

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20170712**

**Dossier : T-1742-15**

**Référence : 2017 CF 678**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Ottawa (Ontario), le 12 juillet 2017**

**En présence de madame la juge Heneghan**

**ENTRE :**

**MUNGLEGEET SIDDOO**

**demanderesse**

**et**

**SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
DÉBARDEURS ET MAGASINIERS,  
SECTION LOCALE 502**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

**INTRODUCTION**

[1] M<sup>me</sup> Munglegeet Kaur Siddoo (la demanderesse) sollicite le contrôle judiciaire de la décision de M. David Thomas, qui, en sa qualité de membre désigné du Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal), a instruit sa plainte de discrimination présentée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 (la Loi), contre le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502 (le défendeur ou le syndicat défendeur).

[2] Aux termes de sa décision du 15 septembre 2015, le Tribunal a rejeté la plainte de la demanderesse.

[3] La demanderesse a déposé sa demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal le 15 octobre 2015. Elle sollicite les réparations suivantes :

[TRADUCTION]

1. L'annulation de cette décision et le prononcé d'une nouvelle décision objective;
2. Le dépôt d'accusations contre ces individus en vertu de l'art. 221 du Code criminel en raison des lésions corporelles qu'ils m'ont causées. Le dépôt d'accusations contre ces individus parce qu'ils persistent à me harceler et à retarder le processus et qu'ils m'empêchent de reprendre le cours de ma vie.

#### CONTEXTE

[4] Les faits qui suivent sont tirés de la décision du Tribunal, ainsi que de l'affidavit que la demanderesse a souscrit à l'appui de sa demande de contrôle judiciaire. La transcription de l'audience tenue devant le Tribunal a également été consultée.

[5] La demanderesse et M. Christopher Verbeek sont les seuls témoins que le Tribunal a entendus. M. Verbeek était, au moment des faits, contremaître chez Terminal Systems Inc. (TSI).

[6] La demanderesse s'identifie comme étant une femme indo-canadienne ayant une déficience. Elle était titulaire d'une carte d'identité de la British Columbia Maritime Employers'

Association (la BCMEA), ce qui lui a permis de poser sa candidature pour obtenir du travail occasionnel par l'intermédiaire du syndicat défendeur.

[7] La BCMEA représente plusieurs propriétaires de navires, agents, débardeurs et exploitants de terminaux et de conteneurs sur la côte ouest du Canada. La BCMEA représente ces employeurs pour tout ce qui touche aux relations de travail et aux relations employeurs-employés.

[8] Le défendeur est l'agent négociateur des débardeurs affectés au centre de répartition de New Westminster, en Colombie-Britannique (le centre de répartition). Les affectations de travail et les décisions quant aux personnes appelées à suivre des formations sont régies par la convention collective conclue entre la BCMEA et le défendeur.

[9] La demanderesse était une employée occasionnelle au sens de la convention collective et elle était représentée par le syndicat défendeur en matière de relations de travail. Les débardeurs comme la demanderesse sont embauchés par des employeurs membres de la BCMEA uniquement à la journée, après avoir reçu une affectation par l'intermédiaire du centre de répartition.

[10] La demanderesse a commencé à recevoir du travail du centre de répartition en tant que manœuvre et, à partir de juin 2005, après avoir reçu de la formation, elle a travaillé à quelques reprises comme conductrice d'un tracteur à usages multiples.

[11] Alors qu'elle se rendait au travail le 10 janvier 2007 ou vers cette date, la demanderesse a eu un accident de voiture. Sa voiture a glissé hors de la chaussée deux fois. Après être entrée en collision avec un poteau, la demanderesse a abandonné son véhicule et a terminé son trajet en taxi. À son arrivée au travail, la demanderesse s'est présentée au centre de premiers soins puis, pendant un certain temps cette journée-là, a conduit un véhicule de chargement de type gerbeur. En raison des blessures qu'elle avait subies lors de cet accident de voiture, la demanderesse n'a plus travaillé par la suite pour une longue période. Elle a tenté de reprendre le travail à raison d'un ou de deux jours par semaine à partir de novembre ou décembre 2007, jusqu'en février 2008. Cependant, des douleurs au bas du dos l'empêchaient de conduire un véhicule à usages multiples, et son médecin lui a conseillé de cesser de travailler.

