

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20221026

Dossier : T-1942-21

Référence : 2022 CF 1361

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 26 octobre 2022

En présence de monsieur le juge Manson

ENTRE :

MICHAEL FURLONG

demandeur

et

SHAW COMMUNICATIONS INC.

défenderesse

JUGEMENT ET MOTIFS MODIFIÉS

I. Introduction

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire de la décision datée du 17 novembre 2021 par laquelle la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a rejeté, au titre du sous-alinéa 44(3)b)(i) de la *Loi canadienne sur les droits de*

la personne, LRC 1985, c H-6 (la Loi), la plainte pour atteinte aux droits de la personne n° 20190024 (la plainte) que le demandeur avait déposée contre la défenderesse (la décision contestée).

[2] ~~Dans la présente affaire, seul le demandeur a présenté des observations à la Cour. Il semble que la défenderesse n'était pas en mesure ou n'était pas prête à présenter des observations écrites en temps opportun pour aider la Cour.~~

II. Le contexte

[3] Le demandeur, Michael Furlong, réside à Richmond, en Colombie-Britannique. En 2001, il a commencé à travailler pour la défenderesse, Shaw Communications Inc. (Shaw), à titre de représentant technique sur place dans la région de Vancouver.

[4] Le milieu de travail de la défenderesse est syndiqué et les conditions de travail sont régies par une convention collective conclue entre Shaw et la section locale 1944 du Syndicat des Métallos du Canada (le syndicat).

[5] La défenderesse emploie un arbitre indépendant pour l'examen des demandes, la société Morneau Shepell, qui évalue et traite les demandes des employés concernant les prestations de santé, les congés de maladie, les programmes et les prestations d'invalidité. Morneau Shepell examine également les traitements médicaux des employés malades ou blessés et facilite leur retour au travail.

A. *La plainte du demandeur*

[6] Le 9 janvier 2019, le demandeur a déposé une plainte dans laquelle il allègue que Shaw a fait preuve à son égard de discrimination fondée sur la déficience mentale en cours d'emploi, en contravention de l'article 7 de la Loi. Il affirme notamment que la défenderesse a omis de prendre des mesures d'adaptation sans qu'il en résulte une contrainte excessive et a mis fin à son emploi en raison de sa déficience mentale.

[7] Le demandeur a formulé les allégations suivantes à l'appui de sa plainte :

- i. Il a présenté une demande de congé d'invalidité de courte durée en juillet 2018;
- ii. Morneau Shepell n'a communiqué avec lui que le 2 août 2018 au moyen d'une lettre dans laquelle elle l'a avisé que sa demande était close;
- iii. Il a fourni à la défenderesse un certificat médical selon lequel il était médicalement inapte au travail la veille où elle l'a congédié.

B. *Le rapport de la Commission*

(1) Chronologie des événements

[8] Un agent des droits de la personne (l'agent enquêteur) a fait enquête sur la plainte du demandeur et a produit un rapport non daté qui comprenait plusieurs constatations factuelles et recommandations. Avant d'évaluer le bien-fondé de la demande du demandeur, l'agent

enquêteur a établi dans son rapport une chronologie des événements qui ont mené au congédiement du demandeur.

[9] En 2012, le demandeur a subi une blessure physique qui n'était pas liée au travail. En raison des contraintes qui en ont découlé, il n'a pas pu reprendre ses tâches régulières à titre de représentant technique sur place.

[10] Depuis cette époque, la défenderesse a pris des mesures d'adaptation en réponse aux contraintes médicales du demandeur en l'employant dans divers autres postes. Cependant, ces autres postes étaient moins bien payés que celui de représentant technique sur place. Le demandeur n'a pas accepté cette situation et a affirmé que la défenderesse devait le rémunérer au même taux que celui d'un représentant technique sur place. Il a essayé de déposer un grief à cet égard, mais le syndicat ne l'a pas appuyé.

[11] Le 7 février 2018, le demandeur a fait parvenir une longue plainte de harcèlement à trois cadres de Shaw. Dans cette plainte, le demandeur alléguait notamment que Shaw l'avait sous-payé pour le travail qu'il avait effectué depuis 2012.

