

Date : 20080131

Dossier : T-623-07

Référence : 2008 CF 114

Ottawa (Ontario), le 31 janvier 2008

En présence de Monsieur le juge Shore

ENTRE :

CHRISTINE PICHÉ

demandeur

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

INTRODUCTION

[1] Tout ce base sur un élément de procédure plutôt que sur la substance; car ce troisième grief déposé par la demanderesse fait l'objet de demande de révision judiciaire sur une question de délai qui s'est écoulé et tous les éléments sur lesquels la demanderesse projette sa détresse et son angoisse sont liés à une situation qui n'est pas procédurale mais plutôt substantielle, mais sur laquelle elle n'a pas déposé de grief. La demanderesse est prise par les limites procédurales où il n'y a aucune mention de la cause de son congé de maladie ou autre. La question de la discrimination alléguée n'a pas été traitée parce qu'elle n'a jamais été soumise.

PROCÉDURE JUDICIAIRE

[2] La présente est une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission), en date du 15 mars 2007. À l'origine, cette demande est une plainte de harcèlement et discrimination à la Commission, déposée le 11 août 2005, par la demanderesse, contre son employeur, Service correctionnel du Canada (SCC).

FAITS

[3] La demanderesse, madame Christine Piché, et son conjoint, sont collègues de travail à l'Établissement La Macaza qui est géré par SCC.

[4] Le 18 octobre 2003, madame Piché découvre que son conjoint entretient une relation personnelle avec une collègue de travail.

[5] Le 23 octobre 2003, madame Piché avise, par une note, la collègue avec laquelle son conjoint a une aventure, qu'elle laisse son couple tranquille. La gestion locale a été informée de cette note par le conjoint de madame Piché et la collègue de travail. Suite à cet incident, l'employeur a pris des démarches afin de restreindre l'accès de madame Piché au lieu du travail. Madame Piché a toutefois été privé des renseignements de cette mesure de restriction. De plus, la direction avisait tous les agents de SCC de la situation matrimoniale de madame Piché et les accordaient un pouvoir d'intercepter cette dernière si elle se présentait au travail. (Dossier de la demanderesse (DD), Vol 1, Résumé de la plainte, p. 29, par. 4.)

[6] Madame Piché allègue que, le 24 octobre 2003, un policier de la Sûreté du Québec vient la chercher à son domicile et l'escorte à l'hôpital pour une évaluation psychiatrique suite à des plaintes provenant d'employés du pénitencier. La demanderesse est internée pendant trois jours pour une évaluation psychiatrique.

[7] Le 22 septembre 2003, madame Piché débuta un congé de maladie prolongé, selon le dossier à la Cour.

[8] Le 29 janvier 2004, madame Piché soumet un certificat de son médecin de famille qui recommande son retour au travail à partir du 1 février 2004.

[9] Le 30 janvier 2004, l'employeur refuse que madame Piché retourne au travail le 1 février et demande l'opinion experte de Santé Canada. Madame Piché ne dépose pas de grief par rapport au refus de l'employeur.

[10] Après quatre mois, Santé Canada conclut que madame Piché « est apte au travail sans restriction », toutefois, Santé Canada recommande un retour progressif à compter du 17 mai 2004. (DD, Vol. I, Résumé de la plainte, pp. 29-30 et Rapport en vertu de l'article 41, en date du 19 octobre 2006, p. 26, par. 12.)

[11] Le 16 novembre 2004, madame Piché dépose un grief (deuxième grief #04-27554-352) qui vise à récupérer les pertes de salaire et avantages encourues à cause de son absence du travail du

1 février au 16 mai 2004 et à cause du retour progressif au travail du 17 mai au 31 août 2004. La demanderesse retire ce grief avant l'audience au premier palier.

[12] Quelques jours plus tard, madame Piché présente des demandes de congé pour la période du 1 février au 31 août 2004. Ces demandes lui sont refusées le 18 janvier 2005; l'employeur refuse ces demandes de congé car ce genre de congé doit être demandé et autorisé avant le début dudit congé.

[13] Le 1 février 2005, madame Piché dépose un nouveau grief (troisième grief # 05-2188-352) contestant le refus de son employeur de sa demande de congé pendant la période de contestation médicale. La validité du grief # 05-2188-352 n'est pas reconnue aux trois paliers car il est considéré hors délai.

[14] Le syndicat recommande à la plaignante de ne pas porter le troisième grief #05-2188-352 devant un arbitre de grief car ce nouveau grief traite essentiellement de la même chose que le second grief #04-27554-352 qu'elle avait retiré antérieurement. Le syndicat opine que le grief lié à la demande de congé est voué à l'échec.

