

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20200228

Dossier : T-1770-18

Référence : 2020 CF 315

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 28 février 2020

En présence de madame la juge Kane

ENTRE :

JEAN-JACQUES DESGRANGES

demandeur

et

**SERVICE CANADIEN D'APPUI AUX
TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS**

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

[1] Le demandeur, Jean-Jacques Desgranges (M. Desgranges), sollicite le contrôle judiciaire de la décision de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) datée du 29 août 2018. La Commission a rejeté la plainte pour discrimination en matière d'emploi fondée sur l'âge déposée par M. Desgranges contre le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA).

[2] Pour les motifs qui suivent, la présente demande de contrôle judiciaire est rejetée. La Commission a mené une enquête approfondie et a raisonnablement conclu qu'il n'y avait aucune preuve d'une discrimination fondée sur l'âge qui aurait été exercée par le SCDATA. Elle a conclu de façon raisonnable que le détachement de M. Desgranges auprès du SCDATA avait pris fin en raison d'un manque de travail et que, par conséquent, une enquête plus approfondie sur la plainte n'était pas justifiée. La Commission n'a pas commis d'erreur en omettant de tenir compte des articles 8 ou 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC, 1985, c H-6 (LCDP). Après avoir mené une enquête, elle a tranché la plainte telle que M. Desgranges l'avait décrite. Elle n'a pas non plus commis d'erreur en faisant abstraction de la preuve statistique. Car aucune preuve statistique n'a été fournie, et il est possible qu'une telle preuve n'existe même pas. De plus, des statistiques sur l'âge des personnes embauchées par le SCDATA ne changeraient rien à la conclusion factuelle selon laquelle le détachement de M. Desgranges a pris fin comme prévu, et n'a pas été renouvelé en raison d'un manque de travail. La Commission n'a pas non plus eu tort d'adopter les conclusions et les recommandations de l'enquêtrice, après avoir examiné la plainte et les observations de M. Desgranges en réponse au rapport de cette dernière. Les motifs de la Commission — qui reprennent ceux de l'enquêtrice — montrent que la décision est cohérente et rationnelle en plus d'être justifiée, transparente et intelligible.

[3] La Commission a également rejeté la plainte déposée par M. Desgranges contre Élections Canada, plainte qui reposait sur le même comportement discriminatoire allégué dans le cadre d'un concours lié à un poste de conseiller juridique (LP-01). Dans le cadre du concours en question, l'une des personnes données en référence par M. Desgranges, M. Choquette, a formulé le commentaire lié à l'âge qui est en cause dans le cadre de la présente plainte contre le

SCDATA et de la plainte contre Élections Canada. Dans la décision *Desgranges c Élections Canada*, 2020 CF 314 [*Desgranges I*], la Cour a déterminé que la décision de la Commission de rejeter la plainte était raisonnable et que l'enquête avait été approfondie.

[4] Même si M. Desgranges croit sincèrement que la discrimination fondée sur l'âge a eu des répercussions négatives sur ses possibilités d'emploi, il ne revient pas à la Cour d'en décider, ni de soupeser de nouveau la preuve présentée à la Commission ou de remettre en question le travail de l'enquêtrice. La Cour s'est attachée à examiner si l'enquête réalisée était approfondie, et si la décision de la Commission était raisonnable en regard de la jurisprudence et de la preuve au dossier dont disposait la Commission. Aucune erreur n'a été constatée.

I. Le contexte

A. *Le détachement du demandeur au SCDATA et sa candidature à un poste auprès d'Élections Canada*

[5] De mai 2014 à mai 2015, M. Desgranges a été détaché au niveau LP-01 (conseiller juridique) auprès du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, qui a été intégré au SCDATA en novembre 2014.

[6] Selon l'interprétation de la Cour — qui a été confirmée par le défendeur —, un détachement est un processus par lequel un employé qui occupe un poste au sein d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement est prêté ou affecté à un autre ministère ou à un autre organisme du gouvernement pour une période déterminée, à la fin de laquelle il retournera dans son ministère ou organisme d'attache.

