

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20121220

Dossier : T-760-12

Référence : 2012 CF 1526

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 20 décembre 2012

En présence de monsieur le juge Phelan

ENTRE :

JACK CHOMICZ

demandeur

et

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

I. INTRODUCTION

[1] La plainte de M. Chomicz déposée devant la Commission canadienne des droits de la personne [la Commission] a été rejetée parce que les actes reprochés avaient eu lieu plus d'un an auparavant et que la Commission a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accorder un délai supérieur à ce délai d'un an. Le demandeur, qui se représente lui-même, veut soumettre la décision de la Commission à un contrôle judiciaire.

[2] M. Chomicz a exposé ses arguments de façon précise et succincte. Il est de toute évidence fier de son travail et il désire ardemment continuer à travailler. Ce sont là des qualités que la Cour juge admirables.

[3] Malheureusement, la décision de la Commission était raisonnable et, par conséquent, la Cour n'a pas à intervenir dans le dossier.

II. CONTEXTE

[4] M. Chomicz est ingénieur, spécialisé dans les technologies de l'information et les télécommunications depuis les années 1990. Il a travaillé comme contractuel à la SRC de 1995 à 2003, puis comme employé permanent de cette date jusqu'en 2009.

[5] Pendant la période où il a travaillé à la SRC, il a suivi des cours qui lui ont permis d'acquérir des compétences relatives au système de vidéoconférences de la SRC. Il est finalement devenu administrateur de ce système.

[6] En avril 2009, juste avant son 66^e anniversaire de naissance, le demandeur a reçu une offre de départ à la retraite. Le 27 mai 2009, il a reçu un avis l'informant que son poste avait été déclaré excédentaire et que son emploi prendrait fin le 30 septembre 2009 si aucun poste équivalent ne s'ouvrait. M. Chomicz a envoyé un certain nombre de courriels au service du personnel de la SRC afin de protester contre l'élimination de son poste.

[7] Au début septembre 2009, M. Chomicz a reçu l'annonce officielle de son licenciement qui devait prendre effet le 30 septembre; l'annonce s'accompagnait d'une offre d'indemnité de départ de 63 000 \$ en guise de règlement en contrepartie d'une déclaration d'exonération de responsabilité en faveur de la SRC. M. Chomicz, qui avait 24 heures pour accepter ou refuser l'offre, a décidé de la refuser sur l'avis d'un avocat.

[8] Il me semble que M. Chomicz ait été particulièrement troublé lorsqu'il a appris que deux autres personnes avaient accepté l'offre d'indemnité de départ, que le poste avait été éliminé et qu'un poste de gestion avait ensuite été transféré dans son service.

[9] La SRC allègue qu'elle devait procéder ainsi à cause des compressions budgétaires qui l'obligeaient à éliminer des postes. Ce faisant, elle a respecté la convention collective et, vu que M. Chomicz possédait moins d'ancienneté que d'autres à son poste, il a été licencié. La SRC souligne que l'âge n'a joué aucun rôle dans la décision d'éliminer le poste du demandeur et de licencier ce dernier.

[10] Après avoir reçu l'avis de licenciement, M. Chomicz a pris les mesures suivantes :

- Il a retenu les services d'un avocat, qui a envoyé une lettre à la SRC et a commencé à préparer la cause. M. Chomicz a retiré sa confiance à son avocat et a rompu la relation professionnelle avec ce dernier.
- Il a ensuite commencé à gérer sa cause lui-même. Il a communiqué avec le ministère du Travail de l'Ontario (qui n'a pas compétence en la matière), le Conseil canadien des relations industrielles et, enfin, un des bureaux du

Programme du travail du gouvernement fédéral, mais aucun d'eux ne pouvait l'aider.

- Il a communiqué avec un autre avocat, qui a refusé d'accepter le dossier.
- Il a communiqué avec son syndicat, qui a aussi refusé d'intervenir.

[11] Enfin, le 17 août 2011, le demandeur a déposé sa plainte devant la Commission. C'était la première fois qu'un cas de discrimination fondée sur l'âge était instruit par cette dernière. Conformément à la procédure habituelle, une enquête a été menée, et les résultats de cette dernière ont fait l'objet d'un rapport établi en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC, 1985, c H-6 [le Rapport].

[12] La décision de la Commission était datée du 7 mars 2012. Le dossier contenait aussi le Rapport; ce dernier résumait la position des deux parties et les questions en jeu. La Commission a établi qu'à l'exception de la plainte du demandeur concernant la discrimination fondée sur l'âge, aucun autre élément de preuve au dossier ne donnait à penser que l'âge avait joué un rôle dans les actions de la SRC. Le lien entre ces dernières et les motifs de discrimination était jugé très faible.