[15] Le 11 août 2005, madame Piché dépose une plainte auprès de la Commission alléguant que SCC lui a fait subir un traitement différentiel au motif de son état matrimonial, de sa situation de famille et de sa déficience (perception de troubles mentaux).

[16] Au mois de janvier 2006, la Commission informe les parties qu'elle va statuer sur la plainte déposée le 11 août 2005 malgré le fait qu'elle fut déposée hors délai. La Commission informe toutefois les parties qu'elle ne statuera pas sur la plainte à ce moment car madame Piché devrait d'abord épuiser les autres recours des griefs qui s'offrent à elle.

[17] Madame Piché fournit alors à la Commission une copie de la lettre dans laquelle son syndicat lui fournit des explications quant au refus de porter le grief en arbitrage. Elle demanda à la Commission de statuer sur sa plainte.

[18] Le 19 octobre 2006, l'enquêteur de la Commission émet son rapport en vertu de l'article 41. Après avoir analysé la plainte de madame Piché et les faits entourant les trois griefs déposés par celle-ci, l'enquêteur recommande, en vertu du paragraphe 41(1)d) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R. 1985, c. H-6 (LCSDP), que la Commission ne statue pas sur la plainte.

[19] Le 3 décembre 2006, madame Piché dépose des représentations écrites en réponse au rapport de l'enquêteur.

[20] Le 5 mars 2007, la Commission, cependant, décide de ne pas statuer sur la plainte de madame Piché, en vertu de l'alinéa 41(1)d) de la LCSDP, parce que « l'autre voie de recours, griefs en vertu de la convention collective, a permis de trancher les allégations de discrimination ». (DD, Vol. I, *Décision de la Commission canadienne des droits de la personne*, p. 5.)

[21] Le 16 avril 2007, madame Piché dépose la présente demande de contrôle judiciaire. (DD, Vol. I, Avis de demande, p. 1.)

LÉGISLATION PERTINENTE

[22] Les dispositions de la LCSDP pertinentes en espèce, sont les suivantes :

Harcèlement

14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :

[...]

c) en matière d'emploi.

Harassment

14. (1) It is a discriminatory practice,

...

(c) in matters related to employment,

to harass an individual on a prohibited ground of discrimination.

[23] Malgré le fait que le résultat aurait été le même, la Commission aurait dû fonder sa conclusion sur l'alinéa 41(1)a) et non 41(1)d) car, comme le défendeur le note lui-même, « [1]a Commission peut déterminer, [...] que la procédure de règlement des griefs doit d'abord être épuisée » (Dossier du défendeur, Mémoire de faits et de droit, p. 10, par. 33) :

Irrecevabilité

41. (1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des

Commission to deal with complaint

41. (1) Subject to section 40, the Commission shall deal with any complaint filed with it unless in respect of that complaint it appears to the

motifs suivants :	Commission that
<i>a)</i> la victime présumée de l'acte discriminatoire devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;	<i>(a)</i> the alleged victim of the discriminatory practice to which the complaint relates ought to exhaust grievance or review procedures otherwise reasonably available;
[...]	...
<i>d)</i> la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;	<i>(d)</i> the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; or
[...]	...

[24] La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q. C-12, définit la discrimination :

Discrimination interdite

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Discrimination forbidden

10. Every person has a right to full and equal recognition and exercise of his human rights and freedoms, without distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a handicap or the use of any means to palliate a handicap.

Motif de discrimination

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Discrimination defined

Discrimination exists where such a distinction, exclusion or preference has the effect of nullifying or impairing such right.

Harcèlement interdit

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

Harassment

10.1. No one may harass a person on the basis of any ground mentioned in section 10.

ARGUMENTS

Au nœud de cette demande de contrôle judiciaire

[25] Madame Piché soutient que la Commission a commis une erreur de droit en acceptant la recommandation de l'enquêteur de ne pas statuer sur la plainte parce que les griefs ont permis de trancher les allégations de discrimination.

[26] Elle soutient que le seul grief relié aux allégations soulevées dans la plainte et tranché par l'employeur a été rejeté parce que le grief était hors délai; donc, selon madame Piché, contrairement à ce qui est énoncé par la Commission dans sa décision, ses griefs n'ont pas permis de trancher les allégations de discrimination.

[27] Madame Piché soutient, également, que les questions de fonds n'ont pas été tranchées par aucune instance décisionnelle et la Commission n'a pas procédé à une analyse, même préliminaire, de ses allégations.

[28] Madame Piché soumet ainsi que la Commission a refusé d'exercer sa compétence et de statuer sur sa plainte puisque la plainte ne rencontre pas le critère d'irrecevabilité de l'alinéa 41(1)d).

POINT EN LITIGE

[29] La Commission a-t-elle prise une décision raisonnable en décidant de ne pas statuer sur la plainte de la demanderesse?