[12] À l'hiver 2010, la demanderesse a travaillé comme bénévole aux Jeux olympiques de Vancouver. Elle se sentait assez bien pour envisager un retour au travail. Elle a communiqué avec le défendeur et a discuté avec M. Verbeek de diverses possibilités en ce sens. Il a été question d'une formation au port de Delta, pour lui permettre d'éviter des emplois trop exigeants sur le plan physique. La demanderesse a demandé une formation de perfectionnement sur le tracteur à roues motrices multiples pour vérifier comment elle s'en ressentirait physiquement. Peu de temps après, M. Verbeek l'a inscrite à une formation de perfectionnement de deux jours sur le tracteur à roues motrices multiples.

[13] Après cette formation, la demanderesse a constaté qu'elle ne pouvait pas tolérer les secousses du véhicule et leurs répercussions sur sa colonne vertébrale et sa hanche. Après avoir

consulté un médecin, elle a écrit à M. Verbeek le 14 juin 2010 pour lui demander une formation pour un emploi différent ayant moins de répercussions physiques.

[14] Peu après cette demande, la demanderesse a été inscrite à une formation de « vérificateur » chez TSI, l'un des employeurs membres de la BCMEA. La formation a commencé le 5 juillet 2010 ou vers cette date. La demanderesse faisait partie des quatre employés inscrits à la formation.

[15] Le troisième jour de sa formation de vérificateur, les deux formateurs ont conclu que la demanderesse était beaucoup moins expérimentée que ses collègues et qu'il valait mieux la remplacer par une personne plus expérimentée afin d'éviter de ralentir les autres participants du groupe. On l'a réinscrite à la formation deux mois plus tard.

[16] Contrariée par son retrait de la première formation, la demanderesse a envoyé, le 7 juillet 2010, à M. Verbeek et à plusieurs autres personnes un courriel dans lequel elle alléguait que son retrait de la formation était discriminatoire et qu'elle avait été victime de harcèlement.

[17] M. Verbeek a répondu à ce courriel. Il a pris des mesures pour que la demanderesse soit admise à une autre formation de vérificateurs, qui commençait le 13 septembre 2010.

[18] La demanderesse a commencé sa formation de vérificateur le 13 septembre 2010. Cette formation devait durer environ huit semaines. Au début de novembre 2010, elle a été suspendue de sa formation et on lui a demandé de se présenter à une réunion du comité des griefs et des

attestations du défendeur le 9 novembre 2010. Selon le défendeur, la demanderesse s'était absentée du travail sans explication le 22 octobre 2010 et avait quitté son poste avant l'heure prévue à une autre occasion. Il semblerait également que l'employeur, TSI, avait certaines réserves au sujet du comportement de la demanderesse.

[19] La demanderesse ne s'est pas présentée à la réunion. Elle a affirmé dans son témoignage n'avoir jamais reçu l'avis de convocation. On lui a téléphoné pour avoir des explications. Elle a répondu par courriel au président du syndicat défendeur en l'informant qu'elle avait porté plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et qu'elle envisageait la possibilité de porter plainte à la police.

[20] M. Verbeek a répondu au courriel de la demanderesse. Il a mentionné les allégations d'absentéisme et les réserves de TSI. Il l'a informée que sa formation serait suspendue jusqu'à la prochaine réunion du comité des griefs et des attestations, prévue le 4 janvier 2011.

[21] La demanderesse s'est présentée à la réunion du comité des griefs et des attestations le 4 janvier 2011. Elle a motivé son absence de la réunion du 22 octobre 2010 et a produit une lettre de son physiothérapeute expliquant son absence, que le syndicat a acceptée. Elle a également présenté une note de son médecin qui expliquait qu'elle était physiquement apte à reprendre sa formation de vérificateur en date du 4 janvier 2011.

[22] Le défendeur a accepté la note du médecin, mais avant d'autoriser la demanderesse à reprendre sa formation, il a demandé au médecin de celle-ci de remplir un formulaire plus

détaillé intitulé [TRADUCTION] « Tableau récapitulatif d'analyse des exigences physiques ». Le formulaire, fourni par la BCMEA, était propre au poste de vérificateur en chef et énumérait les diverses exigences pour ce travail.

[23] Le médecin de la demanderesse a rempli ce formulaire le 1<sup>er</sup> février 2011. Toutefois, sa réponse indiquait que la demanderesse était incapable d'exécuter les tâches nécessitant de se tenir debout ou de marcher. Il a également recommandé un retour au travail graduel, à raison de quatre heures par jour.