[13] En ce qui concerne le délai, le Rapport exposait de façon détaillée et précise les faits et les arguments du demandeur. Cet élément est important parce que l'une des lettres du demandeur ne figurait pas dans le dossier certifié du tribunal, ce qui aurait pu entraîner un problème relatif au respect de l'équité procédurale.

[14] La Commission a conclu que le demandeur n'a pas mis en œuvre tous les efforts qu'une personne raisonnable aurait consentis pour faire en sorte que sa plainte soit instruite. Selon la Commission, c'est un manque de diligence qui a entraîné le dépassement du délai d'un an, car M. Chomicz avait le pouvoir de procéder plus rapidement.

[15] M. Chomicz reconnaît qu'il n'était pas au courant du délai d'un an jusqu'à ce que la question soit soulevée par les préposés de la Commission par l'intermédiaire desquels M. Chomicz est entré pour la première fois en contact avec cette dernière.

[16] Voici les véritables questions sur lesquelles la Cour doit se prononcer :

- a) Est-ce que le défaut d'incorporer à la décision la lettre du 25 septembre 2011 du demandeur constituait une violation de l'équité procédurale ou une omission de prendre en compte des éléments pertinents?
- b) Est-ce que la décision était raisonnable?

III. ANALYSE

A. *Norme de contrôle*

[17] La question du document manquant et la question de savoir si ce dernier a été pris en compte par le décideur sont des questions de droit et d'équité procédurale soumises à la norme de contrôle de la décision correcte (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190). C'est aussi la conclusion à laquelle était arrivé le juge Barnes dans la décision *Jeevaratnam c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2011 CF 1371, 215 ACWS (3d) 962, sur la question précise d'un document manquant.

[18] En ce qui concerne la norme de contrôle qui s'applique à la décision elle-même, le juge Cromwell, dans la décision *Halifax (Regional Municipality) c Nouvelle-Écosse (Human Rights Commission)*, 2012 CSC 10, [2012] 1 RCS 364, formulait le commentaire suivant au paragraphe 17 :

[...] dans le contexte d'une intervention judiciaire envisagée à ce stade préliminaire de la procédure administrative, la norme de contrôle de la décision raisonnable peut être formulée comme suit : la loi ou la preuve offre-t-elle un fondement raisonnable à la conclusion de la Commission selon laquelle la tenue d'une enquête est justifiée?

La décision en cause a été prise au stade de l'examen préalable de la procédure de la Commission. La Cour d'appel, dans la décision *Bell Canada c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* (1998), [1999] 1 CF 113 (CAF), a confirmé au paragraphe 38 le vaste pouvoir discrétionnaire accordé dans le cadre des questions visées par l'article 41 :

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 paragraphes 40(2) et 40(4), et les articles 41 et 44 regorgent d'expressions comme « à son avis », « devrait », « normalement ouverts », « pourrait avantageusement être instruite », « des circonstances », « estime indiqué dans les circonstances », qui ne laissent aucun doute quant à l'intention du législateur.

B. *Équité procédurale*

[19] La lettre du 25 septembre 2011 contenant des arguments du plaignant n'avait pas été incorporée au dossier certifié du tribunal, mais il est manifeste que la Commission l'avait reçue. En effet, elle est mentionnée expressément dans le Rapport et son contenu est commenté aux paragraphes 24 à 27.

[20] Il n'existe aucun compte rendu de la conversation entre le demandeur et la personne préposée à l'accueil au cours de laquelle, selon la Commission, le demandeur a été informé du fait que le délai de présentation d'une demande était expiré et il avait alors manifesté son intention de procéder de toute façon. Cependant, le demandeur ne nie pas avoir été informé du fait que le délai de dépôt de sa demande était dépassé. En effet, il a abordé précisément cette question dans ses observations à la Commission.

[21] Par conséquent, il n'existe aucun problème quant au caractère adéquat du préavis relatif au délai. Le fait que le demandeur ignorait au départ l'existence de cette période maximale d'un an n'est pas pertinent étant donné que nul n'est censé ignorer la loi et que son statut en tant que personne représentée par elle-même n'entraîne pas un alourdissement des obligations de la Commission à l'égard du demandeur. En toute justice à l'égard de M. Chomicz, il faut souligner que ce dernier n'a jamais laissé entendre qu'il avait droit à un traitement particulier à titre de demandeur représenté par lui-même.

[22] En ce qui concerne la question de savoir si la lettre du 25 septembre 2011 a été prise en compte, même si la Commission ne la mentionne pas dans les documents dont elle a tenu compte, il ressort clairement du Rapport qu'elle a été reçue et que son contenu a été mentionné. Le Rapport a probablement été lu par le décideur et, compte tenu de sa conclusion, rien ne donne à penser que le contenu de la lettre du 25 septembre 2011 n'a pas été pris en compte comme l'indique le Rapport. Ce dernier constitue un résumé exact de la position du demandeur.