[7] Vers la fin de la période de détachement de M. Desgranges, la directrice exécutive du SCDATA, M^{me} Rachel Boyer, et l'avocat principal, M. François Choquette, ont informé M. Desgranges que son détachement au sein du SCDATA ne serait pas prolongé en raison d'un manque de travail. Monsieur Desgranges raconte que M^{me} Boyer et M. Choquette avaient mentionné qu'ils le rappelleraient si la charge de travail du SCDATA augmentait.

[8] Monsieur Desgranges relate que, en mars 2016, il avait demandé à M. Choquette de lui fournir une lettre de recommandation en vue de sa candidature à d'autres postes. Monsieur Choquette avait accepté, mais lui avait souligné qu'il pourrait avoir de la difficulté à trouver un poste de niveau LP-01, en ajoutant « ton âge joue contre toi ».

[9] Monsieur Desgranges affirme que le SCDATA a par la suite embauché M. K. comme avocat en raison de l'augmentation de la charge de travail du SCDATA. Il raconte avoir alors communiqué avec M. Choquette et M^{me} Boyer afin de connaître les raisons pour lesquelles on ne lui avait pas proposé de reprendre son poste au sein du SCDATA, poste qui avait plutôt été donné à M. K. Madame Boyer a répondu par courriel qu'elle était satisfaite du choix de M. K. par M. Choquette et que, en matière d'embauche, le SCDATA devait également tenir compte de ses besoins actuels et futurs.

[10] Monsieur Desgranges indique également que, en juin 2016, il avait rencontré M. Choquette pour confirmer que ce dernier acceptait toujours d'être sa référence et s'enquérir des raisons pour lesquelles on ne lui avait pas demandé de reprendre son poste au SCDATA. Il se rappelle que M. Choquette avait souligné que M. K. n'avait pas été embauché à un poste LP-01,

que la relation personnelle de M. Desgranges avec M^{me} Boyer ne l'avait pas aidé, et que son âge était un obstacle à son embauche comme conseiller juridique.

[11] En juin 2016, M. Desgranges a posé sa candidature à un poste LP-01 auprès d'Élections Canada. Il a fourni deux références, soit M. Choquette, du SCDATA, et M^{me} Charron, gestionnaire des politiques et des communications de l'Agence du revenu du Canada.

[12] Comme il est décrit dans la décision *Desgranges I*, c'est M^{me} Savard, avocate principale à Élections Canada, qui était chargée du concours pour le poste LP-01. Entre autres critères, la capacité d'adaptation et la rigueur des candidats ont été évaluées. Madame Savard a pris note d'un commentaire formulé par M. Choquette au sujet de la capacité d'adaptation de M. Desgranges : « limite qui vient avec l'âge ≠ forte ». Pour ce qui est de la rigueur, M^{me} Savard a consigné plusieurs commentaires formulés par M. Choquette et par d'autres références qui n'avaient rien à voir avec l'âge de M. Desgranges.

[13] Monsieur Desgranges a obtenu la note de passage pour le critère de la capacité d'adaptation, mais pas pour celui de la rigueur; il a donc été éliminé du concours d'Élections Canada. Grâce à une demande d'accès à l'information et protection des renseignements personnels (AIPRP), M. Desgranges a obtenu les notes d'entrevue de M^{me} Savard et a découvert que M. Choquette avait formulé un commentaire lié à l'âge.

B. *La plainte à la Commission canadienne des droits de la personne*

[14] Le 22 décembre 2016, M. Desgranges a déposé auprès de la Commission une plainte contre le SCDATA où il alléguait que son détachement au SCDATA n'avait pas été prolongé (et qu'il n'avait pas été rappelé) en raison d'une discrimination fondée sur l'âge. La Commission a chargé une enquêtrice d'enquêter sur la plainte.

C. *L'enquête sur la plainte*

[15] L'enquêtrice a mené une enquête et produit son rapport (le rapport d'enquête) le 1^{er} juin 2018. Elle y énonçait ses conclusions et recommandait le rejet de la plainte.

[16] Dans son rapport, l'enquêtrice précisait avoir tenu compte de la plainte et de toutes les observations écrites présentées. Elle a interrogé M. Desgranges, M. Choquette, M^{me} Savard (qui était chargée du concours à Élections Canada) et M^{me} Charron (l'autre référence pour le poste à Élections Canada).