ANALYSE

Norme de contrôle judiciaire

[30] Le juge W. Andrew MacKay, dans l'affaire *Slattery c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1994] A.C.F. n° 1017 (QL), souligne la norme que la Cour de révision devrait appliquer lors d'un contrôle judiciaire :

[37] En toute déférence pour l'expérience de la CCDP relativement aux questions d'application de sa loi constitutive aux faits des plaintes déposées, je crois que la Cour devrait intervenir pour ce qui a trait à la compétence de la Commission uniquement lorsqu'elle est convaincue que la Commission a commis une erreur, c'est-à-dire que sa décision est injuste. Cette façon d'agir respecte la norme appropriée, reconnaissant le principe de la retenue judiciaire qu'il convient de suivre pour les décisions rendues par la CCDP en vertu de sa loi constitutive et les règles habituelles de la présentation des arguments dans une demande de contrôle judiciaire présentée aux termes de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*.

[31] Par conséquent, « [s]elon la nature de l'erreur alléguée, l'intervention est justifiée quand la Commission a posé un acte déraisonnable (la norme du caractère raisonnable) ou quand elle a commis une erreur de droit (la norme de la justesse de la décision) ». (*Brine c. Société canadienne des ports*, [1999] A.C.F. n° 1439 (QL), par. 57.)

[32] Le juge Allen M. Linden se penche sur la norme de contrôle applicable en cas de révision d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne. Il note :

[59] [...] La question de savoir si la discrimination à première vue a été établie dans une plainte sera, dans certains cas, une question mixte de fait et de droit et, dans d'autres, une question de droit. Il peut s'avérer quelquefois très difficile de faire une distinction entre ces deux types de questions (*Pushpanathan*, précité, au paragraphe 37; *Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam Inc.*, [1997] 1 R.C.S. 748, au paragraphe 35), mais il faut néanmoins préciser le type de question en cause pour pouvoir déterminer la norme de contrôle appropriée.

(*Sketchley c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 404, [2005] A.C.F. n° 2056 (QL).)

Analyse pragmatique et fonctionnelle

La présence ou absence d'une clause privative ou d'un droit d'appel prévu par la loi

[33] La LCSDP ne donne aucune directive concernant l'appel ou le contrôle de ce type de décision. *Dr Q c. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 R.C.S. 226, au paragraphe 27 : « [...] le silence est neutre et « n'implique pas une norme élevée de contrôle » », et citant *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1998] 1 R.C.S. 982, au paragraphe 30.

[34] Le juge Michel Bastarache de la Cour suprême du Canada note dans l'affaire *Pushpanathan*, ci-dessus, au paragraphe 31 : « [qu'e]ssentiellement, une clause privative partielle ou équivoque est une clause qui s'inscrit dans le processus d'ensemble d'appréciation des facteurs selon lesquels est déterminée l'intention du législateur quant au degré de retenue judiciaire, et qui n'a pas l'effet d'exclusion de la clause privative intégrale. ».

[35] Si l'on considère, par conséquent, la LCSDP, dans son ensemble, il appert clairement que le rôle de la Commission consiste à recevoir des plaintes et faire un examen au préalable afin qu'elles soient traitées selon les dispositions de cette législation.

Expertise relative

[36] Cette analyse comporte une évaluation à trois dimensions : premièrement, la Cour doit qualifier l'expertise du tribunal en question, elle doit, par la suite, examiner sa propre expertise par rapport à celle du tribunal en question et, finalement, elle doit identifier la nature de la question précise dont était saisi le tribunal administratif par rapport à cette expertise. (*Pushpanathan*, ci-dessus, par. 22, cité dans *Dr Q*, ci-dessus, par. 28.)

[37] Le juge Bastarache note : « [s]i le tribunal est doté d'une certaine expertise quant à la réalisation des objectifs d'une loi, que ce soit en raison des connaissances spécialisées de ses membres, de sa procédure spéciale ou de moyens non judiciaires d'appliquer la loi, il y a lieu de faire preuve de plus de retenue ». (*Pushpanathan*, ci-dessus, par. 32.)

[38] La Commission a un certain degré d'expertise en ce qui concerne le traitement de plaintes en matière de droits de la personne. Ce facteur milite en faveur de retenue judiciaire. La LCSDP permet aux personnes qui croient avoir été victime d'un acte discriminatoire de déposer une plainte devant la Commission; toutefois, l'article 41 de la LCSDP prévoit que la Commission peut refuser de statuer sur une plainte si elle estime que celle-ci est irrecevable.

