en matière de travail d'équipe et du respect dont elle fait preuve dans ses échanges avec ses collègues et la gestion de l'Établissement. L'existence d'une attitude et de comportement problématiques n'est pas reflété dans ses évaluations du rendement, même si sa contribution à l'EIU et son rôle comme présidente syndicale y sont parfois mentionnés.

[202] Il ressort toutefois de ses évaluations du rendement qu'elle est une personne qui n'hésite pas à exprimer ses opinions et ses préoccupations. Ses évaluations du rendement laissent entendre que le style de communication direct et passionné de la plaignante pouvait brusquer des gestionnaires correctionnels.

[203] Si le comportement et l'attitude de la plaignante avaient été aussi problématiques qu'ils m'ont été décrits à l'audience, il est raisonnable de s'attendre qu'une action formelle quelconque aurait été prise par la cheffe de l'EIU ou la gestion de l'Établissement avant décembre 2021, le moment auquel la directrice a autorisé la tenue du vote de confiance.

[204] L'allégation voulant que la plaignante ait divulgué la date de l'escorte à haut risque et ait mis la sécurité de l'escorte et des membres de l'EIU à risque constitue un exemple utile. Il n'est pas nécessaire pour moi de décider si la plaignante a divulgué la date de l'escorte à haut risque au président régional d'UCCO-SACC-CSN. M. Lebeau a témoigné qu'il a appris la date d'une tierce partie. Son témoignage n'a pas été contredit et ni la directrice ni la cheffe de l'EIU n'ont pris des démarches pour enquêter sur leur croyance selon laquelle la plaignante aurait divulgué la date ou la valider.

[205] À l'audience, la directrice a témoigné longuement à ce sujet. Elle a décrit ses préoccupations relativement à la sécurité de ceux et celles impliqués dans l'escorte et quant aux diverses démarches administratives qui ont dû être prises par elle et d'autres personnes pour rehausser les mesures de sécurité pour l'escorte à la suite de la divulgation. La cheffe de l'EIU a également témoigné longuement à ce sujet. Elles ont toutes les deux laissé entendre que la divulgation de la date de l'escorte constituait un manquement important qui avait miné la confiance des membres de l'EIU en la plaignante et mené à son retrait de l'EIU.

[206] Malgré leur description de cet incident comme constituant un manquement important qui avait mis en danger la vie des membres de deux EIU, elles n'ont pas effectué de suivi auprès de la plaignante à ce sujet. Aucune enquête n'a été effectuée pour confirmer si la plaignante avait divulgué la date de l'escorte. Personne n'a communiqué avec M. Lebeau pour lui demander comment il avait appris la date. Aucune mesure disciplinaire ou administrative n'a été prise contre la plaignante. Bien que la cheffe aurait proposé sa suspension ou son retrait de l'équipe peut après, la preuve indique que la directrice a refusé.

[207] À l'audience, la directrice a indiqué qu'elle était une nouvelle directrice à l'époque. Elle n'avait pas beaucoup d'expérience et elle hésitait à suspendre ou retirer une présidente de la section locale de l'EIU. Cela est peut-être vrai, mais son témoignage concernant la gravité du manquement présumé de la plaignante rend son explication quant à sa réticence à agir difficile à comprendre ou à accepter.

[208] Je tiens à souligner qu'il est possible que plus d'un facteur ait porté l'employeur à retirer la plaignante de l'EIU. Il m'est impossible d'écartier la possibilité que le comportement et l'attitude de la plaignante aient été un facteur. Toutefois, il ressort de l'ensemble de la preuve que la présentation de sa plainte de harcèlement contre la sous-cheffe avait nui aux opérations de l'EIU et avait provoqué des divisions et des inconforts au sein de l'EIU.

[209] Comme dans *Ronca*, je conclus que la plainte présentée en vertu du *Code* avait créé beaucoup d'agitation en milieu de travail, avait eu une incidence profonde sur les opérations de l'EIU et avait le potentiel de nuire davantage à ses opérations. Comme certains témoins de l'employeur ont indiqué lors de l'audience, dont la cheffe et la sous-cheffe, la plainte avait mené à l'effritement de l'EIU et risquait de compromettre ses opérations.

[210] La directrice a entériné le résultat du vote et a autorisé le retrait de la plaignante pour mettre fin aux tensions et divisions créées par la plainte. Elle savait qu'une plainte avait été présentée conformément à la partie II du *Code* et qu'une enquête était en cours. Elle savait que la plainte alléguait la présence de harcèlement au sein de l'EIU, et que la première personne à lui proposer la tenue d'un vote de confiance était visée par les allégations. Elle n'était pas tenue de retirer la plaignante. Elle avait un pouvoir discrétionnaire. Elle a choisi de l'exercer pour mettre fin à un inconvénient qui nuisait aux opérations de l'EIU.

[211] Bien que je puisse accepter que les préoccupations de l'employeur en matière de santé et de sécurité en lien avec la tension au sein de l'EIU étaient réelles et importantes, la prise d'une sanction non pécuniaire à l'égard d'une employée qui a présenté une plainte de harcèlement en milieu de travail n'est pas une voie à privilégier pour répondre à ces préoccupations.

[212] Je conclus qu'il existe un lien direct entre le retrait de la plaignante de l'EIU et la présentation de sa plainte. Son retrait de l'équipe constituait une mesure de

représailles de la part de l'employeur parce que la plainte de harcèlement qu'elle a présentée et le processus d'enquête qui en a suivi avaient un impact sur les opérations et les activités de l'EIU.

B. Plainte de pratique déloyale

[213] Subsidiairement, la plaignante a fait valoir que l'employeur l'avait retirée de l'EIU parce qu'elle avait exercé ses fonctions syndicales en discutant de la date de l'escorte à haut risque et d'enjeux en matière de santé et de sécurité au travail en lien avec l'escorte avec M. Lebeau. Selon l'agent négociateur, le traitement qui a été réservé à la plaignante découlerait d'une mécompréhension du rôle d'une présidente d'un syndicat local, du contexte syndical et de la structure organisationnelle d'UCCO-SACC-CSN. En retirant la plaignante de l'EIU pour ces motifs, l'employeur se serait prêté à une pratique déloyale au sens de l'article 185 de la *Loi*.

[214] Comme j'ai déjà conclu que la plaignante a été retirée de l'EIU en raison du fait qu'elle a exercé un droit prévu à la partie II du *Code* et que son retrait de l'équipe constituait une mesure de représailles pour avoir déposé une plainte de harcèlement, il n'est pas nécessaire pour moi de trancher la plainte de pratique déloyale présentée de façon subsidiaire.

IV. Conclusion

[215] La plainte présentée en vertu de l'article 133 du *Code* est fondée. L'exclusion de la plaignante de l'EIU constitue une mesure de représailles au sens de l'article 147 du *Code*.

[216] La plainte de pratique déloyale, présentée de façon subsidiaire, est rejetée.

[217] La Commission demeure saisie de la plainte présentée en vertu du *Code* (le dossier 560-02-44742) jusqu'à ce que la question de la réparation soit réglée, soit au moyen d'une entente entre les parties, soit par une autre ordonnance de la Commission. Les parties doivent informer la Commission de leur plan d'action souhaité dans les 90 jours suivant la date de la présente décision.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[219] La plainte présentée en vertu de l'article 133 du *Code* (le dossier 560-02-44742) est fondée.

[220] L'employeur a contrevenu à l'article 147 du *Code* en prenant une mesure de représailles à l'égard de la plaignante.

[221] La plainte présentée en vertu de l'article 190(1)g) de la *Loi* (le dossier 561-02-44741), de façon subsidiaire, est rejetée.

[222] La Commission demeure saisie du dossier 560-02-44742 jusqu'à ce que la question de la réparation soit réglée, soit au moyen d'une entente entre les parties, soit par une autre ordonnance de la Commission. Les parties doivent informer la Commission de leur plan d'action souhaité dans les 90 jours suivant la date de la présente décision.

Le 20 novembre 2025.

**Amélie Lavictoire,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**