[17] Le rapport d'enquête fait état, entre autres, du rôle de la Commission et de l'objet de l'enquête, de la plainte déposée par M. Desgranges, du processus d'enquête et des renseignements recueillis dans le cadre des entrevues avec les témoins.

[18] L'enquêtrice a formulé les principales constatations suivantes :

- 1) la preuve appuie l'affirmation du défendeur selon laquelle le détachement de M. Desgranges au SCDATA n'a pas été renouvelé ou prolongé en raison d'un manque de travail;
- 2) le poste qui est par la suite devenu vacant au sein du SCDATA était un poste de recherche, et non un poste de conseiller juridique comme l'affirme M. Desgranges;
- 3) la preuve démontre que, durant le processus de vérification des références pour le poste LP-01 à Élections Canada, M. Choquette a formulé à M^{me} Savard un commentaire sur l'âge de M. Desgranges;
- 4) M. Choquette a formulé son commentaire sur l'âge de M. Desgranges de nombreux mois après la fin du détachement de ce dernier au SCDATA. Il ne semble donc pas y avoir de lien entre le commentaire et la décision de ne pas renouveler le détachement;
- 5) la preuve n'appuie pas la plainte de M. Desgranges selon laquelle la décision du SCDATA de ne pas prolonger son détachement était fondée sur son âge, qui constitue un motif de distinction illicite.

[19] Le 27 juin 2018, M. Desgranges a présenté des observations en réponse au rapport d'enquête. Il a réitéré sa plainte pour discrimination fondée sur l'âge et affirmé qu'il n'y avait aucune autre raison pour expliquer que le SCDATA ne l'ait pas rappelé pas au travail. Il a affirmé que l'enquêtrice n'aurait pas dû tenir compte de l'enquête menée sur sa plainte contre Élections Canada ni de la conclusion connexe. Monsieur Desgranges a contesté le fait que M. K.

avait été embauché comme chercheur, et a affirmé que les tâches que ce dernier effectuait étaient essentiellement celles qu'il avait lui-même accomplies durant son détachement. Il a souligné que M. Choquette avait déjà émis des commentaires positifs au sujet de son travail. Il a aussi remis en question le pouvoir de M^{me} Boyer de l'inclure dans un bassin de candidats préqualifiés pour un poste LP-01, et a fait remarquer qu'il n'avait pas refusé la médiation, mais avait plutôt conclu qu'un tel processus n'aurait pas permis de régler sa plainte.

[20] Le SCDATA a répondu au rapport d'enquête et a fourni des documents supplémentaires, y compris une lettre du directeur des ressources humaines du SCDATA confirmant que M. K. occupait un poste d'analyste de recherche et non de conseiller juridique.

II. La décision faisant l'objet du contrôle

[21] Conformément au sous-alinéa 44(3)b(i) de la LCDP, la Commission a conclu que, vu l'ensemble des circonstances de la plainte, une instruction de celle-ci par le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas justifiée. Elle a souligné que, avant de rendre sa décision, elle avait tenu compte de tous les renseignements pertinents, y compris les formulaires de plainte, le rapport d'enquête qui avait été communiqué et les observations des deux parties en réponse à ce rapport.

[22] La Commission a reconnu que M. Choquette avait bien formulé certains commentaires liés à l'âge alors qu'il agissait à titre de référence pour M. Desgranges dans le cadre d'un concours à Élections Canada. Mais elle a conclu que les commentaires en question n'avaient pas eu d'incidence sur la décision du SCDATA de ne pas prolonger ou renouveler le détachement de

M. Desgranges, ni sur la décision prise dans le cadre du concours d'Élections Canada (voir la décision *Desgranges I*). La Commission a conclu que la preuve n'appuyait pas l'allégation de M. Desgranges selon laquelle il avait été victime de discrimination fondée sur l'âge.

III. Les questions en litige

[23] Monsieur Desgranges a soulevé plusieurs arguments précis — exposés ci-dessous — qui peuvent être regroupés sous deux questions principales :

1. La Commission a-t-elle commis une erreur en ne menant pas une enquête approfondie?
2. La décision de la Commission, selon laquelle il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour justifier une enquête plus poussée et il fallait en conséquence rejeter la plainte, était-elle raisonnable?