[24] Le 1<sup>er</sup> février 2011, la demanderesse a envoyé au président du syndicat défendeur un courriel l'informant qu'elle avait déposé en personne ce même jour le formulaire du médecin de la BCMEA au centre de répartition. Le lendemain, avant d'avoir reçu une réponse, elle a envoyé un autre courriel au syndicat pour l'informer qu'elle déposait une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne.

[25] Dans la plainte qu'elle a déposée le 30 octobre 2011, la demanderesse alléguait qu'elle avait été victime [TRADUCTION] « de harcèlement, de discrimination et d'intimidation constants et d'un traitement différentiel dans l'affectation des tâches et le traitement procédural parce [qu'elle est] une femme indo-canadienne célibataire ayant une déficience ».

[26] La plainte a fait l'objet d'une enquête et a été renvoyée au Tribunal pour instruction.

[27] L'audience tenue devant du Tribunal a eu lieu à Vancouver les 23, 24 et 26 février 2015.

La demanderesse a témoigné pour son propre compte et n'a fait témoigner personne d'autre.

M. Verbeek est la seule personne qui a témoigné pour le défendeur.

### DÉCISION DU TRIBUNAL

[28] Le Tribunal, qui a rendu sa décision le 15 septembre 2015, a rejeté la plainte de la demanderesse. Dans sa décision, le Tribunal expose les faits et les questions de droit.

[29] Le tribunal a d'abord expliqué qu'il incombait à la plaignante d'établir à première vue qu'il y avait eu acte discriminatoire. Il a ensuite énuméré les motifs de distinction illicite allégués en l'espèce, à savoir la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, l'état matrimonial et la déficience.

[30] Le Tribunal s'est ensuite penché sur l'effet préjudiciable que les motifs de distinction illicite auraient eu sur la demanderesse. Il a formulé cette question sous l'angle de l'effet préjudiciable résultant des actes discriminatoires mentionnés aux articles 5 à 14.1 de la Loi. Il a ensuite cherché à savoir si les motifs de distinction illicites invoqués avaient constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable en question. Il a dans un premier temps examiné ensemble les allégations fondées sur les articles 7, 9 et 10, puis a analysé séparément les allégations touchant l'article 14.



[31] Les allégations touchant les articles 7, 9 et 10 de la Loi portent essentiellement sur la discrimination dans le contexte de l'emploi. Le Tribunal a conclu que la demanderesse avait été privée de chances d'emploi par suite de son retrait à deux reprises de la formation de vérificateur, en juillet 2010 et en novembre 2010. Il a conclu que la demanderesse avait subi un effet préjudiciable au sens de l'alinéa 9(1)c) de la Loi. Il a toutefois également conclu que la demanderesse n'avait pas été en mesure d'établir que la race, l'origine nationale ou ethnique, le sexe ou la déficience avaient joué un rôle dans son retrait des formations de vérificateur.

[32] Le Tribunal a estimé que, même s'il y avait une certaine animosité entre la demanderesse et M. Verbeek et d'autres collègues, rien n'indiquait que cette animosité était fondée sur un motif de distinction illicite.

[33] Le Tribunal a conclu que la demanderesse n'avait pas réussi à démontrer qu'un motif de distinction illicite avait constitué un facteur dans le traitement défavorable dont elle avait fait l'objet. Il a conclu que la demanderesse n'avait pas établi à première vue qu'il y avait eu un acte discriminatoire au sens des articles 7, 9 et 10 de la Loi.

[34] Le Tribunal a examiné l'allégation de la demanderesse suivant laquelle le défendeur n'avait pas pris de mesures d'adaptation pour tenir compte de sa déficience après qu'elle eut fourni les renseignements médicaux exigés le 1<sup>er</sup> février 2011.

[35] Le Tribunal a conclu que c'était à la demanderesse qu'il incombait de démontrer que le défaut du défendeur de la réinscrire à la formation de vérificateur après qu'elle eut produit le

rapport médical demandé était « influencé d'une manière ou d'une autre par un motif de distinction illicite ». Le Tribunal a estimé que la demanderesse « s'est retirée du processus de recherche d'accommodement » lorsqu'elle a informé le défendeur de son intention de porter plainte en vertu de la Loi.

[36] Le Tribunal a par conséquent rejeté toutes les allégations de discrimination fondées sur les articles 7, 9 et 10 de la Loi.