[23] Je conclus donc qu'il n'y a eu ni violation de l'équité procédurale ni omission de prendre en compte des éléments pertinents.

C. *Caractère raisonnable de la décision*

[24] Il faut faire preuve d'une grande déférence à l'égard de la décision de la Commission. En effet, il était raisonnable que la Commission conclue que le demandeur n'a pas fait tout ce qui était raisonnable et qu'il aurait été en mesure d'agir pour respecter le délai. Dans le contexte de cette déférence, la Cour doit reconnaître que même si elle exerçait son pouvoir discrétionnaire d'une certaine façon, il pourrait être raisonnable qu'un tribunal administratif l'exerce d'une autre façon.

[25] En l'espèce, le demandeur avait entrepris sa démarche de façon raisonnable en retenant les services d'un avocat. Il est impossible d'évaluer les motifs pour lesquels le demandeur a retiré sa confiance à cet avocat. Il n'a pris aucune mesure contre cet avocat et, qui plus est, n'a pas déposé de plainte au barreau compétent au sujet de la prétendue incompetence de l'avocat. Il est trop facile de jeter le blâme sur son avocat sans pour autant prendre les mesures de réparation auxquelles aurait normalement recours une personne lésée par l'incompétence d'un professionnel.

[26] Après avoir renvoyé son avocat et après qu'un autre avocat et son syndicat eurent refusé de défendre sa cause, M. Chomicz a ensuite omis de suivre la voie la plus directe, si la discrimination fondée sur l'âge constituait vraiment la question en jeu, soit communiquer avec l'organisme qui a compétence dans ce domaine.

[27] Les gens ont le droit de se représenter eux-mêmes mais, ce faisant, ils assument aussi la responsabilité des erreurs qu'ils peuvent commettre tout au long du parcours. M. Chomicz a raté un délai parce qu'il ignorait son existence. Il est responsable de cette erreur.

[28] Il n'était pas déraisonnable que la Commission tire cette conclusion et conclue qu'il n'existait pas de circonstances qui auraient justifié que le délai d'un an soit repoussé.

[29] Même si le caractère adéquat des motifs avait encore été une question en litige en l'espèce, une telle contestation n'aurait eu aucun fondement. En effet, cette question n'est pas indépendante de celle du caractère raisonnable de la décision. Le fondement de la décision était manifeste et M. Chomicz s'oppose au résultat de cette dernière et au raisonnement qui y a mené; sa contestation ne porte pas sur l'opacité de la décision.

IV. CONCLUSION

[30] Par conséquent, la présente demande de contrôle judiciaire sera rejetée. La défenderesse a accepté gracieusement la suggestion de la Cour selon laquelle les dépens ne devraient pas être adjugés contre M. Chomicz. Aucuns dépens ne seront adjugés.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

« Michael L. Phelan »

Juge

Traduction certifiée conforme
Sara Tasset

ANNEXE

Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC, 1985, c H-6

40. (1) Sous réserve des paragraphes (5) et (7), un individu ou un groupe d'individus ayant des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire peut déposer une plainte devant la Commission en la forme acceptable pour cette dernière.

(2) La Commission peut assujettir la recevabilité d'une plainte au consentement préalable de l'individu présenté comme la victime de l'acte discriminatoire.

(3) La Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire.

(3.1) La Commission ne peut prendre l'initiative d'une plainte qui serait fondée sur des renseignements qu'elle aurait obtenus dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(4) En cas de dépôt, conjoint

40. (1) Subject to subsections (5) and (7), any individual or group of individuals having reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice may file with the Commission a complaint in a form acceptable to the Commission.

(2) If a complaint is made by someone other than the individual who is alleged to be the victim of the discriminatory practice to which the complaint relates, the Commission may refuse to deal with the complaint unless the alleged victim consents thereto.

(3) Where the Commission has reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice, the Commission may initiate a complaint.

(3.1) No complaint may be initiated under subsection (3) as a result of information obtained by the Commission in the course of the administration of the *Employment Equity Act*.

ou distinct, par plusieurs individus ou groupes de plaintes dénonçant la perpétration par une personne donnée d'actes discriminatoires ou d'une série d'actes discriminatoires de même nature, la Commission peut, pour l'application de la présente partie, joindre celles qui, à son avis, soulèvent pour l'essentiel les mêmes questions de fait et de droit et demander au président du Tribunal d'ordonner, conformément à l'article 49, une instruction commune.