[12] M^{me} Paisley, une agente de ressources humaines qui a été chargée de faire enquête sur la plainte, a planifié une rencontre en personne le 26 avril 2018 avec le demandeur et le président de son syndicat pour leur faire part de ses constatations. Le demandeur s'est rendu dans la mauvaise salle de réunion et, après n'y avoir vu personne, a quitté les lieux.

[13] Le 29 avril 2018, le demandeur a annoncé par téléphone qu'il s'absenterait du travail. Le 1^{er} mai 2018, le demandeur a soumis un certificat médical du Dr Jack Kilman selon lequel il ne serait pas en mesure de travailler du 1^{er} mai 2018 au 11 mai 2018 pour des raisons médicales.

[14] Le même jour, le demandeur a envoyé un courriel à son superviseur, M. James Li, pour lui dire de ne pas communiquer directement avec lui. M. Li lui a répondu que cette façon de faire n'était pas la bonne procédure et qu'elle contrevenait à la politique de Shaw. M. Li a demandé au demandeur de l'appeler directement et de lui dire s'il comptait présenter une demande d'indemnisation des accidents du travail ou de congé d'invalidité de courte durée. Le demandeur n'a pas communiqué avec M. Li. Le 3 mai 2018, M. Li a téléphoné au demandeur, mais n'a pas réussi à le joindre.

[15] Le 14 mai 2018, WorkSafeBC a informé la défenderesse que le plaignant avait déposé une demande liée à un trouble de santé mentale causé par des incidents au travail [TRADUCTION] « survenus entre l'année 2012 et le 26 avril 2018 » (cette demande a été rejetée le 14 juin 2018). Au cours des semaines qui ont suivi, M. Li a téléphoné plusieurs fois au demandeur pour discuter de la plainte, mais sans succès. Le 25 mai 2018 et le 28 mai 2018, M. Li et le demandeur ont échangé des messages textes. M. Li a ensuite dit au demandeur que les messages textes n'étaient pas le bon moyen pour discuter des raisons de son absence et lui a demandé de l'appeler. Le demandeur ne l'a pas appelé.

[16] Le 28 mai 2018, le demandeur a présenté un nouveau certificat médical à la défenderesse dans lequel il était indiqué qu'il ne pourrait pas travailler [TRADUCTION] « pour des raisons médicales » du 26 mai 2018 au 28 juin 2018.

[17] Les 12, 13 et 14 juin 2018, des représentants de Morneau Shepell ont appelé le demandeur pour discuter de son absence et pour l'aider à présenter une demande de congé d'invalidité de courte durée. Le demandeur n'a jamais répondu aux appels. De plus, le 14 juin 2018, Morneau Shepell a envoyé une lettre au demandeur comprenant les renseignements suivants :

- i. WorkSafeBC a rejeté sa demande liée à une blessure en milieu de travail;
- ii. Morneau Shepell a tenté à plusieurs reprises de communiquer avec lui, mais en vain;
- iii. Il pouvait présenter une demande de prestations d'invalidité de courte durée ou prendre un congé non rémunéré;
- iv. Morneau Shepell n'avait pas suffisamment de renseignements pour justifier son absence continue et voulait que le demandeur l'informe au plus tard le 20 juin 2018 s'il comptait présenter une demande de congé ou retourner au travail;
- v. Conformément à la clause 3.04 de la convention, la défenderesse peut considérer qu'un employé a volontairement mis fin à son emploi s'il est absent du travail pendant plus de trois jours ouvrables sans avoir pris congé.

[18] Le 14 juin 2018, le gestionnaire opérationnel de la défenderesse, M. Brad Weller, a envoyé une lettre au demandeur pour l'informer qu'il devait communiquer avec la défenderesse afin de discuter de son absence ou de son retour au travail au plus tard le 21 juin 2018. Le 22 juin

2018, en l'absence de nouvelles du demandeur, M. Weller a envoyé une autre lettre par messagerie dans laquelle il a demandé encore une fois au demandeur de communiquer avec la défenderesse.