IV. La norme de contrôle applicable

[24] Les parties conviennent que la norme de contrôle de la décision raisonnable s'applique à l'égard du bien-fondé de la décision, et que les principes directeurs énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] SCJ N° 65 [*Vavilov*], s'appliquent au moment d'établir si la décision est raisonnable. La jurisprudence antérieure à l'arrêt *Vavilov* avait établi qu'il fallait examiner les décisions de la Commission de rejeter une plainte en vertu de l'alinéa 44(3)b) de la LCDP selon la norme de la décision raisonnable (*Canada (Commission des droits de la personne) c Canada (Procureur général)*, 2018 CSC 31, 2 RCS 230, au par. 27; *Georgoulas c Canada (Procureur*

général), 2018 CF 652, 298 ACWS (3d) 826 [*Georgoulas*], au par. 58). Cette norme reste la norme de contrôle et elle a été renforcée par l'arrêt *Vavilov*.

[25] La question de savoir si l'enquête était suffisamment approfondie est une question qui relève de l'équité procédurale (*Joshi c Banque Canadienne impériale de commerce*, 2015 CAF 92, [2015] ACF n° 454, au par. 6), et une telle approche n'a pas été modifiée par l'arrêt *Vavilov*.

[26] Comme il l'avait fait dans la décision *Desgranges I*, M. Desgranges a souligné plusieurs passages de l'arrêt *Vavilov* qui concernent la façon dont il faut procéder à un contrôle selon la norme de la décision raisonnable. Dans le cadre de la décision soumise au présent contrôle, tous les principes directeurs pertinents de l'arrêt *Vavilov* ont été examinés et appliqués.

[27] Dans l'arrêt *Vavilov*, la Cour suprême du Canada a fourni des directives détaillées sur ce en quoi consiste une décision raisonnable et sur la façon de procéder à un contrôle selon la norme de la décision raisonnable. Ainsi, les caractéristiques d'une décision raisonnable demeurent sa justification, sa transparence et son intelligibilité. La cour de révision doit entreprendre son évaluation du caractère raisonnable d'une décision en examinant les motifs donnés avec une attention respectueuse, et chercher à comprendre le raisonnement adopté par le décideur pour en arriver à sa conclusion. Au demeurant, une décision raisonnable doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et être justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est astreint.

[28] Le rôle de la Cour en matière de contrôle judiciaire consiste à déterminer si la décision de la Commission de rejeter — c.-à-d. d'écarter — une plainte était raisonnable. Il n'appartient pas à la Cour de soulever de nouveau la preuve ou de rendre une nouvelle décision relativement à la nature de la plainte et à la question de savoir si le Tribunal devrait y donner suite. Comme il est mentionné au paragraphe 125 de l'arrêt *Vavilov*, à moins de circonstances exceptionnelles, les cours de révision ne modifient pas les conclusions de fait du décideur.

V. La jurisprudence concernant le rôle de la Commission et de l'enquêteur

[29] Comme il est mentionné dans la décision *Desgranges I*, le rôle de la Commission consiste à déterminer s'il faut transmettre la plainte au Tribunal (*Cooper c Canada (Commission des droits de la personne)*, [1996] 3 RCS 854 [*Cooper*]; *Slattery c Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 CF 574, 46 ACWS (3d) 923 [*Slattery*], aux par. 14 et 15, conf. par [1996] ACF n° 385 (CA), 62 ACWS (3d) 761; *Sketchley c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 404, 144 ACWS (3d) 509, aux par. 37 et 38). La Commission exerce une fonction d'examen préalable, et non une fonction décisionnelle.