(5) Pour l'application de la présente partie, la Commission n'est valablement saisie d'une plainte que si l'acte discriminatoire :

a) a eu lieu au Canada alors que la victime y était légalement présente ou qu'elle avait le droit d'y revenir;

b) a eu lieu au Canada sans qu'il soit possible d'en identifier la victime, mais tombe sous le coup des articles 5, 8, 10, 12 ou 13;

c) a eu lieu à l'étranger alors que la victime était un citoyen canadien ou qu'elle avait été légalement admise au Canada à titre de résident permanent.

(4) If complaints are filed jointly or separately by more than one individual or group alleging that a particular person is engaging or has engaged in a discriminatory practice or a series of similar discriminatory practices and the Commission is satisfied that the complaints involve substantially the same issues of fact and law, it may deal with the complaints together under this Part and may request the Chairperson of the Tribunal to institute a single inquiry into the complaints under section 49.

(5) No complaint in relation to a discriminatory practice may be dealt with by the Commission under this Part unless the act or omission that constitutes the practice

(a) occurred in Canada and the victim of the practice was at the time of the act or omission either lawfully present in Canada or, if temporarily absent from Canada, entitled to return to Canada;

(b) occurred in Canada and was a discriminatory practice within the meaning of section 5, 8, 10, 12 or 13 in respect of which no particular individual is identifiable as the victim; or

(c) occurred outside Canada and the victim of the practice was at the time of the act or omission a Canadian citizen or an individual lawfully

(6) En cas de doute sur la situation d'un individu par rapport à une plainte dans les cas prévus au paragraphe (5), la Commission renvoie la question au ministre compétent et elle ne peut procéder à l'instruction de la plainte que si la question est tranchée en faveur du plaignant.

(7) La Commission ne peut connaître, au titre du paragraphe (1), d'une plainte qui porte sur les conditions et les modalités d'une caisse ou d'un régime de pensions, lorsque le redressement demandé aurait pour effet de priver un participant de droits acquis avant le 1er mars 1978 ou de prestations de pension ou autres accumulées jusqu'à cette date, notamment :

a) de droits ou de prestations attachés à un âge déterminé de retraite;

b) de prestations de réversion.

admitted to Canada for permanent residence.

(6) Where a question arises under subsection (5) as to the status of an individual in relation to a complaint, the Commission shall refer the question of status to the appropriate Minister and shall not proceed with the complaint unless the question of status is resolved thereby in favour of the complainant.

(7) No complaint may be dealt with by the Commission pursuant to subsection (1) that relates to the terms and conditions of a superannuation or pension fund or plan, if the relief sought would require action to be taken that would deprive any contributor to, participant in or member of, the fund or plan of any rights acquired under the fund or plan before March 1, 1978 or of any pension or other benefits accrued under the fund or plan to that date, including

(a) any rights and benefits based on a particular age of retirement; and

(b) any accrued survivor's benefits.

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 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 après l'expiration d'un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels elle est fondée, ou de tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.

(2) La Commission peut refuser d'examiner une plainte de discrimination fondée sur l'alinéa 10*a*) et dirigée contre un employeur si elle estime

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 Commission that

(a) the alleged victim of the discriminatory practice to which the complaint relates ought to exhaust grievance or review procedures otherwise reasonably available;

(b) the complaint is one that could more appropriately be dealt with, initially or completely, according to a procedure provided for under an Act of Parliament other than this Act;

(c) the complaint is beyond the jurisdiction of the Commission;

(d) the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; or

(e) the complaint is based on acts or omissions the last of which occurred more than one year, or such longer period of time as the Commission considers appropriate in the circumstances, before receipt of the complaint.

(2) The Commission may decline to deal with a complaint referred to in paragraph 10*(a)* in respect of an employer where it is of the opinion that the matter has

que l'objet de la plainte est traité de façon adéquate dans le plan d'équité en matière d'emploi que l'employeur prépare en conformité avec l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(3) Au présent article, « employeur » désigne toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

been adequately dealt with in the employer's employment equity plan prepared pursuant to section 10 of the *Employment Equity Act*.

(3) In this section, "employer" means a person who or organization that discharges the obligations of an employer under the *Employment Equity Act*.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-760-12
INTITULÉ : JACK CHOMICZ
et
LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)
DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 novembre 2012
**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** Le juge PHELAN
DATE DES MOTIFS : Le 20 décembre 2012

COMPARUTIONS :

Jack Chomicz
Trevor Lawson

POUR LE DEMANDEUR
(POUR SON PROPRE COMPTE)

POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Jack Chomicz
North York (Ontario)

POUR LE DEMANDEUR
(POUR SON PROPRE COMPTE)

McCARTHY TÉTRAULT LLP
Avocats
Toronto (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR