

T-484-14
2014 FC 1066

T-484-14
2014 CF 1066

Public Service Alliance of Canada (*Applicant*)

Alliance de la fonction publique du Canada (*demanderesse*)

v.

c.

The Attorney General of Canada (*Respondent*)

Procureur général du Canada (*défendeur*)

INDEXED AS: PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA v. CANADA (ATTORNEY GENERAL)

RÉPERTORIÉ : ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)

Federal Court, Manson J.—Ottawa, November 4 and 13, 2014.

Cour fédérale, juge Manson—Ottawa, 4 et 13 novembre 2014.

Public Service — Labour Relations — Judicial review of decision by appeals officer of Occupational Health and Safety Tribunal Canada rescinding Direction issued by Health and Safety (HS) officer finding that Canadian Food Inspection Agency (CFIA) under obligation to appoint competent person to investigate complaint alleging contravention of Canada Labour Code, s. 125(1)(z.16), Canada Occupational Health and Safety Regulations (Regulations) s. 20.9(3) — CFIA employee alleging, inter alia, unfair treatment, lack of respect from supervisor — CFIA Regional Director reviewing facts, finding no evidence of harassment — HS officer directing CFIA to appoint impartial competent person to investigate complaint — Appeals officer finding allegation of harassment not meeting definition of “work place violence”, employer not obligated to appoint “competent investigator” — Issues: what constitutes “work place violence”, whether interpretation of “work place violence” excluding harassment; whether employer authorized to investigate complaints of work place violence as “competent person”, if not, when must competent person be involved — Harassment may constitute work place violence — Definition of “work place violence” broad, including harassing activities causing mental or psychological harm or illness — Proper investigation conducted by competent person may have shown harassment herein constituting work place violence — Decision of appeals officer unreasonable — Any pre-screening by employer with respect to complaint limited to fact finding in attempt to resolve dispute with employee, facilitate mediation — Once initial fact finding unsuccessful in resolving dispute, mandatory for employer to appoint competent, impartial, knowledgeable person under Regulations — Regional Director not competent to conduct full investigation herein — Appeals officer’s finding improperly, incorrectly based on unwarranted investigation — Application allowed.

Fonction publique — Relations du travail — Contrôle judiciaire de la décision par laquelle un agent d’appel du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada a annulé une instruction donnée par une agente de santé et sécurité (ASS), qui était d’avis que l’Agence canadienne d’inspection des aliments (ACIA) avait l’obligation de nommer une personne compétente pour faire enquête sur une plainte de contravention alléguée à l’art. 125(1)z.16 du Code canadien du travail et à l’art. 20.9(3) du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail — L’employé de l’ACIA alléguait entre autres un traitement injuste et un manque de respect de la part de son superviseur — Le directeur régional de l’ACIA chargé de l’examen des faits a conclu à l’absence de preuve de harcèlement — Un ASS a donné instruction à l’ACIA de nommer une personne compétente pour faire enquête sur la plainte — L’agent d’appel a conclu que les actes allégués de harcèlement ne constituaient pas de la « violence dans le lieu de travail », et que l’employeur n’était donc pas tenu de nommer une « personne compétente » pour faire enquête — Il s’agissait de savoir ce que constitue de la « violence dans le lieu de travail », et si une interprétation raisonnable de cette définition exclut le harcèlement; si l’employeur a le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de violence dans le lieu de travail à titre de « personne compétente » et, dans la négative, à quelle étape il faut avoir recours à une personne compétente — Le harcèlement peut constituer de la violence dans le lieu de travail — La définition de « violence dans le lieu de travail » est suffisamment vaste pour comprendre les gestes de harcèlement d’une personne qui causent un dommage mental ou psychologique ou une maladie — Une enquête faite par une personne compétente aurait pu établir que le harcèlement aux présentes constituait de la violence dans le lieu de travail — La décision de l’agent d’appel était déraisonnable — L’évaluation préliminaire faite par l’employeur quant à la plainte doit se résumer à l’examen des faits, dans une tentative de résoudre le différend avec l’employé et de faciliter la médiation — Si l’examen des faits initial ne permet pas de résoudre

le différend, l'employeur a l'obligation impérative de nommer une personne compétente, impartiale et qui a des connaissances au sens du Règlement — Le directeur régional n'avait pas compétence pour mener une enquête complète en l'espèce — La conclusion de l'agent d'appel était fondée de manière inappropriée et incorrecte sur une enquête injustifiée — Demande accueillie.

This was an application for judicial review of a decision by an appeals officer of the Occupational Health and Safety Tribunal Canada rescinding a Direction issued by a Health and Safety (HS) officer finding that the Canadian Food Inspection Agency (CFIA) was under an obligation to appoint a competent person to investigate a complaint alleging contravention of paragraph 125(1)(z.16) of the *Canada Labour Code* (Code) and subsection 20.9(3) of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (Regulations).

An employee of the CFIA made a complaint raising allegations of miscommunication, favouritism, humiliation, unfair treatment and lack of respect on the part of his supervisor. A Regional Director of the CFIA, who had undertaken a fact-finding review of the concerns raised by the employee, found no evidence of harassment, and no further investigation was warranted. The HS officer issued a Direction requiring the CFIA to appoint an impartial competent person to investigate the complaint, pursuant to the Code and Part XX of the Regulations. In rescinding the Direction, the appeals officer found that the employee's allegation of harassment did not meet the definition of "work place violence" included in the Regulations, and therefore the employer was not obligated to appoint a "competent investigator".

At issue was what constitutes "work place violence" and whether a reasonable interpretation of "work place violence" excludes harassment; and whether an employer has the authority to investigate complaints of work place violence as a "competent person", and if not, at what stage of the complaint process must a competent person be involved.

Held, the application should be allowed.

Harassment may constitute work place violence, depending on the circumstances present in a given case. There is nothing in the Code or the Regulations to read down the language used in section 20.2 of Part XX of the Regulations. The definition of "work place violence" is broad enough on its plain and ordinary meaning to include harassing activities of a person that cause mental or psychological harm or illness. To find otherwise is to unduly restrict the definition of "work place violence" and not give a purposive construction to that definition. Nothing in Part XX prevents an employee from

Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire de la décision par laquelle un agent d'appel du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada a annulé une instruction donnée par une agente de santé et sécurité (ASS), qui était d'avis que l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) avait l'obligation de nommer une personne compétente pour faire enquête sur une plainte de contravention alléguée à l'alinéa 125(1)z.16 du *Code canadien du travail* (le Code) et au paragraphe 20.9(3) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (le Règlement).

Un employé de l'ACIA a présenté une plainte écrite, dans laquelle il soulevait des allégations de mauva communication, de favoritisme, d'humiliation, de traitement injuste et de manque de respect de la part de son superviseur. Un directeur régional de l'ACIA, chargé de procéder à un examen des faits concernant les allégations soulevées par l'employé, a conclu à l'absence de preuve de harcèlement, de sorte qu'une enquête plus poussée n'était pas nécessaire. L'ASS a donné instruction à l'ACIA de nommer une personne compétente pour faire enquête sur la plainte, conformément au Code et à la partie XX du Règlement. Annulant l'instruction, l'agent d'appel a conclu que les actes allégués de harcèlement ne constituaient pas de la « violence dans le lieu de travail » au sens du Règlement, et que l'employeur n'était donc pas tenu de nommer une « personne compétente » pour faire enquête.

Il s'agissait de savoir ce que constitue de la « violence dans le lieu de travail », et si une interprétation raisonnable de cette définition exclut le harcèlement; si l'employeur a le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de violence dans le lieu de travail à titre de « personne compétente » et, dans la négative, à quelle étape du processus de plainte il faut avoir recours à une personne compétente.

Jugement : la demande doit être accueillie.

Le harcèlement peut constituer de la violence dans le lieu de travail, selon les circonstances de chaque cas. Rien dans le Code ni dans le Règlement ne permet d'atténuer l'interprétation du libellé de l'article 20.2 de la partie XX du Règlement. La définition de « violence dans le lieu de travail » est suffisamment vaste dans son sens simple et ordinaire pour comprendre les gestes de harcèlement d'une personne qui causent un dommage mental ou psychologique ou une maladie. Conclure autrement reviendrait à restreindre indûment la définition de la « violence dans le lieu de travail » et priver

alleging that harassment constitutes violence. Harassment of the kind inflicted upon the employee in this case may constitute work place violence, if after a proper investigation by a competent person it is determined that the harassment includes actions, conduct or gestures that can reasonably be expected to cause harm or illness to the employee.

The decision of the appeals officer was unreasonable. While an employer cannot assume that all complaints it receives that allege work place violence should be investigated pursuant to Part XX of the Regulations, any pre-screening by the employer is limited to fact finding, in an attempt to resolve the dispute with the employee and facilitate mediation, if possible, pursuant to subsection 20.9(2) of Part XX of the Regulations. Once such initial fact finding is unsuccessful in resolving the dispute, and the allegation of work place violence remains a live issue between the employer and employee, unless it is plain and obvious that the complaint was not related to work place violence, there is a mandatory duty for the employer to proceed under subsection 20.9(3) to appoint a competent person to investigate the complaint, under subsection 20.9(1) of Part XX of the Regulations. That person must be impartial and be seen by the parties to be impartial, have knowledge of the relevant legislation and training and experience in issues relating to work place violence. Here, the Regional Director was not competent to conduct a full investigation of the complaint given there was no agreement that he was an impartial party by the employee. The appeals officer's finding that the actions and gestures fell short of amounting to work place violence was improperly and incorrectly based on an unwarranted investigation, without the benefit of such a competent person's impartial investigation and decision on whether the harassment amounted to work place violence.

STATUTES AND REGULATIONS CITED

- Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 122, 125(1)(z.16).
Canada Occupational Health and Safety Regulations, SOR/86-304, ss. 20.1 to 20.10.
Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, s. 41(1)(c).
Federal Courts Rules, SOR/98-106, Tarif B, column III.

cette définition d'une interprétation utilitaire. Rien dans la partie XX du Règlement n'empêche un employé d'alléguer que le harcèlement constitue de la violence. Le harcèlement comme celui qu'a subi l'employé en l'espèce peut constituer de la violence dans le lieu de travail si, au terme d'une enquête faite par une personne compétente, il est déterminé que le harcèlement comprend des agissements, un comportement ou des gestes qui pourraient vraisemblablement causer un dommage, un préjudice ou une maladie à l'employé.

La décision de l'agent d'appel était déraisonnable. Si l'employeur ne peut supposer que toutes les plaintes de violence dans le lieu de travail alléguées doivent faire l'objet d'une enquête conformément à la partie XX du Règlement, il est évident que l'évaluation préliminaire faite par l'employeur doit se résumer à l'examen des faits, dans une tentative de résoudre le différend avec l'employé et de faciliter la médiation, le cas échéant, conformément au paragraphe 20.9(2) de la partie XX du Règlement. Si l'examen des faits initial ne permet pas de résoudre le différend et que l'allégation de violence dans le lieu de travail demeure une question en litige entre l'employeur et l'employé, à moins qu'il ne soit évident que la plainte ne concerne pas une situation de violence dans le lieu de travail, l'employeur a l'obligation impérative, sous le régime du paragraphe 20.9(3), de nommer une personne compétente, au sens du paragraphe 20.9(1) de la partie XX du Règlement, pour faire enquête. Cette personne doit être impartiale et considérée comme telle par les parties, avoir des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail, et connaître les textes législatifs applicables. Dans le présent cas, le directeur régional n'avait pas compétence pour mener une enquête complète, étant donné que son impartialité n'avait pas été reconnue par l'employé. La conclusion de l'agent d'appel selon laquelle les actions et les gestes ne correspondaient pas à de la violence dans le lieu de travail était fondée de manière inappropriée et incorrecte sur une enquête injustifiée, sans bénéficier de l'enquête d'une telle personne impartiale qui aurait décidé si le harcèlement constituait ou non de la violence dans le lieu de travail.

LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

- Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 122, 125(1)z.16).
Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6, art. 41(1)c).
Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, DORS/86-304, art. 20.1 à 20.10.
Règles des Cours fédérales, DORS/98-106, tarif B, colonne III.

CASES CITED

REFERRED TO:

Dunsmuir v. New Brunswick, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *R. v. Steele*, 2014 SCC 61, [2014] 3 S.C.R. 138.

APPLICATION for judicial review of a decision by an appeals officer of the Occupational Health and Safety Tribunal Canada rescinding a direction issued by a Health and Safety officer finding that the employer was under an obligation to appoint a competent person to investigate a complaint alleging contravention of paragraph 125(1)(z.16) of the *Canada Labour Code* and subsection 20.9(3) of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*. Application allowed.

APPEARANCES

Andrew Raven for applicant.
Richard Fader for respondent.

SOLICITORS OF RECORD

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP,
Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment and judgment rendered in English by

[1] MANSON J.: This is an application for judicial review of a decision dated January 27, 2014, of an appeals officer of the Occupational Health and Safety Tribunal of Canada (the Tribunal), rescinding a Direction issued by a health and safety officer (HSO) finding that the employer was under an obligation to appoint a competent person to investigate a complaint alleging contravention of paragraph 125(1)(z.16) of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2) (the Code) and subsection 20.9(3) of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*, SOR/86-304 (Regulations).

JURISPRUDENCE CITÉE

DÉCISIONS CITÉES :

Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *R. c. Steele*, 2014 CSC 61, [2014] 3 R.C.S. 138.

DEMANDE de contrôle judiciaire de la décision par laquelle un agent d'appel du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada a annulé une instruction donnée par une agente de santé et sécurité, qui était d'avis que l'employeur avait l'obligation de nommer une personne compétente pour faire enquête sur une plainte de contravention alléguée à l'alinéa 125(1)z.16) du *Code canadien du travail* et au paragraphe 20.9(3) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Demande accueillie.

ONT COMPARU

Andrew Raven pour la demanderesse.
Richard Fader pour le défendeur.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck, S.E.N.C.R.L., s.r.l., Ottawa, pour la demanderesse.
Le sous-procureur général du Canada pour le défendeur.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement et du jugement rendus par

[1] LE JUGE MANSON : La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire de la décision datée du 27 janvier 2014 par laquelle un agent d'appel du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (le Tribunal) a annulé une instruction donnée par une agente de santé et sécurité (ASS), qui était d'avis que l'employeur avait l'obligation de nommer une personne compétente pour faire enquête sur une plainte de contravention alléguée à l'alinéa 125(1)z.16) du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2) (le Code) et au paragraphe 20.9(3) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304 (le Règlement).

I. Background

[2] On November 28, 2011, an employee of the Canadian Food Inspection Agency (CFIA) made a verbal complaint to his supervisor relating to their working relationship.

[3] On December 2, 2011, the employee followed up with a written complaint, raising allegations of miscommunication, favouritism, humiliation, unfair treatment and a lack of respect on the part of his supervisor.

[4] In January 2012, Mr. Schmidt, the Regional Director of the CFIA for Saskatchewan (the Regional Director) was asked to undertake a fact-finding review of the concerns raised by the employee in his complaint.

[5] On February 2, 2012, the Regional Director made a summary after conducting internal investigations and concluded that there were communication issues and unresolved tension between the employee and his supervisor, but that there was no evidence of harassment, and therefore no further investigation was warranted. These findings were communicated to the employee on February 6, 2012.

[6] On February 9, 2012, Health and Safety officer Joanne Penner (HSO Penner) was contacted by the employee requesting an investigation into his complaint, in accordance with subsection 20.9(3) of Part XX of the Regulations. The employee felt that the Regional Director had conducted an investigation under subsection 20.9(3) of the Regulations, and he was not a “competent person”, as defined by the Regulations under subsection 20.9(1), in that he was not sufficiently impartial.

[7] On February 13, 2012, HSO Penner emailed the parties, advising the CFIA that they must follow the process set out in Part XX [sections 20.1 to 20.10] of the Regulations.

[8] On March 16, 2012, CFIA management responded that they did not believe the complaint fit under Part XX of the Regulations and that an investigation was not warranted.

I. Contexte factuel

[2] Le 28 novembre 2011, un employé de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) s'est plaint verbalement auprès de son superviseur à propos de leur relation de travail.

[3] Le 2 décembre 2011, l'employé a présenté une plainte écrite, dans laquelle il soulevait des allégations de mauvaise communication, de favoritisme, d'humiliation, de traitement injuste et de manque de respect de la part de son superviseur.

[4] En janvier 2012, M. Schmidt, directeur régional de l'ACIA pour la Saskatchewan (le directeur régional) a été chargé de procéder à un examen des faits concernant les allégations soulevées par l'employé dans sa plainte.

[5] Le 2 février 2012, le directeur régional a fait un résumé après avoir mené une enquête interne. Il a conclu à l'existence de problèmes de communication et de tensions non réglées entre l'employé et son superviseur, mais à l'absence de preuve de harcèlement, de sorte qu'une enquête plus poussée n'était pas nécessaire. Ces conclusions ont été communiquées à l'employé le 6 février 2012.

[6] Le 9 février 2012, l'employé a communiqué avec l'agente de santé et de sécurité Joanne Penner (l'ASS Penner) pour demander une enquête sur sa plainte, conformément au paragraphe 20.9(3) de la partie XX du Règlement. L'employé estimait que le directeur régional avait mené une enquête aux termes du paragraphe 20.9(3) du Règlement, mais qu'il n'était pas une « personne compétente » au sens du paragraphe 20.9(1) du Règlement ni suffisamment impartial.

[7] Le 13 février 2012, l'ASS Penner a envoyé aux parties un courriel dans lequel elle disait que l'ACIA devait suivre le processus exposé à la partie XX [articles 20.1 à 20.10] du Règlement.

[8] Le 16 mars 2012, la direction de l'ACIA a répondu qu'à son avis, la plainte ne relevait pas de la partie XX du Règlement et qu'une enquête n'était pas nécessaire.

[9] The employee and his certified bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), communicated numerous times with HSO Penner, informing her they did not believe the CFIA was taking her suggested actions.

[10] On September 6, 2012, HSO Penner issued a Direction requiring the CFIA to appoint an impartial competent person to investigate the complaint, pursuant to the Code and Part XX of the Regulations.

[11] On September 6, 2012, CFIA filed an appeal with the Tribunal.

[12] On January 27, 2014, the appeals officer of the Tribunal (Michael Wiwchar) (appeals officer) issued a decision allowing the appeal and rescinding HSO Penner's Direction.

[13] On February 26, 2014, the applicant filed a notice of application for judicial review of the appeals officer's decision.

[14] The appeals officer based his decision on a finding that the employee's allegation of harassing conduct on the part of his supervisor did not meet the definition of "work place violence" included in the Regulations, and therefore the employer was not obligated to appoint a "competent investigator". He overturned the Direction from HSO Penner requiring the CFIA to conduct an investigation into the matter, in compliance with Part XX of the Regulations.

[15] This is apparently the first instance of the Tribunal interpreting the definition of "work place violence" and the process to be followed under section 20.9 of the Regulations.

II. Issue

[16] Was the appeals officer's decision unreasonable?

[9] L'employé et son agent négociateur accrédité, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), ont communiqué de nombreuses fois avec l'ASS Penner pour l'informer qu'ils ne pensaient pas que l'ACIA prenait les mesures proposées par celle-ci.

[10] Le 6 septembre 2012, l'ASS Penner a donné instruction à l'ACIA de nommer une personne compétente pour faire enquête sur la plainte, conformément au Code et à la partie XX du Règlement.

[11] Le 6 septembre 2012, l'ACIA a interjeté appel auprès du Tribunal.

[12] Le 27 janvier 2014, l'agent d'appel du Tribunal (Michael Wiwchar) (l'agent d'appel) a rendu une décision par laquelle il accueillait l'appel et annulait l'instruction donnée par l'ASS Penner.

[13] Le 26 février 2014, la demanderesse a déposé un avis de demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par l'agent d'appel.

[14] L'agent d'appel a fondé sa décision sur la conclusion voulant que les actes allégués de harcèlement de la part du superviseur ne constituaient pas de la « violence dans le lieu de travail » au sens du Règlement, et que l'employeur n'était donc pas tenu de nommer une « personne compétente » pour faire enquête. L'agent d'appel a infirmé l'instruction par laquelle l'ASS Penner exigeait que l'ACIA enquête sur la situation, conformément à la partie XX du Règlement.

[15] Il s'agit apparemment de la première fois que le Tribunal interprétait la définition de « violence dans le lieu de travail » et le processus à suivre aux termes de l'article 20.9 du Règlement.

II. Question en litige

[16] La décision de l'agent d'appel était-elle raisonnable?

III. Standard of Review

[17] The appropriate standard of review in this case is reasonableness (*Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, at paragraphs 47, 48 and 51).

IV. Analysis

[18] The applicant argues that the appeals officer accepted an unfettered authority on the part of the employer to conduct their own investigations into alleged work place violence, before deciding whether to appoint a “competent person”. The applicant’s position is that this result has no support in the Regulations and effectively operates to circumvent their very purpose, by fundamentally undermining the right of an employee to an impartial investigation into a complaint of work place violence.

[19] HSO Penner’s basis for finding non-compliance with the Regulations is set out in her summary of file, which states:

Upon review, the following factors were considered in concluding non-compliance:

1. The Initial Fact Finding Report/Mediation

CFIA have stated (September 28, 2012 letter in response to Direction) that this Fact Finding report falls under 20.9(2) of the Canada Labour Code. They also state that consistent with 20.9, the mediator was retained to facilitate discussions between the employee and supervisor. Both these statements on the surface appear to comply with the legislation.

But, the non-compliance factor comes to light when the employer, during this “Fact Finding”, determines arbitrarily what...work place violence is and what it is not. Section 20.9(2) states that once the employer becomes aware of work place violence or alleged work place violence, the employer shall try to resolve the matter with the employee. It does not state anywhere in the legislation that the employer shall arbitrarily decide on their own if the employee should consider the event that occurred workplace violence or not. If this was the case then employers would be allowed to arbitrarily decide...if an employee should be allowed to refuse work for Danger or not.

III. Norme de contrôle

[17] En l’espèce, la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, aux paragraphes 47, 48 et 51).

IV. Analyse

[18] Selon la demanderesse, l’agent d’appel a accepté que l’employeur avait le pouvoir absolu de mener ses propres enquêtes sur les allégations de violence dans le lieu de travail avant de décider s’il devait nommer une « personne compétente ». La demanderesse avance que ce résultat n’a pas de fondement dans le Règlement, et qu’il aurait pour effet de contourner l’objet même du Règlement en minant essentiellement le droit à une enquête impartiale de l’employé qui dépose une plainte de violence dans le lieu de travail.

[19] Dans son résumé du dossier, l’ASS Penner explique sur quoi elle se fonde pour conclure que le Règlement n’avait pas été respecté :

[TRADUCTION] Après examen, j’ai tenu compte des facteurs suivants pour conclure que le Règlement n’avait pas été respecté :

1. Rapport d’examen des faits initial et médiation

L’ACIA a déclaré (lettre de réponse à l’instruction, 28 septembre 2012) que ce rapport d’examen des faits était visé par le paragraphe 20.9(2) du *Code du travail du Canada*. L’ACIA a aussi dit que, conformément à l’article 20.9, un médiateur avait été retenu pour faciliter les discussions entre l’employé et son superviseur. Ces deux déclarations semblent à première vue satisfaire à la loi.

Cependant, le non-respect de la loi apparaît quand l’employeur, dans ce rapport, détermine arbitrairement ce qui est de la violence dans le lieu de travail et ce qui n’en est pas. Selon le paragraphe 20.9(2), dès qu’il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d’une telle violence, l’employeur doit tenter avec l’employé de régler la situation à l’amiable. La loi n’indique nulle part que l’employeur décide seul et arbitrairement si l’employé devrait considérer que la situation qui s’est produite constitue ou non de la violence dans le lieu de travail. Si c’était le cas, il serait permis aux employeurs de décider arbitrairement si un employé a la possibilité de refuser ou non de travailler en cas de danger.

...

[...]

2. Competent Person/Impartial Person:

In CFIA's Assurance of Voluntary compliance response (May 31, 2012) to HSO Penner, they state that Ken Schmidt's Fact Finding complied with 20.9(3) and that he was considered their competent person investigating this conflict.

CFIA states that they made the OHS Co-Chair and union know that the investigation was going to take place and submitted a photocopy of an email they refer to for the HSO's review. This email dated December 18, 2011 states that "should the fact-finding warrant an investigation under Part XX of the COSH Regs, it may take time for the co-chairs to locate and agree to an investigation". This email response shows that at the time of the initial complaint, CFIA employers/management did not consider this fact finding investigation as being in compliance with 20.9(3) as they state it will take time to "agree to an investigator" later. This implies they were aware that an investigation process was normally involved but chose not to take it and "agree" implies they are well aware of the need for an impartial investigator.