[19] Le 15 juin 2018, le conseil d'administration de WorkSafeBC a rejeté la demande du demandeur parce qu'il a conclu que ce dernier ne souffrait pas d'un trouble de santé mentale indemnisable. Le demandeur a interjeté appel de cette décision et a demandé un nouvel examen. Après avoir examiné les documents additionnels soumis par le demandeur, le conseil d'administration de WorkSafeBC a confirmé sa décision initiale.

[20] Le 29 juin 2018, le demandeur a envoyé un autre certificat médical par télécopieur à la défenderesse. Ce certificat indiquait également que le demandeur n'était pas en mesure de travailler [TRADUCTION] « pour des raisons médicales » du 28 juin 2018 au 28 juillet 2018.

[21] Le 5 juillet 2018, la défenderesse a envoyé une autre lettre par messagerie dans laquelle elle a demandé au demandeur de communiquer avec elle au plus tard le 17 juillet 2018 pour discuter des raisons qui l'empêchaient de travailler et du fait que l'omission de le faire entraînerait un congédiement motivé. Le 13 juillet 2018, en réponse à la lettre, le demandeur a fait parvenir un message à la défenderesse pour l'aviser qu'il n'était pas en mesure de travailler en raison de la plainte de harcèlement interne qu'il avait déposée en février 2018. Il a demandé à la défenderesse de remplir un formulaire de congé d'invalidité en son nom.

[22] Le 19 juillet 2018, Morneau Shepell a demandé au demandeur de communiquer avec elle avec pour suivre le processus de demande de congé d'invalidité, faute de quoi il serait congédié. Les 27, 30 et 31 juillet 2018, Morneau Shepell a tenté de parler au demandeur, sans succès. Elle lui a laissé des messages vocaux, auxquels le demandeur n'a jamais donné suite.

[23] Le 2 août 2018, Morneau Shepell a avisé le demandeur qu'elle informerait la défenderesse de la fermeture de son dossier pour non-conformité.

[24] Le 2 août 2018, M. Weller a appelé le demandeur pour l'informer qu'il devait se présenter au travail le lendemain et que, s'il ne le faisait pas, il serait congédié. M. Weller n'a pas été capable de joindre le demandeur, mais il lui a laissé un message vocal dans lequel il lui a demandé de le rappeler dès que possible. Le demandeur ne l'a pas rappelé.

[25] Le 3 août 2018, le demandeur ne s'est pas présenté au travail. Le même jour, en fin de matinée, la défenderesse a envoyé une lettre par messagerie au demandeur pour l'aviser de son congédiement motivé.

[26] Le 3 août 2018, en fin d'après-midi, le demandeur a envoyé par télécopieur un certificat médical, daté du 2 août 2018, qui indiquait ce qui suit :

[TRADUCTION]

M. Furlong souffre d'un syndrome de stress post-traumatique et il n'est pas en mesure de participer à des activités ou des réunions de nature professionnelle pour le moment. Il sera suivi régulièrement en clinique pour une évaluation continue.

(2) Analyse de la discrimination alléguée

[27] La question déterminante à trancher dans l'évaluation de la plainte est celle de savoir si Shaw a fourni une explication pour le congédiement et si la preuve contenait un motif raisonnable permettant de contester le caractère raisonnable, rationnel, cohérent, crédible et non discriminatoire de cette explication.

[28] Le rapport contenait une recommandation et une conclusion selon laquelle il existait une telle explication raisonnable. L'agent enquêteur a conclu que la défenderesse n'était pas au courant de l'invalidité médicale du demandeur. Pour arriver à cette conclusion, l'agent enquêteur a énoncé les constatations suivantes dans son rapport :

- i. La lettre recommandée envoyée par Morneau Shepell le 14 juin 2018 au demandeur contredit l'affirmation de ce dernier selon laquelle Morneau Shepell n'avait pas communiqué avec lui avant le 2 août 2018.
- ii. Les certificats médicaux envoyés par le demandeur avant son congédiement indiquaient qu'il ne pouvait pas travailler pour des « raisons médicales »; mais ils ne faisaient aucunement mention d'une invalidité médicale. De plus, le demandeur a refusé de donner suite aux tentatives répétées de la défenderesse de faire un suivi auprès de lui au sujet de son absence.
- iii. Le seul certificat médical qui indiquait que le demandeur souffrait d'une invalidité était celui du 2 août 2018. Le demandeur affirme qu'il a envoyé le certificat le jour même, mais le bordereau de télécopie indique que le certificat a été envoyé le 3 août 2018, à 16 h, à un numéro de la région de Calgary. La défenderesse a congédié le demandeur le même jour. Le destinataire prévu était M. Weller, dont le bureau est situé à Richmond, en Colombie-Britannique. La défenderesse a soutenu qu'elle n'avait pas reçu la télécopie du plaignant et qu'elle avait appris l'existence de l'invalidité médicale lorsque le demandeur a déposé sa plainte.

- iv. Il ne semble pas que la défenderesse était au fait du diagnostic de syndrome de stress post-traumatique du demandeur lorsqu'elle lui a envoyé une lettre le 3 août 2018 afin de mettre fin à son emploi.

[29] L'agent enquêteur a donc conclu que la défenderesse avait une explication raisonnable et non discriminatoire pour mettre fin à l'emploi du demandeur. Par conséquent, il a recommandé le rejet de la plainte.

C. *Les observations postérieures au rapport*

[30] En réponse au rapport, la défenderesse a envoyé une lettre datée du 13 août 2021. La défenderesse a souscrit à la conclusion de l'agent enquêteur, mais a ajouté que non seulement elle n'était pas au courant de l'invalidité du demandeur au moment de son congédiement, mais que, en fait, il n'y avait aucune invalidité. En réponse, le demandeur a envoyé sa propre lettre dans laquelle il a exprimé son désaccord avec cette affirmation.

[31] Le demandeur a également envoyé une lettre datée du 18 août 2021 dans laquelle il a contesté de nombreux éléments du rapport.

III. La décision contestée

[32] Après avoir examiné la plainte, le rapport et les observations additionnelles des parties, la Commission a accueilli la recommandation de l'agent enquêteur et a rejeté la plainte pour

atteinte aux droits de la personne en vertu du sous-alinéa 44(3)b)(ii) de la Loi parce que, compte tenu des circonstances de la plainte, l'examen de celle-ci n'était pas justifié.

IV. Les questions en litige

A. *La décision contestée était-elle raisonnable?*

B. *La Commission a-t-elle manqué à son obligation d'équité procédurale?*

V. La norme de contrôle

[33] La norme de contrôle qui s'applique au fond d'une décision administrative est celle de la décision raisonnable (*Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 au para 23).

[34] Les questions liées à un manquement à l'équité procédurale sont examinées selon la norme de la décision correcte ou selon une norme ayant la même portée (*Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 aux para 34-35 et 54-55, citant *Établissement de Mission c Khela*, 2014 CSC 24 au para 79).

VI. Analyse

A. *La décision contestée était-elle raisonnable?*

[35] Le demandeur soutient que le rapport est déraisonnable pour plusieurs raisons. Le demandeur conteste le fait qu'il a reçu la plupart des communications de la défenderesse ou de Morneau Shepell avant la veille de son congédiement. À cet égard, il soutient qu'il était illogique de la part de l'agent enquêteur de lui demander de répondre à une communication qu'il n'avait pas reçue. Le demandeur affirme aussi que le rapport lui imposait l'obligation de confirmer que Shaw avait reçu le certificat médical daté du 2 août 2018, mais n'imposait pas la même obligation à Shaw qui, elle, n'avait pas à confirmer qu'il avait reçu la communication qu'elle lui avait envoyée.

[36] Le rapport n'obligeait pas le demandeur à répondre à une communication qu'il n'a jamais reçue. Après avoir examiné le dossier, qui démontre que la défenderesse et Morneau Shepell ont tenté à plusieurs reprises de communiquer avec le demandeur par divers moyens (y compris le courrier recommandé et les lettres envoyées par messagerie), l'agent enquêteur a plutôt conclu de manière raisonnable que la défenderesse et Morneau Shepell avaient communiqué à diverses reprises avec le demandeur durant son absence de trois mois. Il a simplement choisi de ne pas répondre à ces communications.