Objet de la loi en général et de la disposition en particulier

[39] L'objet de la LCSDP est retrouvé à l'article 2. Le juge Linden de la Cour d'appel fédérale décrit cet objet en notant :

[74] [...] est essentiellement d'empêcher les pratiques discriminatoires fondées sur une série de motifs de distinction illicite. La protection des droits humains et individuels est une valeur fondamentale au Canada et les institutions, organismes ou personnes qui ont reçu le mandat, en vertu de la loi, d'examiner ces questions sont assujettis à un certain contrôle de la part des autorités judiciaires.

(LCSDP, ci-dessus, article 2; *Sketchley*, ci-dessus.)

[40] Toutefois, il ajoute :

[75] [...] la décision de la Commission de ne pas traiter une plainte a pour effet de refuser au plaignant la possibilité d'obtenir une mesure de redressement en vertu de la Loi. Les activités de la Commission relativement à l'enquête concernant des plaintes individuelles ainsi que leur renvoi sélectif devant un tribunal touchent directement les droits individuels des parties relativement à une plainte en particulier. Cet aspect laisse à penser qu'il convient d'appliquer une norme qui commande une moins grande déférence.

[76] Dans le même ordre d'idées, il est notoire que le nombre de plaintes que reçoit la Commission dépasse de loin le nombre de plaintes qu'elle peut, pour des raisons pratiques et pécuniaires, renvoyer devant un tribunal pour enquête supplémentaire. Comme l'a dit le juge Décary dans *Bell Canada*, précité, au paragraphe 38 :

La Loi confère à la Commission un degré remarquable de latitude dans l'exécution de sa fonction d'examen préalable au moment de la réception d'un rapport d'enquête [...] Les motifs de renvoi à une autre autorité (paragraphe 44(2)), de renvoi au président du Comité du tribunal des droits de la personne (alinéa 44(3)a)) ou, carrément, de rejet (alinéa 44(3)b)) le comportement, à divers degrés, des questions de fait, de droit et d'opinion (voir *Latif c. Commission canadienne des droits de la personne*, [1980] 1 C.F. 687 (C.A.), à la page 698, le juge Le Dain), mais **on peut dire sans risque de se tromper qu'en règle générale, le législateur ne voulait pas que les cours interviennent à la légère dans les décisions prises par la Commission à cette étape.**

En règle générale, du moins lorsqu'il s'agit de l'appréciation de questions pratiques et pécuniaires, la Commission est bien mieux placée que la Cour fédérale pour apprécier si une plainte en particulier devrait se rendre plus loin. Ce facteur penche donc en faveur d'une plus grande déférence. (La Cour souligne.)

(*Sketchley*, ci-dessus.)

[41] Par conséquent, malgré l'expertise de la Commission dans l'analyse de ce qui est ou n'est pas discriminatoire et du degré de latitude à exercé à son égard, la Commission devait déterminer si la demande de remboursement pour congés avait été déposée hors-délai ou pas, une détermination qui milite en faveur d'une moins grande retenue de la part de la Cour de révision.

Nature du problème

[42] L'enquêteur en espèce devait déterminer si madame Piché avait été traitée différemment en raison de sa situation personnelle lorsque son employeur, SCC, a choisi de ne pas lui accorder son remboursement financier pendant la période de contestation médicale.

[43] L'enquêteur a conclu : « l'employeur était dans son droit de demander l'opinion de Santé Canada » et, par conséquent « il ne reste rien qui pourrait concerner la Commission ». De par ce fait, l'enquêteur a déterminé que madame Piché n'avait pas été traitée d'une façon discriminatoire lors de la détermination de son grief. La Commission, en s'appuyant sur ce rapport et en analysant la situation de madame Piché, est arrivée à la même conclusion. (DD, Vol. I, Rapport en vertu de l'article 41, ci-dessus, par. 17 et 19, p. 27.)

[44] Le juge Linden note :

[77] [...] Pour l'essentiel, l'enquêteur a pour mission de découvrir les faits mais la Commission elle-même, lorsqu'elle prend une décision en se fondant sur le rapport de l'enquêteur, applique néanmoins les faits dans le contexte des exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La décision qui en résulte sera, en règle générale, une question mixte de fait et de droit qui appelle "une déférence plus grande si la question est principalement factuelle, et moins grande si elle est principalement de droit" (*Dr Q*, précité, au paragraphe 34).

(*Sketchley*, ci-dessus.)

[45] De ce fait,

[80] [...] lorsque la Commission décide de rejeter une plainte, sa conclusion est "à proprement parler, une décision qui touche aux droits subjectifs" (*Latif c. Commission canadienne des droits de la personne*, [1980] 1 C.F. 687, au paragraphe 24 (C.A.F.) [*Latif*]). Toutes les présomptions juridiques formulées par la Commission quand elle décide de rejeter une plainte seront définitives pour ce qui concerne leurs répercussions sur les parties. Par conséquent, dans la mesure où la Commission décide de rejeter une plainte en s'appuyant sur une conclusion qu'elle a tirée au sujet d'une question fondamentale de droit, le degré de déférence qui sera exercé dans le contrôle de la décision sera moins élevé.