[20] In allowing the CFIA's appeal of HSO Penner's decision, the appeals officer found that the obligation to appoint a competent person is triggered by:

- i. first, the awareness of work place violence or alleged work place violence; and
- ii. second, the unsuccessful attempts to resolve the situation by the employer.

[21] The appeals officer held that the employee's allegations of favouritism, humiliation and disrespectful behaviour fall short of constituting work place violence, as the allegations could not reasonably be expected to cause harm, injury or illness to the employee. Consequently, he found that the employer was under no obligation to appoint a competent person to investigate the employee's allegations.

2. Personne compétente ou personne impartiale

Dans la Promesse de conformité volontaire (31 mai 2012) envoyée en réponse à l'ASS Penner, l'ACIA affirme que le rapport d'examen des faits de Ken Schmidt est conforme au paragraphe 20.9(3) et que celui-ci faisait enquête sur ce conflit à titre de personne compétente.

L'ACIA affirme avoir averti le coprésident du comité de SST et le syndicat qu'une enquête aurait lieu et a fourni une photocopie d'un courriel envoyé au comité de SST. Ce courriel, daté du 18 décembre 2011, indique que si, à la suite de l'examen des faits, une enquête était requise aux termes de la partie XX du Règlement canadien sur la SST, les coprésidents pourraient mettre du temps à trouver et à choisir l'enquêteur d'un commun accord. Ce courriel montre qu'au moment de la plainte initiale, les employeurs ou la direction de l'ACIA ne considéraient pas que cet examen des faits était conforme au paragraphe 20.9(3), puisqu'ils ont affirmé par la suite qu'il faudrait du temps pour « choisir l'enquêteur d'un commun accord ». Ainsi, pourrait-on conclure, ils savaient qu'un processus d'enquête devait normalement avoir lieu, mais ils ont choisi de ne pas y avoir recours, et l'expression « d'un commun accord » signifie qu'ils étaient bien au courant de la nécessité de nommer un enquêteur impartial.

[20] En accueillant l'appel interjeté par l'ACIA à l'encontre de la décision de l'ASS Penner, l'agent d'appel a conclu que l'obligation de nommer une personne compétente était déclenchée par :

- i. premièrement, la connaissance de la violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence;
- ii. deuxièmement, l'échec des tentatives faites par l'employeur pour régler la situation.

[21] Selon l'agent d'appel, le favoritisme, l'humiliation et le manque de respect allégués par l'employé ne constituaient pas vraiment de la violence dans le lieu de travail, car ces situations alléguées ne pouvaient vraisemblablement pas causer un dommage, un préjudice ou une maladie à l'employé. L'agent d'appel a donc conclu que l'employeur n'avait pas l'obligation de nommer une personne compétente pour faire enquête sur ces allégations.

[22] The appeals officer further found that a reasonable interpretation of the Regulations supports the employer making the initial determination of deciding whether an employee’s allegation of work place violence has been established. Otherwise, any allegation of work place violence could lead to the mandatory appointment of a competent person to investigate complaints even if those complaints clearly don’t fall within the definition of work place violence, pursuant to the Regulations.

[23] The underlying questions that must be decided are (i) what constitutes “work place violence” and does a reasonable interpretation of “work place violence” exclude harassment; and (ii) does an employer have the authority to investigate complaints of work place violence as a “competent person”; (iii) if not, at what stage of the complaint process must a competent person be involved, once an allegation of work place violence is made by an employee to the employer?

[24] Section 20.9 sets out the procedural obligations of an employer if that employer becomes aware of work place violence or alleged work place violence:

NOTIFICATION AND INVESTIGATION

20.9 (1) In this section, “competent person” means a person who

- (a) is impartial and is seen by the parties to be impartial;
- (b) has knowledge, training and experience in issues relating to work place violence; and
- (c) has knowledge of relevant legislation.

(2) If an employer becomes aware of work place violence or alleged work place violence, the employer shall try to resolve the matter with the employee as soon as possible.

(3) If the matter is unresolved, the employer shall appoint a competent person to investigate the work place violence and provide that person with any relevant information whose

[22] L’agent d’appel a en outre conclu que, selon une interprétation raisonnable du Règlement, l’employeur pouvait déterminer au départ si la violence dans le lieu de travail alléguée par l’employée avait été établie. Autrement, toute allégation de violence dans le lieu de travail pourrait mener à la nomination obligatoire d’une personne compétente pour faire enquête sur la plainte, même lorsqu’il est évident que la situation visée par la plainte ne constitue pas de la violence dans le lieu de travail au sens du Règlement.

[23] Les questions sous-jacentes que la Cour doit trancher sont les suivantes : i) Qu’est-ce qui constitue de la « violence dans le lieu de travail », et une interprétation raisonnable de cette définition exclut-elle le harcèlement? ii) L’employeur a-t-il le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de violence dans le lieu de travail à titre de « personne compétente »? iii) Dans la négative, à quelle étape du processus de plainte faut-il avoir recours à une personne compétente lorsqu’un employé soulève une allégation de violence dans le lieu de travail auprès de son employeur?

[24] L’article 20.9 énonce les obligations procédurales de l’employeur dès qu’il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d’une telle violence :

NOTIFICATION ET ENQUÊTE

20.9 (1) Au présent article, « personne compétente » s’entend de toute personne qui, à la fois :

- a) est impartiale et est considérée comme telle par les parties;
- b) a des connaissances, une formation et de l’expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;
- c) connaît les textes législatifs applicables.

(2) Dès qu’il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d’une telle violence, l’employeur tente avec l’employé de régler la situation à l’amiable dans les meilleurs délais.

(3) Si la situation n’est pas ainsi réglée, l’employeur nomme une personne compétente pour faire enquête sur la situation et lui fournit tout renseignement pertinent qui ne fait pas

disclosure is not prohibited by law and that would not reveal the identity of persons involved without their consent.

(4) The competent person shall investigate the work place violence and at the completion of the investigation provide to the employer a written report with conclusions and recommendations.

(5) The employer shall, on completion of the investigation into the work place violence,

(a) keep a record of the report from the competent person;

(b) provide the work place committee or the health and safety representative, as the case may be, with the report of the competent person, providing information whose disclosure is not prohibited by law and that would not reveal the identity of persons involved without their consent; and

(c) adapt or implement, as the case may be, controls referred to in subsection 20.6(1) to prevent a recurrence of the work place violence.