[30] Dans la décision *Georgoulas*, la Cour a donné un aperçu et fourni un résumé des principes pertinents tirés de la jurisprudence (notamment *Hughes c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 837, 323 DLR (4^e) 699, aux par. 30 à 34; *Cooper*; *Slattery*; *Sketchley*; *Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 160, 474 NR 366; et *Ritchie c Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 114, 19 Admin LR (6^e) 177), qui s'appliquent tous également à la présente affaire. Au paragraphe 87 de la décision *Georgoulas*, la Cour a souligné ce qui suit :

87 Voici une synthèse des principes tirés de la jurisprudence qui ont été appliqués en l'espèce :

- La Commission n'est pas un organe décisionnel — il lui est plutôt demandé d'établir si une plainte justifie un examen plus approfondi. La Commission doit évaluer si « la preuve est suffisante » ou, autrement dit, elle doit mener un examen préalable.
- La Commission jouit d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer si les circonstances justifient de poursuivre l'examen.
- Au nom de l'obligation d'équité procédurale, la Commission doit apprécier la pertinence de poursuivre l'examen d'une manière équitable, neutre et rigoureuse.
- L'appréciation de la rigueur de l'enquête commande la retenue à l'égard du décideur pour ce qui a trait à l'évaluation de la valeur probante de la preuve et de la pertinence de poursuivre l'enquête. L'enquête doit se borner aux questions fondamentales; il n'est pas demandé à l'enquêteur de prendre en compte chaque petit détail.
- La Commission jouit d'une grande latitude quant à sa procédure d'enquête.
- La norme de la perfection ne saurait régir une enquête relative aux droits de la personne.

VI. Les dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Emploi

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.

Employment

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

**Demandes d'emploi,
publicité**

8 Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :

a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;

b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel.

[...]

**Lignes de conduite
discriminatoires**

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 :

a) de fixer ou d'appliquer des

adversely in relation to an employee, on a prohibited ground of discrimination.

**Employment applications,
advertisements**

8 It is a discriminatory practice

(a) to use or circulate any form of application for employment, or

(b) in connection with employment or prospective employment, to publish any advertisement or to make any written or oral inquiry that expresses or implies any limitation, specification or preference based on a prohibited ground of discrimination.

[...]

**Discriminatory policy or
practice**

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

(a) to establish or pursue a

lignes de conduite;	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.

VII. La Commission n'a pas commis une erreur en adoptant les conclusions du rapport d'enquête.

[31] L'affirmation de M. Desgranges, selon laquelle l'enquêtrice a outrepassé sa compétence et la Commission a mal compris son rôle en vertu de l'article 44 en [TRADUCTION] « approuvant machinalement » les conclusions et la recommandation de l'enquêtrice, ne tient pas compte des principes bien établis dans la jurisprudence qui sont énoncés ci-dessus.

[32] Monsieur Desgranges se trompe lorsqu'il affirme que, dans leurs rapports, les enquêteurs de la Commission doivent s'en tenir à des conclusions de fait et ne pas formuler de recommandations. Les enquêteurs formulent régulièrement des recommandations (*Slattery*; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Casler*, 2015 CF 704, 255 ACWS (3d) 170, au par. 25; par la Cour d'appel fédérale : *Sketchley*, au par. 37; *Ritchie*, aux par. 41 et 42).

[33] Monsieur Desgranges a également tort d'affirmer que, au moment de prendre sa décision, la Commission ne peut pas se fier au rapport d'enquête ni aux recommandations connexes. Le

principe de longue date selon lequel la Commission peut adopter un rapport d'enquête et en faire ainsi ses propres motifs a été souligné dans l'arrêt *Sketchley*, au paragraphe 37 :

Lorsque la Commission adopte les recommandations de l'enquêteur et qu'elle ne présente aucun motif ou qu'elle fournit des motifs très succincts, les cours ont, à juste titre, décidé que le rapport d'enquête constituait les motifs de la Commission aux fins de la prise décision en vertu du paragraphe 44(3) de la [LCDP].

[34] Ce principe a d'ailleurs récemment été réitéré dans la décision *Wagmatcook First Nation c Oleson*, 2018 CF 77, 289 ACWS (3d) 158, au paragraphe 34.

[35] Contrairement à la façon dont M. Desgranges a présenté les choses, la Commission n'a pas [TRADUCTION] « approuvé machinalement » le rapport d'enquête. La lettre de décision mentionne clairement que, avant de prendre sa décision, la Commission a examiné la plainte, le rapport, les éléments de preuve documentaire et les observations formulées en réponse.