(*Skecthley*, ci-dessus.)

[46] En espèce, l'analyse, effectuée par la Commission au sujet de la plainte de madame Piché, reposait sur la réponse à la question de savoir si la discrimination à première vue avait été établit. L'examen de cette question était fondé, non seulement, sur l'analyse de la politique en matière des délais pour le dépôt des griefs, mais également, en fonction de la situation particulière de la demanderesse; ceci consiste d'une question mixte de fait et de droit qui milite en faveur d'une moins grande retenue.

[47] Suivant l'analyse pragmatique et fonctionnelle, et en vertu de la jurisprudence citée ci-haut, la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable *simpliciter*.

L'application des principes en l'espèce

[48] La Cour Suprême du Canada, sous la plume du juge Bertha Wilson, décrit la discrimination dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143 :

[37] [...] la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement.

[49] En espèce, madame Piché soutient que son employeur est responsable de discrimination à son sujet. Elle explique sa situation lors de ses représentations écrites qu'elle a soumis à l'enquêteur, le 3 décembre 2006. Elle note : « [l]a plainte explique l'exploitation de mon statut de personne séparée et une présentation déformée de mon état de santé pour justifier une mesure d'interdiction à mon lieu de travail sans rémunération. Les interventions de mon ex-conjoint et ses proches (tous collègues) sont les liens entre les actes discriminatoires et les motifs évoqués. » (DD, Vol. I, Représentations écrites, ci-dessus, p. 31.)

[50] Les motifs de discrimination et de harcèlement soulevé par madame Piché sont : la non-communication d'informations légitimes, la médicalisation d'un conflit, l'utilisation des pouvoirs et relations professionnels et l'exposition de la vie privée. (Représentations écrites, ci-dessus.)

[51] Toutefois, les trois griefs déposés par madame Piché n'adressent pas spécifiquement l'étendue des motifs qu'elle énonce dans ses représentations écrites à l'enquêteur de la Commission.

- a. Le premier au sujet de vols de matériel informatique en 2003 n'ayant par conséquent pas rapport au sujet de la plainte.
- b. Le deuxième grief porte sur le fait que la demanderesse considère que son retour au travail était excessivement lent, que son employeur n'avait fait aucune démarche pour faciliter ce retour et qu'il avait retardé celui-ci indûment en exigeant une évaluation par Santé Canada. Ce second grief vise à récupérer les pertes de salaire encourues par la demanderesse au cours de certains jours entre le 1 février et le 31 août 2004, c'est-à-dire, entre la date à laquelle son médecin la déclare apte à reprendre le travail et celle de son retour au travail tel qu'autorisé par Santé Canada. Ce dernier fut toutefois retiré par celle-ci avant l'audience au premier palier.
- c. Dans le troisième grief, l'objet de cette demande en révision judiciaire, la demanderesse conteste le refus de son employeur de lui permettre de recevoir un congé payé pour autres motifs pour la période entre le 1 février et le 31 août 2004. Ce troisième grief, est néanmoins rejeté aux trois paliers et le syndicat refuse de porter le grief devant l'arbitre de griefs. Le grief est rejeté pour motif que les demandes de congés payés étaient faites hors délai et que l'employeur était dans son droit de demander une opinion médicale de Santé Canada.

(DD, Vol. I, Rapport en vertu de l'article 41, ci-dessus, pp. 24-27.)

[52] L'enquêteur recommande que la Commission ne statue pas sur la plainte car « il ne reste rien qui pourrait [la] concerner ». Il fonde son analyse sur ce qui suit :

16. Le trio de griefs déposé par la plaignante vise les alléguées de traitement différentiel de la plainte au sujet de l'imposition d'une mesure disciplinaire, du retard dans son retour au travail et du refus d'accorder des congés payés pour d'autres motifs. La position du syndicat est on ne peut plus claire en ce que ces griefs ne seront pas portés devant un arbitre. La plaignante demande donc à la Commission de statuer sur sa plainte.
17. Suite à un congé de maladie d'environ quatre mois, le médecin de la plaignante la déclare apte à retourner au travail. Elle reçoit des prestations d'assurance invalidité jusqu'au moment où son médecin la déclare apte à retourner au travail. Son retour est retardé d'environ trois mois, c'est-à-dire jusqu'au rendu de l'opinion de Santé Canada. La plaignante tenta, par voie de grief, de blâmer le mis en cause pour avoir exigé une expertise médicale et tenta de récupérer le salaire qu'elle n'a pas touché au cours de ces trois mois. Elle décida de retirer le grief pour par la suite déposer *a posteriori* des demandes de congé payé pour autres motifs pour couvrir ces trois mois. Tel que lui expliqua le syndicat, l'employeur était dans son droit de demander l'opinion de Santé Canada et qu'il était également dans son droit de refuser d'autoriser après le fait les congés payés demandés.
18. Au soutien de sa demande que la Commission statue sur sa plainte, la plaignante soumet une lettre qu'elle a reçue de la part de son syndicat. Rien dans cette correspondance ne laisse entrevoir que les mesures prises par le mis en cause auraient pu avoir comme toile de fonds l'état matrimonial, la situation de famille ou la déficience. La plaignante n'a fourni aucun renseignement supplémentaire.

(DD, Vol I, Rapport en vertu de l'article 41, p. 27, par. 16 à 19.)

[53] Insatisfaite de la décision résultant du troisième dernier grief, madame Piché demande à la Commission de traiter sa plainte.

[54] La Commission devait donc analyser les représentations de madame Piché ainsi que le rapport d'enquête qui avait conclu que les allégations contenues dans le formulaire de plainte

avaient été tranchées par le grief. L'enquêteur recommande à la Commission, dans son rapport, de ne pas statuer sur la plainte puisqu'il ne reste plus rien à trancher : le grief a permis de conclure que la raison pour laquelle les demandes de congés payés n'ont pas été accordées est qu'elles étaient hors délai; le refus n'était donc pas lié à des raisons de discrimination. Le grief a aussi permis de conclure que l'employeur était dans son droit de demander une opinion médicale de Santé Canada, ce que la demanderesse, cependant, admet dans sa plainte. (Dossier du défendeur, Mémoire de faits et de droit, p. 12, par. 43).

[55] La demanderesse souligne, toutefois, que la Commission ne peut pas simplement refuser de statuer sur une plainte parce qu'une autre instance a déjà tranché l'allégation de discrimination. Elle cite la Juge Danièle Tremblay-Lamer qui a déterminé, dans l'arrêt *Boudreault c. Canada (Procureur général)*, [1995] A.C.F. n° 1055 (QL), au paragraphe 17, que la Commission n'avait pas exercé son pouvoir de façon raisonnable puisqu'elle n'avait pas fondé sa décision sur son évaluation du dossier, mais plutôt sur le fait qu'un arbitre avait déjà disposé de la question.

[56] Toutefois, madame la juge Tremblay-Lamer note également dans cette affaire :

[10] La Commission n'a pas en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à entendre toutes les plaintes dont elle est saisie. L'article 41 prévoit que :

Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants:

a) la victime présumée de l'acte discriminatoire devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;

b) la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale;

c) la plainte n'est pas de sa compétence;

d) la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;

e) la plainte a été déposée plus d'un an après le dernier des faits sur lesquels elle est fondée. 1976-77, ch. 33, art. 33. »

[57] La juge Tremblay-Lamer continue son analyse en soulignant :

[11] La Commission a déterminé dans le présent dossier que la plainte était irrecevable puisque suite à la décision du comité d'appel aucune autre procédure n'est justifiée.

[12] Le requérant soumet que la Commission a simplement adopté la décision du comité d'appel au lieu d'exercer son propre pouvoir discrétionnaire.

[13] L'intimé prétend que la Commission au contraire a tenu compte des faits, a examiné les plaintes du requérant avant de tirer ses propres conclusions qu'aucune autre procédure n'est justifiée.

[14] La Cour d'appel décidait dans les affaires *Burke et al c. CHRC* et *Pitawanakwat c. CHRC* que la Commission peut refuser de considérer une plainte si les recours internes prévus par le Parlement n'avaient pas été épuisés au moment où la plainte était déposée. Si le requérant s'est prévalu des recours internes qui lui sont ouverts, la Commission ne peut refuser d'exercer sa compétence au motif que la chose est déjà jugée.

[15] Il s'agit en l'espèce, à mon avis, de la même situation. Bien que la Commission fasse reposer sa décision en s'appuyant sur l'alinéa 41*d*), le motif sous-jacent à sa décision à l'effet que la plainte est frivole est que le Comité d'appel s'est déjà prononcé sur la plainte. Si les mots de la lettre du 30 mai 1994 que la Commission envoyait à M. Boudreault sont ambigus, la conclusion du rapport de la Commission ne laisse à mon avis aucun doute.

[58] Le défendeur remarque que de permettre à la demanderesse de présenter encore une fois les mêmes allégations de discrimination devant la Commission auraient constitué une procédure frivole

ou vexatoire. Le concept de procédure frivole ou vexatoire est intimement lié à la doctrine d'abus de procédure reconnu en common law qui vise essentiellement à préserver l'intégrité de la fonction judiciaire. Dans *Toronto (Ville) c. Syndicat canadien de la fonction publique*, [2003] 3 R.C.S. 77, la Cour Suprême du Canada note que cette doctrine s'applique autant aux décisions de cours qu'à celles de tribunaux administratifs :

[44] Le processus décisionnel judiciaire, et l'importance d'en préserver l'intégrité, ont été bien décrits par le juge Doherty. Voici ce qu'on peut lire au par. 74 de ses motifs :

[TRADUCTION] Dans ses diverses manifestations, le processus décisionnel judiciaire vise à rendre justice. Par processus décisionnel judiciaire, j'entends les divers tribunaux judiciaires ou administratifs auxquels il faut s'adresser pour le règlement des litiges. Lorsque la même question est soulevée devant divers tribunaux, la qualité des décisions rendues au terme du processus judiciaire se mesure non par rapport au résultat particulier obtenu de chaque forum, mais par le résultat final découlant des divers processus. Par justice, j'entends l'équité procédurale, l'obtention du résultat approprié dans chaque affaire et la perception plus générale que l'ensemble du processus donne des résultats cohérents, équitables et exacts.

[...]

[51] La doctrine de l'abus de procédure s'articule autour de l'intégrité du processus juridictionnel et non autour des motivations ou de la qualité des parties. Il convient de faire trois observations préliminaires à cet égard. Premièrement, on ne peut présumer que la remise en cause produira un résultat plus exact que l'instance originale. Deuxièmement, si l'instance subséquente donne lieu à une conclusion similaire, la remise en cause aura été un gaspillage de ressources judiciaires et une source de dépenses inutiles pour les parties sans compter les difficultés supplémentaires qu'elle aura pu occasionner à certains témoins. Troisièmement, si le résultat de la seconde instance diffère de la conclusion formulée à l'égard de la même question dans la première, l'incohérence, en soi, ébranlera la crédibilité de tout le processus judiciaire et en affaiblira ainsi l'autorité, la crédibilité et la vocation à l'irrévocabilité.

[59] La demanderesse soutient, par contre, que la Commission a commis une erreur de droit lorsqu'elle a accepté la recommandation de l'enquêteur de ne pas statuer sur la plainte parce que les griefs ont permis de trancher les allégations de discrimination. Elle estime que le seul grief relié aux allégations soulevées dans la plainte et tranché par l'employeur a été rejeté car il était hors délai.

[60] La Commission a une obligation légale « d'examiner un rapport d'enquêteur une fois qu'elle a reçu ce rapport, de même que l'obligation, fondée sur l'équité procédurale, d'obtenir les observations des parties sur ce rapport avant de prendre sa décision ». (*Brine*, ci-dessus, par. 65).

[61] En espèce, tout ce base sur un élément de procédure plutôt que sur la substance; car ce troisième grief déposé par la demanderesse fait l'objet de demande de révision judiciaire sur une question de délai qui s'est écoulé et tous les éléments sur lesquels la demanderesse projette sa détresse et son angoisse sont liés à une situation qui n'est pas procédurale mais plutôt substantielle mais sur laquelle elle n'a pas déposé de grief. La demanderesse est prise par les limites procédurales où il n'y a aucune mention de la cause de son congé de maladie ou autre. La question de la discrimination alléguée n'a pas été traitée parce qu'elle n'a jamais été soumise.

[62] Comme spécifié par la Commission, la demanderesse aurait eue, dans le passé, d'autres recours qu'elle a, soit abandonné ou retiré en vertu de la convention collective, mais à cause de l'abandon de la demanderesse, ces recours ont été retiré et, donc, au niveau de la perception de la Commission, cela pourrait être considéré comme hors nature sur lesquels une plainte pourrait être considérée.

[63] En espèce, la Commission a été saisi d'une plainte à l'égard d'un grief qui avait été considéré hors délai. La Commission devait donc statuer sur cet aspect, exclusivement. En décidant « de ne pas instruire une plainte aux termes de l'alinéa 41(1)d aux motifs que la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi, [la Commission doit], disposer d'un fondement légal et factuel très solide et ses motifs doivent être compatibles avec l'objet de la Loi et son rôle en tant qu'organisme d'examen préalable » (*Brine*, ci-dessus, par. 69).

[64] La demanderesse avait déjà épuisé les procédures de règlements des griefs qui lui étaient normalement ouvertes, mais elle n'était pas satisfaite des résultats qu'elle avait obtenus, car son grief avait été rejeté. Elle estimait également que la question du congé de maladie forcé, en raison de l'évaluation par Santé Canada que l'employeur lui avait imposé avant son retour au travail, devait être compensée et que toutes les autres questions que sa plainte avait soulevées n'avaient pas été pleinement traitées, comme elles l'auraient été dans le contexte d'une enquête menée en vertu de la LCSDP. Par exemple, aucune mention n'a été faite en ce qui concerne le comportement adopté par l'employeur suite à la dégradation de la situation du couple de la demanderesse, et aucun grief n'a traité de la question de savoir s'il y avait des solutions de rechange autres que celle proposé par Santé Canada.