[37] De plus, le rapport n'oblige pas le demandeur à confirmer que la défenderesse a reçu son certificat médical du mois d'août. Le rapport conclut simplement que la défenderesse ignorait le diagnostic de syndrome de stress post-traumatique dont souffrait le demandeur au moment de son congédiement. La défenderesse a mis fin à l'emploi du demandeur dans une lettre qu'elle a envoyée le 3 août 2018. Le bordereau de la télécopie indiquait que le demandeur avait envoyé le certificat médical au bureau de Calgary de la défenderesse le même jour, à 16 h. Il était donc

raisonnable pour l'agent enquêteur de conclure que la défenderesse ignorait la déficience mentale alléguée du demandeur au moment de le congédier.

B. *La Commission a-t-elle manqué à son obligation d'équité procédurale?*

[38] Le demandeur soulève deux arguments pour démontrer que la Commission a manqué à l'obligation d'équité procédurale. Premièrement, il soutient que les motifs fournis par la Commission sont inadéquats. Deuxièmement, il affirme que la Commission ne s'est pas assurée qu'il connaissait la preuve qui pesait contre lui.

[39] Lorsque la Commission adopte une recommandation formulée par un agent enquêteur, comme celle en l'espèce, le rapport d'enquête devient partie intégrante de ses motifs (*Canada (Procureur général) c Sketchley*, 2005 CAF 404 au para 37). En l'espèce, le rapport fournit des motifs adéquats. Il est exhaustif et détaillé et présente les conclusions de fait et de droit de l'agent enquêteur, auxquelles la Commission a ensuite souscrit.

[40] Le demandeur fait également valoir que les motifs sont inadéquats et que le rapport contient des inexactitudes et des erreurs de logique. Ces critiques ne sont pas liées à l'équité procédurale, mais plutôt au caractère raisonnable de la décision et, de toute manière, elles ne sont pas étayées par la preuve dont la Cour dispose. Le demandeur connaissait la preuve qui pesait contre lui.

[41] Le demandeur devait savoir avant de déposer la plainte que la défenderesse contesterait sa version des faits, notamment son affirmation selon laquelle Morneau Shepell n'avait pas

communiqué avec lui avant le 2 août 2018. L'agent enquêteur avait le droit d'apprécier la preuve présentée par les parties et de tirer une conclusion sans solliciter l'avis du demandeur sur chacun des éléments de preuve. De plus, la Commission a donné à la défenderesse et au demandeur l'occasion de réagir au rapport une fois terminé. La Commission a examiné les observations présentées après le rapport de même que la plainte et le rapport en tant que tel avant de rendre la décision contestée.

[42] Il n'y a pas eu de manquement à l'équité procédurale.

VII. Conclusion

[43] La demande sera rejetée.

JUGEMENT dans le dossier T-1942-21

LA COUR REND LE JUGEMENT SUIVANT :

1. La demande est rejetée.
2. Aucuns dépens ne sont adjugés.

« Michael D. Manson »

Juge

Traduction certifiée conforme
Philippe Lavigne-Labelle

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1942-21

INTITULÉ : MICHAEL FURLONG c SHAW
COMMUNICATIONS INC.

LIEU DE L'AUDIENCE : SUR OBSERVATIONS ÉCRITES SEULEMENT

DATE DE L'AUDIENCE : LE 26 SEPTEMBRE 2022

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE MANSON

DATE DES MOTIFS : LE 29 SEPTEMBRE 2022

MODIFICATIONS : LE 26 OCTOBRE 2022

COMPARUTIONS :

MICHAEL FURLONG POUR LE DEMANDEUR

JULIEN G. BONNIERE POUR LA DÉFENDERESSE
HOWARD LEVITT
EDUARD MATEI

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

MICHAEL FURLONG POUR LE DEMANDEUR
POUR SON PROPRE COMPTE

LEVITT SHEIKH LLP POUR LA DÉFENDERESSE
TORONTO (ONTARIO)