[37] Le Tribunal a ensuite examiné la plainte fondée sur l'article 14 de la Loi. Cette disposition interdit le harcèlement en matière d'emploi. Voici ce que le Tribunal déclare au paragraphe 46 de sa décision :

Je ne crois pas que l'article 14 de la LCDP ait pour but de viser chaque sottise ou geste insensible commis en milieu de travail. Le harcèlement est un mot sérieux, qui ne doit pas être employé à la légère, mais auquel il faut avoir vigoureusement recours lorsque la situation le justifie. Agir autrement serait le banaliser. Il ne faut pas le dévaloriser ni en diminuer l'importance en le lançant à tort et à travers pour des petites méchancetés ou des paroles échappées lorsque le préjudice causé, selon toute norme objective, est éphémère.

[38] Le Tribunal a passé en revue les situations précises qui, selon la demanderesse, constituaient du harcèlement, y compris son retrait des séances de formation de 2010 et une dispute qu'elle avait eue en 2005 avec M. Verbeek. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure au harcèlement sur le fondement d'un motif de distinction illicite. Il a également conclu que la prétention de la demanderesse suivant laquelle elle avait été victime d'un harcèlement constant de la part des membres du syndicat défendeur

n'était pas étayée par la preuve. Il a par conséquent rejeté la plainte de harcèlement de la demanderesse au motif qu'elle n'avait pas été en mesure d'établir à première vue que des actes interdits avaient eu lieu.

### PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

[39] Dans les observations écrites qu'elle a versées au dossier de sa demande, la demanderesse expose plusieurs questions :

[TRADUCTION]

Le Tribunal des droits de la personne a-t-il refusé d'exercer sa compétence? Le décideur a-t-il analysé correctement la preuve et les faits et bien cerné la teneur de chacune des allégations?

Le Tribunal des droits de la personne a-t-il omis d'observer les principes de justice naturelle? Le décideur n'était pas objectif et il a violé le principe *nemo judex in parte sua* [nul ne peut être juge dans sa propre cause], faisant ainsi preuve de partialité en faveur d'une partie au détriment de l'autre. De plus, le tribunal a ignoré certains éléments de preuve.

Le Tribunal des droits de la personne a-t-il fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée? En fait, le tribunal a ajouté de son propre chef des allégations que je n'ai jamais communiquées dans une déposition écrite ou un témoignage. Cette façon de faire est erronée et ne repose pas sur les faits, en plus de constituer une erreur de droit très grave. J'ai parlé à plusieurs personnes, qui s'entendent toutes pour dire que cette conduite était très peu professionnelle et très inusitée. En fait, elles étaient d'accord pour dire qu'il s'agit d'une forme de harcèlement et qu'on dirait que le Tribunal me traite de vieille fille.

Quelle est la responsabilité de la section locale 502 du Syndicat selon le Code des droits de la personne et de quelle façon le syndicat devait-il me représenter?

En quoi la section locale 502 du Syndicat a-t-elle contribué à la discrimination *prima facie* dont j'ai été victime? [sic]

[40] Le défendeur, pour sa part, commence son argumentation en s'opposant à l'affidavit de la demanderesse, en affirmant qu'il renferme des documents qui n'avaient pas été portés à la connaissance du Tribunal, contrairement au principe général suivant lequel une demande de contrôle judiciaire ne peut être instruite que sur la base du dossier dont disposait le décideur initial, invoquant à l'appui le jugement *Samuel c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2015 CF 1320. Il affirme que la Cour ne devrait pas tenir compte de l'affidavit de la demanderesse.

[41] Sinon, le défendeur soutient que, comme le Tribunal interprétait sa propre loi constitutive, sa décision devrait être examinée en fonction de la norme de contrôle de la décision raisonnable, citant à l'appui les arrêts *McLean c Colombie-Britannique (Securities Commission)*, [2013] 3 RCS 895 (C.S.C.) et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Canada (Procureur général)*, [2014] 2 RCS 135 (C.S.C.).

[42] Le défendeur affirme que la décision satisfait à la norme de la « raisonabilité » énoncée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 RCS 190 (C.S.C.).

ANALYSE ET DISPOSITIF

[43] L'audience a été fixée au 16 décembre 2016 à Vancouver. À la suite d'une directive donnée le 13 décembre 2016, la Cour a constaté qu'aucun dossier certifié du tribunal (DCT) n'avait été déposé et a invité les parties à lui faire savoir si le DCT pouvait être déposé au plus tard le 16 décembre 2016.

[44] L'affaire a été inscrite au rôle pour le 16 décembre 2016. Comme la demanderesse ne s'est pas présentée à la salle d'audience, le tribunal a ordonné à l'huissier-audiencier d'appeler son nom dans le hall de l'immeuble et à l'extérieur du greffe. La demanderesse n'a pas répondu.

[45] Une autre directive a été donnée le 16 décembre 2016 au sujet de l'offre que l'avocat du défendeur avait faite de fournir un CD contenant le DCT et d'en transmettre une copie à la demanderesse.

[46] L'affaire a de nouveau été entendue le 19 décembre 2016 en vue de fixer une nouvelle date d'audience. Aux termes d'une directive écrite, la date d'audience a été reportée au 9 janvier 2017. Une copie de cette directive a été envoyée aux parties.

[47] L'avocat du défendeur a produit le 20 décembre 2016 une lettre accompagnée d'une clé USB contenant le DCT.

[48] Le 21 décembre 2016, l'avocat du défendeur a soumis un affidavit de signification concernant la signification de la clé USB à la demanderesse par la poste le 20 décembre 2016.

[49] Le greffe de la Cour fédérale a adressé le 22 décembre 2016 à la demanderesse une lettre l'informant qu'une copie papier du DCT avait été laissée à son intention au bureau local de la Cour à Vancouver et qu'elle avait jusqu'au 9 janvier 2017 pour venir la chercher.

[50] L'affaire a été entendue le 9 janvier 2017. Là encore, la demanderesse ne s'est pas présentée. L'huissier-audiencier a été envoyé dans le hall et au greffe pour appeler le nom de la demanderesse, mais personne n'a répondu.

[51] L'audience s'est déroulée en l'absence de la demanderesse.

[52] Je vais d'abord me pencher sur les objections formulées par le défendeur au sujet de l'affidavit de la demanderesse.

[53] Je suis d'accord avec lui pour dire que cet affidavit renferme des éléments de preuve que l'on ne retrouve pas dans le DCT, comme l'affidavit de M. Al Lemont, qui a été contesté lors de l'audience tenue devant le Tribunal et qui a été écarté de la preuve.

[54] Les paragraphes 8, 10 et 40 renferment aussi des éléments contestables. Le paragraphe 8 illustre bien le problème. Il est ainsi libellé :

[TRADUCTION] **Au paragraphe 36 de la réponse de la BCMEA à l'argument de la plaignante sur le rapport de la Commission, on lit que l'affirmation « [j]e vais encaisser le coup » se rapporte à une déclaration faite par un délégué syndical (Chris Verbeek) à un représentant de la BCMEA [sic] (Chris Fletcher) lorsque la BCMEA a tenté de convaincre le syndicat de réintégrer la plaignante dans la séance de formation pour qu'elle puisse la terminer.** Je n'ai pas apporté ce document à l'audience, mais je vais le faire à la fin de l'audience. **Voir l'annexe D.** On y trouve aussi l'explication suivant laquelle il s'agit d'un courriel écrit par Chris Verbeek à Chris Fletcher, mais je n'arrive pas pour le moment à retrouver ce courriel. Tout cela prouve que le syndicat était prêt à reconnaître qu'il m'avait retirée une seconde fois de la formation de vérificateur, m'empêchant ainsi de terminer la dernière semaine de ma formation.

[Souligné dans l'original.]

[55] Voici ce que la Cour a déclaré dans la décision *Samuel*, précitée, au paragraphe 4 :

Le contrôle judiciaire s'effectue usuellement sur la base du dossier dont disposait le décideur initial. Les circonstances dans lesquelles une preuve additionnelle peut être admise sont limitées, par exemple, lorsqu'une question de compétence ou d'équité procédurale est en jeu : voir *Ordre des architectes de l'Ontario c Assn. of Architectural Technologists of Ontario*, 2002 CAF 218, au paragraphe 30, [2003] 1 C.F. 331. M<sup>me</sup> Samuel n'a toutefois pas contesté la décision de l'agent d'immigration pour des motifs ayant trait à l'équité procédurale, pas plus qu'elle n'a soulevé de questions intéressant sa compétence. Par conséquent, sa nouvelle preuve n'a pas été dûment soumise à la Cour et ne sera pas examinée au moment de trancher la demande.

[56] En vertu de mon pouvoir discrétionnaire, je refuse de radier l'affidavit de la demanderesse. Toutefois, dans la mesure où cet affidavit vise à remplacer le DCT, il n'en sera pas tenu compte.

[57] J'examinerai maintenant le bien-fondé de la demande de contrôle judiciaire. Pour pouvoir obtenir gain de cause, la demanderesse doit démontrer qu'il y a eu manquement à l'équité procédurale ou encore que la décision du Tribunal était déraisonnable.

[58] Les questions d'équité procédurale, y compris celles ayant trait à des allégations de parti pris, sont assujetties à la norme de contrôle de la « décision correcte » (voir l'arrêt *Établissement de Mission c Khela*, [2014] 1 RCS 502 (C.S.C.), au paragraphe 79).

[59] L'interprétation par le Tribunal de sa propre loi constitutive, c'est-à-dire, dans le cas qui nous occupe de la Loi, est assujettie à la norme de contrôle de la décision raisonnable. Je me réfère à l'arrêt *McLean*, précité, dans lequel la Cour suprême du Canada déclare ce qui suit, au paragraphe 21 :

Depuis l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, notre Cour a maintes fois rappelé que « [l]orsqu'un tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie, la déférence est habituellement de mise » (par. 54). Récemment, dans un souci de simplicité accrue, notre Cour a statué qu'« il convient de présumer que l'interprétation par un tribunal administratif de “sa propre loi constitutive ou [d']une loi étroitement liée” [. . .] est une question d'interprétation législative commandant la déférence en cas de contrôle judiciaire » (*Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 654, par. 34). [Renvoi omis]

[60] Dans l'arrêt *Dunsmuir*, précité, la Cour suprême du Canada a formulé les observations suivantes au sujet de la norme de la raisonnable, aux paragraphes 46 et 47 :



En quoi consiste cette nouvelle norme de la raisonnable? Bien que la raisonnable figure parmi les notions juridiques les plus usitées, elle est l'une des plus complexes. La question de ce qui est raisonnable, de la raisonnable ou de la rationalité nous interpelle dans tous les domaines du droit. Mais qu'est-ce qu'une décision raisonnable? Comment la cour de révision reconnaît-elle une décision déraisonnable dans le contexte du droit administratif et, plus particulièrement, dans celui du contrôle judiciaire?

La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonnable : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnable. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[61] Bien qu'elle la formule de façon maladroite, la demanderesse soulève une question d'équité procédurale lorsqu'elle reproche au Tribunal d'avoir fait preuve de partialité.

[62] La demanderesse affirme simplement que le Tribunal a fait preuve de parti pris sans fournir de détails de ce parti pris.

[63] J'ai pris connaissance de la transcription de l'audience tenue devant le Tribunal et je n'y décèle aucune intervention qui permettrait d'affirmer que le Tribunal a fait preuve de parti pris. À mon avis, la demanderesse a eu amplement l'occasion de faire valoir son point de vue et de contre-interroger M. Verbeek, le témoin produit par le défendeur. De plus, la demanderesse a présenté des observations de vive voix devant le Tribunal.

[64] La transcription de l'audience tenue devant le Tribunal ne révèle aucun manquement évident à l'équité procédurale. Les éléments de preuve complémentaires soumis dans l'affidavit de la demanderesse ne démontrent pas non plus l'existence d'un tel manquement.

[65] Aux paragraphes 10 et 11 de son affidavit, la demanderesse allègue que le Tribunal a délibérément tardé à rendre sa décision et qu'il a fait preuve de discrimination à son égard. Voici le texte des paragraphes 10 et 11 :

[TRADUCTION]

À l'audience, M. David Thomas m'a dit que la décision serait rendue au plus tard à la fin de juin. Après m'être renseignée et m'être présentée au bureau de mon député, j'ai reçu le 18 août un courriel du Tribunal qui m'expliquait : « De plus, les membres du Tribunal doivent gérer des **priorités concurrentes dans plusieurs autres dossiers** ». Il donnait aussi d'autres explications. Je crois que ce retard était délibéré, d'où la lettre-décision discriminatoire et entachée d'erreurs.

Le Tribunal des droits de la personne a produit le 15 septembre 2015 une lettre-décision que j'estime discriminatoire et entachée de partialité. Il a écrit : « la plainte n'a pas été étayée. Elle est par conséquent rejetée ». Je ne devrais pas avoir à établir à première vue qu'il y a eu acte discriminatoire; lorsque la maxime *res ipsa loquitur* s'applique de façon évidente, la question de savoir s'il y a eu à première vue un acte discriminatoire n'est pas pertinente. Cela étant, j'ai amplement démontré qu'il y avait eu à première vue un acte discriminatoire et j'ai produit une masse d'éléments de preuve établissant un lien entre les actes discriminatoires et ces éléments de preuve.

[Souligné dans l'original.]

[66] Ces paragraphes ne permettent pas de conclure à un manquement à l'équité procédurale. Ils renferment des éléments de preuve sous forme d'opinion qui sont inacceptables et dont il ne sera pas tenu compte.

[67] Je me penche maintenant sur le bien-fondé de la décision quant aux allégations de discrimination de la demanderesse, qui ont été rejetées.

[68] Le Tribunal a d'abord examiné le fardeau de la preuve qui s'appliquait en cas de plainte de discrimination. Je me reporte au paragraphe 28 de la décision, où le Tribunal déclare :

En matière de droits de la personne, il incombe au plaignant d'établir à première vue le bien-fondé de sa plainte. La preuve à première vue est « celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de [l']intimé » (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536, au paragraphe 28). Pour démontrer qu'il y a acte discriminatoire à première vue dans le contexte de la LCDP, les plaignants doivent montrer : 1) qu'ils ont une ou plusieurs des caractéristiques protégées par la LCDP contre la discrimination; 2) qu'ils ont subi un effet préjudiciable relativement à une situation visée aux articles 5 à 14.1 de la LCDP; 3) que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable (voir *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, au paragraphe 33). Les trois éléments doivent être prouvés selon la prépondérance des probabilités (voir *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, 2015 CSC 39, aux paragraphes 55-69).

[69] Le Tribunal a correctement énoncé le cadre juridique en vertu duquel la plainte de la demanderesse devait être analysée.

[70] Le Tribunal s'est ensuite penché sur la question de savoir si la demanderesse avait subi un effet préjudiciable relativement à une situation visée aux articles 5 à 14.1 de la Loi. Il a décidé

d'examiner ensemble les allégations touchant les articles 7, 9 et 10 de la Loi et d'analyser séparément la plainte fondée sur l'article 14.

[71] Les articles 7, 9 et 10 portent sur la discrimination dans le contexte de l'emploi. Les dispositions qui sont pertinentes dans le cas de la présente demande sont reproduites ci-après.

7 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;

b) de le défavoriser en cours d'emploi.

[...]

9 (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale :

[...]

c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective,

7 It is a discriminatory practice, directly or indirectly,

(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or

(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee, on a prohibited ground of discrimination.

[...]

9(1) It is a discriminatory practice for an employee organization on a prohibited ground of discrimination

[...]

(c) to limit, segregate, classify or otherwise act in relation to an individual in a way that would deprive the individual of

que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.

employment opportunities, or limit employment opportunities or otherwise adversely affect the status of the individual, where the individual is a member of the organization or where any of the obligations of the organization pursuant to a collective agreement relate to the individual.

[...]

[...]

10 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

10 It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or employer organization

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

(a) to establish or pursue a policy or practice, or

b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

(b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment, that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

[72] Le Tribunal a conclu que la demanderesse avait effectivement été privée de chances d'emploi au sens de l'alinéa 9(1)c) par suite de son retrait à deux reprises de la formation de vérificateur, en juillet 2010 et en novembre 2010. Le Tribunal a toutefois également conclu que la race, l'origine nationale ou ethnique, le sexe ou la déficience n'avaient pas joué dans son retrait des formations de vérificateur en question.

[73] Le Tribunal a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 50(3)c) de la Loi à l'égard des éléments de preuve que la demanderesse était admise à présenter, notamment des messages qu'elle avait échangés sur Facebook. Le Tribunal a toutefois conclu que ces éléments de preuve n'aidaient pas la demanderesse puisque la plupart étaient antérieurs aux incidents de 2010.

[74] Le Tribunal a déclaré dans les termes les plus nets, au paragraphe 39 de ses motifs, que la demanderesse n'avait pas « établi à première vue qu'il y a eu acte discriminatoire visé aux articles 7, 9 ou 10 » de la Loi.

[75] Le Tribunal a également bien précisé qu'il acceptait les raisons données par le syndicat pour expliquer le retrait de la demanderesse des formations en 2010. Il a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour pouvoir conclure que la discrimination avait joué un rôle dans ces décisions.

[76] À mon avis, cette conclusion était raisonnable compte tenu de la preuve soumise.