[65] Toutefois, en décidant de ne pas statuer sur la plainte, en vertu du troisième grief (le seul grief qui était de nature discriminatoire devant la Commission), la Commission a rempli son obligation de s'assurer que la plainte de la demanderesse mérite d'être traitée. Elle a considéré le rapport de l'enquêteur ainsi que les représentations de la demanderesse et a décidé, en vertu de

l'alinéa 41(1)*d* de la LCSDP, de ne pas statuer sur la plainte parce que le grief a permis de trancher l'allégation de discrimination du fait qu'il avait été déterminé hors délai et que la demanderesse avait retiré le second grief qui touchait sur la même plainte. (*Société canadienne des postes c. Barrette*, [2000] A.C.F. n° 539 (QL), par. 22-26; DD, Vol. I, Décision de la Commission en date du 23 février 2007, p. 5.)

[66] Bien que la Commission conclut que la plainte avait été tranché en s'appuyant sur l'alinéa 41(1)*d* de la LCSDP, le motif sous-jacent à sa décision, à l'effet que la plainte est frivole, est que le commissaire adjoint des ressources humaines s'est déjà prononcé sur la plainte lorsqu'elle n'a pas reconnue la validité du grief car il était considéré hors délai.

[67] Étant, par conséquent, limité à la révision judiciaire du troisième grief et plus précisément la décision de la Commission par rapport à ce grief, et, en considérant que « [r]ien dans cette correspondance ne laisse entrevoir que les mesures prises par le mis en cause auraient pu avoir comme toile de fonds l'état matrimonial, la situation de famille ou la déficience. La plaignante n'a fourni aucun renseignement supplémentaire ».

[68] La Commission a « pleinement acquittée de son obligation d'équité envers la plaignante en lui remettant le rapport de l'enquêteur, en lui donnant l'entière possibilité d'y répliquer, et en étudiant cette riposte avant de parvenir à sa décision ». (*Slattery c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1996] A.C.F. n° 385 (QL).)

[69] La Commission a raisonnablement conclu que la demanderesse « devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts » du fait que cet autre recours était plus approprié pour régler sa question. De plus, en refusant de se pencher sur cette question, la Commission a également déterminé que la demanderesse n'avait pas été victime de discrimination en vertu de sa demande de compensation pour son congé de maladie (LCSDP, ci-dessus, alinéa 41(1)a.)

[70] Par conséquent, à la lumière de ce qui précède, cette Cour rejète la demande de révision judiciaire (cette Cour aurait, par conséquent, arrivé à la même conclusion même si la norme applicable serait la décision correcte).

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE que la demande de révision judiciaire soit rejetée.

Obiter

En espèce, la demande de redressement en vertu de la procédure de contestation a été traitée par une procédure de grief accordé en vertu de la convention collective. Il a été déterminé par la Commission que la demanderesse avait, par conséquent, d'autres recours qu'elle avait choisi d'abandonner ou de retirer, qui auraient constitué, en fait, des recours appropriés, propre à sa personne, disponibles à la demanderesse, qui n'ont pas été épuisés.

La Cour fédérale peut que trancher une matière qui est devant elle; donc, la matière à considérer, au point de vue d'une demande de contrôle judiciaire, ne peut pas dépasser des éléments de preuve qui émane d'une instance antérieure. Il faudrait que l'ensemble de la matière ait déjà eu la possibilité d'être tranchée par l'instance antérieure pour qu'elle soit entretenue par la Cour fédérale pour les fins d'examen d'une demande de contrôle judiciaire.

« ... [S]avoir à quelle porte frapper, pour être entendu, symbolise le point primordial du départ. » (*Bakayoko c. Bell Nexxia*, 2004 FC 1408, [2004] A.C.F. n° 1705 (QL).)

« Michel M.J. Shore »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-623-07

INTITULÉ : CHRISTINE PICHÉ c.
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa, Ontario

DATE DE L'AUDIENCE : le 9 janvier 2008

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE SHORE

DATE DES MOTIFS : le 31 janvier 2008

COMPARUTIONS :

Me James Cameron
Me Kim Patenaude
Me Agnieszka Zagorska

POUR LE DEMANDEUR

POUR LEDÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

RAVEN, CAMERON,
BALLANTYNE
& YAZBECK,
Ottawa, Ontario

POUR LE DEMANDEUR

JOHN H. SIMS, c.r.
Sous-procureur général du Canada

POUR LE DÉFENDEUR