(6) Subsections (3) to (5) do not apply if

(a) the work place violence was caused by a person other than an employee;

(b) it is reasonable to consider that engaging in the violent situation is a normal condition of employment; and

(c) the employer has effective procedures and controls in place, involving employees to address work place violence.

A. *Can work place violence include harassment?*

[25] In my opinion, harassment may constitute work place violence, depending on the circumstances present in a given case. The respondent argues that the definition of work place violence set out in section 20.2 of Part XX of the Regulations is intended to address situations where an employee is in fear of being “harmed, injured or made ill”, due to contact of another individual in the work place. The respondent states that those situations do not apply to this case, where the complaint relates to

l’objet d’une interdiction légale de communication ni n’est susceptible de révéler l’identité de personnes sans leur consentement.

(4) Au terme de son enquête, la personne compétente fournit à l’employeur un rapport écrit contenant ses conclusions et recommandations.

(5) Sur réception du rapport d’enquête, l’employeur :

a) conserve un dossier de celui-ci;

b) transmet le dossier au comité local ou au représentant, pourvu que les renseignements y figurant ne fassent pas l’objet d’une interdiction légale de communication ni ne soient susceptibles de révéler l’identité de personnes sans leur consentement;

c) met en place ou adapte, selon le cas, les mécanismes de contrôle visés au paragraphe 20.6(1) pour éviter que la violence dans le lieu de travail ne se répète.

(6) Les paragraphes (3) à (5) ne s’appliquent pas dans les cas suivants :

a) la violence dans le lieu de travail est attribuable à une personne autre qu’un employé;

b) il est raisonnable de considérer que, pour la victime, le fait de prendre part à la situation de violence dans le lieu de travail est une condition normale de son emploi;

c) l’employeur a mis en place une procédure et des mécanismes de contrôle efficaces et sollicité le concours des employés pour faire face à la violence dans le lieu de travail.

A. *La violence dans le lieu de travail comprend-elle le harcèlement?*

[25] À mon avis, le harcèlement peut constituer de la violence dans le lieu de travail, selon les circonstances de chaque cas. Le défendeur allègue que la violence dans le lieu de travail telle qu’elle est définie à l’article 20.2 de la partie XX du Règlement vise des situations où l’employé craint de subir un dommage, un préjudice ou une maladie en raison du contact avec une autre personne dans le lieu de travail. Le défendeur affirme que ce n’est pas le cas en l’espèce, où la plainte concerne

the employee's harassment of being humiliated and disrespected by the behaviour of the employee's supervisor.

[26] In the respondent's memorandum, it is argued that given a reasonable interpretation, the ordinary meaning and statutory context of the use of the words "work place violence" result in a narrow interpretation, covering only physical force that can cause harm, injury or illness. That definition excludes harassment, and the applicant's attempts to argue similarities between "work place violence" under section 20.2 of Part XX of the Regulations and "danger" under section 122 of the Code is unfounded.

[27] The respondent's position is that given "work place violence" does not include the word "condition", the Tribunal's interpretation of the word "condition" in the definition of "danger" is irrelevant to the interpretation or definition of "work place violence". However, during argument, the respondent conceded that regardless of the applicability of section 122, work place violence may encompass harassment, but not in the present case.

[28] One must consider the object and purpose of a statute as a whole when interpreting individual provisions of that statute (*R. v. Steele*, 2014 SCC 61, [2014] 3 S.C.R. 138, at paragraph 23). Contrary to the respondent's arguments, there is nothing in the Code or the Regulations to read down the language used in section 20.2 of Part XX of the Regulations. The use of "any action, conduct ... or gesture of a person towards an employee that can reasonably be expected to cause harm ... or illness" [emphasis added] to that employee, is broad enough on its plain and ordinary meaning to include harassing activities of a person that cause mental or psychological harm or illness. To find otherwise is to unduly restrict the definition of "work place violence" and not give a purposive construction to that definition. The Treasury Board of Canada's position in their publication "Violence and Harassment in the Workplace: Commonalities and Differences", April 30, 2013, states

le harcèlement subi par l'employé qui se sent humilié et non respecté à cause du comportement de son superviseur.

[26] Le défendeur soutient dans son mémoire que, d'après une interprétation raisonnable, le sens ordinaire et le contexte législatif de l'utilisation des mots « violence dans le lieu de travail » conduisent à une signification étroite, qui s'étend seulement à la force physique qui peut causer un dommage, un préjudice ou une maladie. Cette définition exclut le harcèlement, et les tentatives faites par la demanderesse pour établir des similitudes entre la « violence dans le lieu de travail » au sens de l'article 20.2 de la partie XX du Règlement et le terme « danger » au sens de l'article 122 du Code ne sont pas fondées.

[27] La thèse du défendeur est la suivante : étant donné que l'expression « violence dans le lieu de travail » ne comprend pas le terme « situation », l'interprétation que fait le Tribunal du terme « situation » dans la définition de « danger » n'est pertinente ni pour l'interprétation ni pour la définition de l'expression « violence dans le lieu de travail ». Toutefois, pendant l'argumentation, le défendeur a concédé que, peu importe l'applicabilité de l'article 122, la violence dans le lieu de travail pouvait comprendre le harcèlement, mais pas dans le présent cas.

[28] Au moment d'interpréter les dispositions individuelles d'une loi, il faut tenir compte de l'objet de la loi dans son ensemble (*R. c. Steele*, 2014 CSC 61, [2014] 3 R.C.S. 138, au paragraphe 23). Contrairement à ce qu'avance le défendeur, rien dans le Code ni dans le Règlement ne permet d'atténuer l'interprétation du libellé de l'article 20.2 de la partie XX du Règlement. Le libellé « tout agissement, comportement [...] ou geste » d'une personne à l'égard d'un employé « qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage [...] ou une maladie » [non souligné dans l'original] est suffisamment vaste dans son sens simple et ordinaire pour comprendre les gestes de harcèlement d'une personne qui causent un dommage mental ou psychologique ou une maladie. Conclure autrement reviendrait à restreindre indûment la définition de la violence dans le lieu de travail et priver cette définition d'une interprétation utilitaire. Dans le document « La violence et le

that “Nothing in Part XX (of the Regulations) prevents an employee from alleging that harassment constitutes violence”. This is supportive of the position I take.