[77] Le Tribunal a conclu que, par la façon dont elle s'était comportée, la demanderesse n'avait rien fait pour tenter de trouver avec le syndicat défendeur une solution de compromis pour tenir compte de sa situation après que son médecin eut établi un nouveau rapport médical et que ce rapport eut été remis au défendeur le 1<sup>er</sup> février 2011. Encore une fois, compte tenu de la preuve dont disposait le Tribunal, cette conclusion était raisonnable.

[78] À mon avis, le Tribunal a conclu à juste titre, sur le fondement de l'ensemble de la preuve, que la demanderesse n'avait pas démontré qu'elle avait été victime d'un des actes discriminatoires visés aux articles 7, 9 ou 10 de la Loi.

[79] La dernière question devant être examinée est le sort que le Tribunal a réservé à la plainte fondée sur l'article 14 de la Loi, c'est-à-dire l'allégation de harcèlement dans le contexte de l'emploi. Voici ce qu'il déclare au paragraphe 47 :

Le Tribunal a tenté de définir le harcèlement comme étant des paroles ou un comportement non sollicités ou que l'on devrait savoir tels, fondés sur un motif de distinction illicite et évalués en fonction des faits propres à l'affaire selon la norme de la personne raisonnable dans les mêmes circonstances (voir *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 RCS 1252; *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canada (Forces armées)*, [1999] 3 CF 653). Dans le contexte de l'emploi, il faut examiner si le comportement a porté atteinte à la dignité de l'employé d'une manière telle qu'il crée un environnement de travail hostile ou malsain (voir *Day c. Société canadienne des postes*, 2007 TCDP 43, au paragraphe 184; *Croteau c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2014 TCDP 16, au paragraphe 43).

[80] Le Tribunal a rappelé les principes juridiques et la jurisprudence applicables. Il a cité des cas précis de harcèlement dont la demanderesse se disait victime, notamment ce qu'elle avait perçu comme des tentatives faites par M. Verbeek pour l'humilier. Le Tribunal a conclu que la demanderesse n'était pas parvenue à démontrer que M. Verbeek avait essayé de l'humilier ou qu'un motif de distinction illicite avait influencé les agissements de ce dernier.

[81] Le Tribunal a expressément conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour étayer les autres allégations de harcèlement et a estimé qu'aucun motif de distinction illicite n'avait constitué un facteur dans ces incidents.

[82] Là encore, vu l'ensemble de la preuve qui avait été soumise par la demanderesse et par le défendeur et que l'on trouve dans le DCT et dans la transcription de l'audience, ces conclusions du Tribunal sont raisonnables. C'est au Tribunal, et non à la Cour, qu'il incombe d'apprécier la preuve. Saisie d'une demande de contrôle judiciaire, la Cour peut examiner la preuve dont disposait le décideur et déterminer s'il a omis de prendre en compte des éléments de preuve ou si la preuve n'était pas suffisante pour justifier les conclusions contestées.

[83] Je suis convaincue qu'aucun manquement à l'équité procédurale n'a été commis. Je suis par ailleurs convaincue que la décision satisfait à la norme de contrôle applicable énoncée dans l'arrêt *Dunsmuir*, précité. Les motifs respectent les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité et la décision fait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. La demande de contrôle judiciaire sera rejetée.



[84] Le défendeur réclame les dépens de la présente demande.

[85] En vertu de l'article 400 des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106, la Cour jouit d'un pouvoir discrétionnaire absolu en matière de dépens.

[86] En vertu de ce pouvoir discrétionnaire, je refuse d'adjuger des dépens.

**JUGEMENT DANS LE DOSSIER T-1742-15**

**LA COUR REJETTE** la demande de contrôle judiciaire. En vertu de mon pouvoir discrétionnaire, je n'adjuge pas de dépens.

« E. Heneghan »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1742-15

**INTITULÉ :** MUNGLEGEET SIDDOO c SYNDICAT  
INTERNATIONAL DES DÉBARDEURS ET  
MAGASINIERS

**LIEU DE L'AUDIENCE :** VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

**DATES DE L'AUDIENCE :** LE 19 DÉCEMBRE 2016 et LE 9 JANVIER 2017

**MOTIFS DU JUGEMENT ET  
JUGEMENT :** LA JUGE HENEGAN

**DATE DES MOTIFS :** LE 12 JUILLET 2017

**COMPARUTIONS :**

Bruce Laughton

POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Laughton & Company, Barristers  
& Solicitors

POUR LE DÉFENDEUR