[29] Therefore harassment of the kind inflicted upon the employee in this case may constitute work place violence, if after a proper investigation by a competent person it is determined that the harassment includes actions, conduct or gestures that can reasonably be expected to cause harm or illness to the employee. In my opinion, psychological bullying can be one of the worst forms of harm that can be inflicted on a person over time.

B. *Does an employer have the authority to investigate complaints of work place violence as a “competent” person under subsection 20.9 (1) of the Regulations? If not, at what stage of the complaint process must an impartial competent person be involved once an allegation of work place violence is made by an employee to the employer?*

[30] The applicant argues that the appeals officer erred in accepting an unrestricted authority on the part of employers to conduct their own investigations into complaints of work place violence and if the allegations made are determined to meet the definition of work place violence, the process provided in Part XX of the Regulations ought to be followed.

[31] The applicant states that this approach by the appeals officer circumvents the legislative scheme under section 20.9 of the Regulations: it fails to limit the scope of this authority and provides no guidance with respect to the threshold that employers ought to apply when pre-screening complaints. It is the applicant’s view that given the appeals officer’s reasons and decision, it would permit an unfettered authority on the part of employers to investigate complaints of work place

harcèlement au travail : similitudes et différences » publié le 30 avril 2013, le Conseil du Trésor du Canada indique que rien dans la partie XX du Règlement n’empêche un employé d’alléguer que le harcèlement constitue de la violence. Cette affirmation appuie la position que j’adopte.

[29] Par conséquent, le harcèlement comme celui qu’a subi l’employé en l’espèce peut constituer de la violence dans le lieu de travail si, au terme d’une enquête faite par une personne compétente, il est déterminé que le harcèlement comprend des agissements, un comportement ou des gestes qui pourraient vraisemblablement causer un dommage, un préjudice ou une maladie à l’employé. À mon avis, l’intimidation psychologique peut constituer au fil du temps une des pires formes de dommage qui puissent être infligées à une personne.

B. *L’employeur a-t-il le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de violence dans le lieu de travail à titre de « personne compétente » aux termes du paragraphe 20.9(1) du Règlement? Dans la négative, à quelle étape du processus de plainte faut-il avoir recours à une personne compétente impartiale lorsqu’un employé soulève une allégation de violence dans le lieu de travail auprès de son employeur?*

[30] La demanderesse soutient que l’agent d’appel a commis une erreur en reconnaissant aux employeurs le pouvoir inconditionnel de mener leurs propres enquêtes sur les allégations de violence dans le lieu de travail, et que s’il était déterminé que la situation alléguée correspondait à la définition de la violence dans le lieu de travail, le processus énoncé à la partie XX du Règlement devait être suivi.

[31] La demanderesse affirme que le point de vue adopté par l’agent d’appel a pour effet de contourner le régime législatif prévu par l’article 20.9 du Règlement : il limite la portée de ce pouvoir et n’offre aucune indication à propos du critère que les employeurs doivent appliquer lorsqu’ils font l’évaluation préliminaire des plaintes. Selon la demanderesse, compte tenu des motifs et de la décision de l’agent d’appel, les employeurs auraient le pouvoir absolu de faire enquête sur les

violence and reach their own determination about the *bona fides* of those complaints. This interpretation effectively negates the impartiality of the “competent person”, as defined in subsection 20.9(1) of the Regulations, which requires impartiality, as seen by the parties, as well as knowledge, training and experience in issues relating to work place violence and knowledge of the relevant legislation.

[32] The applicant further submits that this Court should be guided by the authority to pre-screen human rights complaints under paragraph 41(1)(c) of the *Canadian Human Rights Act* [R.S.C., 1985, c. H-6] (CHRA), which provides for investigation of a complaint by an expert, impartial investigator. It should only be when, in plain and obvious cases that the allegations of complaint, if accepted as true, do not amount to work place violence, that an employer should decline to appoint an impartial, competent person.

[33] I do not agree that the process for investigation outlined in section 20.9 of Part XX of the Regulations is analogous to the one outlined in the CHRA. The processes outlined under Part XX of the Regulations and the CHRA are dissimilar, particularly with respect to what triggers an investigation.

[34] Under section 20.9 of Part XX of the Regulations, an employer needs to become “aware” of the work place violence or alleged work place violence for the investigation process to be triggered. If an employer does not become “aware” of work place violence or alleged work place violence, it has no obligations under Part XX of the Regulations.

[35] In contrast, under the CHRA, the Commission “shall deal with any complaint filed”, if the complaint is filed “in a form acceptable to the Commission.”

plaintes de violence dans le lieu de travail et de tirer leurs propres conclusions sur le bien-fondé de ces plaintes. Cette interprétation est effectivement incompatible avec l'impartialité de la « personne compétente » au sens du paragraphe 20.9(1) du Règlement, lequel exige que la personne compétente soit impartiale et considérée comme telle par les parties, qu'elle ait des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail et qu'elle connaisse les textes législatifs applicables.

[32] La demanderesse ajoute que la Cour devrait être guidée par le pouvoir d'évaluer au préalable les plaintes qui portent sur les droits de la personne aux termes de l'alinéa 41(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [L.R.C. (1985), ch. H-6] (LCDP), qui prévoit que les enquêtes sur les plaintes sont menées par des experts impartiaux. C'est seulement lorsqu'il est établi, dans les cas les plus évidents, que les allégations soulevées dans la plainte, si elles sont tenues pour véridiques, ne constituent pas de la violence dans le lieu de travail que l'employeur devrait renoncer à nommer une personne compétente impartiale.

[33] Je ne suis pas d'accord pour dire que le processus d'enquête exposé à l'article 20.9 de la partie XX du Règlement est analogue à celui exposé dans la LCDP. Le processus décrit à la partie XX du Règlement et celui de la LCDP sont différents, surtout en ce qui concerne le déclenchement de l'enquête.

[34] Aux termes de l'article 20.9 de la partie XX du Règlement, l'employeur doit avoir « connaissance » de la violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence pour que le processus d'enquête soit déclenché. L'employeur qui n'a pas « connaissance » de la violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence n'a pas d'obligation aux termes de la partie XX du Règlement.

[35] En revanche, sous le régime de la LCDP, la Commission « statue sur toute plainte dont elle est saisie », si la plainte est déposée « en la forme acceptable pour cette dernière ».

[36] However, while an employer cannot assume that all complaints it receives that allege work place violence should be investigated pursuant to Part XX of the Regulations, and it would be impractical for every complaint to be treated as one alleging work place violence, it is apparent that any pre-screening by the employer is limited to fact finding, in an attempt to resolve the dispute with the employee and facilitate mediation, if possible, pursuant to subsection 20.9(2) of Part XX of the Regulations.

[37] Once such initial fact finding is unsuccessful in resolving the dispute, and the allegation of work place violence remains a live issue between the employer and employee, unless it is plain and obvious that the complaint was not related to work place violence, there is a mandatory duty for the employer to proceed under subsection 20.9(3) to appoint a competent person to investigate the complaint, under subsection 20.9(1) of Part XX of the Regulations. That person must be impartial and be seen by the parties to be impartial, have knowledge, training and experience in issues relating to work place violence, and have knowledge of the relevant legislation.

[38] Unless it is agreed by the employee and employer that an employer's representative is an impartial person, with all the attributes provided under subsection 20.9(1), there is no reasonable basis to proceed with any investigation unless an impartial third party who is seen by the parties to be impartial to act as the competent person has been appointed.

[39] What the employer did here was have the Regional Director, Mr. Schmidt, not only institute a pre-screening and fact finding exercise to determine the nature of the complaint and attempt to facilitate mediation, but also conduct a full investigation of the complaint, acting as a competent person under subsection 20.9(3). In his report, Mr. Schmidt mentions "investigation" eight times and refers to his review of the evidence before him. He was not competent to do so, given there was no agreement that he was an impartial party by the employee and therefore had no authority to

[36] Toutefois, si l'employeur ne peut supposer que toutes les plaintes de violence dans le lieu de travail alléguée doivent faire l'objet d'une enquête conformément à la partie XX du Règlement, et il serait irréaliste de traiter chaque plainte comme une allégation de violence dans le lieu de travail, il est évident que l'évaluation préliminaire faite par l'employeur doit se résumer à l'examen des faits, dans une tentative de résoudre le différend avec l'employé et de faciliter la médiation, le cas échéant, conformément au paragraphe 20.9(2) de la partie XX du Règlement.

[37] Si l'examen des faits initial ne permet pas de résoudre le différend et que l'allégation de violence dans le lieu de travail demeure une question en litige entre l'employeur et l'employé, à moins qu'il ne soit évident que la plainte ne concerne pas une situation de violence dans le lieu de travail, l'employeur a l'obligation impérative, sous le régime du paragraphe 20.9(3), de nommer une personne compétente, au sens du paragraphe 20.9(1) de la partie XX du Règlement, pour faire enquête. Cette personne doit être impartiale et considérée comme telle par les parties, avoir des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail, et connaître les textes législatifs applicables.

[38] À moins que l'employé et l'employeur ne conviennent qu'un représentant de l'employeur est une personne impartiale dotée de tous les attributs visés au paragraphe 20.9(1), aucun fondement raisonnable ne permet de procéder à une enquête si une tierce personne impartiale et considérée comme telle par les parties n'a pas été nommée pour agir à titre de personne compétente.

[39] Dans le présent cas, l'employeur a chargé le directeur régional, M. Schmidt, non seulement d'engager un exercice d'évaluation préliminaire et d'examen des faits pour déterminer la nature de la plainte et tenter de faciliter la médiation, mais aussi de procéder à une enquête complète et d'agir à titre de personne compétente aux termes du paragraphe 20.9(3). Dans son rapport, M. Schmidt mentionne le mot [TRADUCTION] « enquête » huit fois en faisant allusion à l'examen des éléments de preuve dont il était saisi. Il n'avait pas compétence pour ce faire, étant donné que son impartialité n'avait

conduct any investigation, once the allegation of work place violence was unresolved at the pre-screening stage and still a live issue between the parties.

[40] The appeals officer held, at paragraphs 60 and 69 of his decision, that the actions and gestures resulting in humiliation, unfair treatment and lack of respect that may constitute harassment, fell short of amounting to work place violence, given that the allegations could not reasonably be expected to cause harm, injury or illness to the employee. This finding, if based on a proper and impartial investigation by a competent person, may have been reasonable but unfortunately was improperly and incorrectly based on an unwarranted investigation, without the benefit of such a competent person's impartial investigation and decision on whether the harassment amounted to work place violence. The appeals officer could not reasonably deal with Part XX of the Regulations under subsection 20.9(3), which was triggered by the employer's investigation, because there had been no proper investigation by a competent person. The decision of the appeals officer was unreasonable.

THIS COURT'S JUDGMENT is that:

1. The application for judicial review is allowed, the matter is referred back to the appeals officer for re-determination in accordance with the directions of this Court;
2. Costs to the applicant under Tariff B, column III [*Federal Courts Rules*, SOR/98-106].

pas été reconnue par l'employé, et n'avait donc pas le pouvoir de mener une enquête sur l'allégation de violence dans le lieu de travail non résolue après l'étape de l'évaluation préliminaire, qui demeurait donc en litige entre les parties.

[40] L'agent d'appel a affirmé, aux paragraphes 60 et 69 de sa décision, que les actions et les gestes qui avaient provoqué l'humiliation, le traitement injuste et le manque de respect pouvant constituer du harcèlement ne correspondaient pas à de la violence dans le lieu de travail, car les situations alléguées ne pouvaient vraisemblablement pas causer un dommage, un préjudice ou une maladie à l'employé. Cette conclusion aurait pu être raisonnable si elle avait été tirée à la suite d'une enquête appropriée et impartiale menée par une personne compétente, mais, malheureusement, elle était fondée de manière inappropriée et incorrecte sur une enquête injustifiée, sans bénéficier de l'enquête d'une telle personne impartiale qui aurait décidé si le harcèlement constituait ou non de la violence dans le lieu de travail. L'agent d'appel ne pouvait raisonnablement pas se pencher sur l'application du paragraphe 20.9(3) de la partie XX du Règlement, qui était déclenchée par l'enquête de l'employeur, parce qu'il n'y avait pas eu d'enquête en bonne et due forme menée par une personne compétente. La décision de l'agent d'appel était déraisonnable.

LA COUR ORDONNE :

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie, et l'affaire est renvoyée à l'agent d'appel pour qu'il rende une nouvelle décision conformément aux directives de la Cour;
2. Les dépens sont adjugés à la demanderesse, selon la colonne III du tarif B [*Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106].