[36] Dans ses observations en réplique, M. Desgranges a remis en question le fait que l'enquêtrice se soit fiée à l'enquête menée sur la plainte visant Élections Canada. Il a contesté la prétention selon laquelle M. K. avait été embauché comme chercheur par le SCDATA, a soutenu que l'enquêtrice avait fait preuve de négligence en ne vérifiant pas le poste occupé par M. K. et contesté le pouvoir de M^{me} Boyer de l'inclure dans un bassin de candidats préqualifiés en vue de futurs postes LP-01 offerts au SCDATA. Monsieur Desgranges contestait donc à tous ces égards les conclusions de l'enquêtrice. La Commission a examiné les observations en question, mais a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour poursuivre la plainte.

[37] L'argument de M. Desgranges selon lequel les motifs de la Commission sont trop vagues — c'est-à-dire qu'ils sont inadéquats — est fondé sur sa croyance erronée que la Commission a commis une erreur en adoptant le rapport d'enquête.

VIII. L'enquête était-elle approfondie?

A. *Les arguments du demandeur*

[38] Monsieur Desgranges ne conteste pas le fait qu'il a été détaché auprès du SCDATA pour une période déterminée et que la période de détachement a pris fin. Cependant, il soutient que M. Choquette avait promis de le rappeler s'il y avait du travail, ce qu'il n'a pas fait.

[39] Monsieur Desgranges soutient que le commentaire relatif à l'âge formulé par M. Choquette alors qu'il agissait à titre de référence dans le cadre du concours d'Élections Canada démontre qu'il avait le même point de vue en ce qui concerne le renouvellement de son détachement au SCDATA l'année précédente. Il affirme qu'il existait une [TRADUCTION] « mentalité » au sein du SCDATA au sujet de son âge. En outre, il laisse entendre que M. Choquette était responsable de l'embauche des conseillers juridiques au SCDATA et que, lorsqu'il y avait eu du travail à accomplir, ce dernier avait préféré embaucher M. K. plutôt que de le rappeler, parce que ce dernier était plus jeune, et même s'il avait moins d'expérience.

[40] Monsieur Desgranges soulève de nombreux arguments précis, dont les suivants :

- l'enquête n'était pas approfondie parce que l'enquêtrice n'a pas tenu compte de l'alinéa 8b) de la LCDP (qui traite de l'annonce et de la publication de demandes

d'emploi et de la tenue d'enquêtes, oralement ou par écrit); dans les motifs, l'enquêtrice n'a pas non plus expliqué son interprétation de l'article 8;

- l'enquête n'était pas approfondie parce que l'enquêtrice n'a pas tenu compte de l'article 10 de la LCDP (qui traite des lignes de conduite discriminatoires);
- l'enquête n'était pas approfondie parce que l'enquêtrice n'a pas tenu compte de la preuve statistique concernant les tendances relatives à l'âge (ce point n'a pas été soulevé dans le cadre des plaidoiries);
- l'enquête n'était pas approfondie parce que l'enquêtrice n'a pas examiné la preuve fournie par les témoins ni interrogé M. K.;
- compte tenu des directives de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*, les motifs de la Commission sont trop vagues pour permettre à la Cour de conclure que la décision est raisonnable.

[41] Comme il l'a fait dans la décision *Desgranges I*, M. Desgranges soutient que sa plainte fait intervenir l'alinéa 8b) de la LCDP et que, par conséquent, il fallait la traiter en vertu de cette disposition et non en vertu de l'article 7. Il affirme que la responsabilité d'établir la disposition de la LCDP qui s'applique ne devrait pas revenir à un profane, et souligne qu'il a coché deux cases du formulaire de plainte sous la rubrique « Indiquez dans quel(s) domaine(s) vous croyez qu'il y a eu de la discrimination : cochez uniquement les domaines qui s'appliquent à la plainte ». Il a coché les cases « emploi » et « demande d'emploi ou publicité ». Il soutient qu'il est évident que l'article 8 aurait dû être pris en considération, étant donné qu'il avait indiqué que

la discrimination s'était produite dans le contexte d'une demande d'emploi ou d'un emploi éventuel.

[42] Monsieur Desgranges propose une interprétation de la version anglaise de l'alinéa 8b) fondée sur la définition du dictionnaire du mot anglais « *inquiry* » (enquête), qui peut avoir deux sens : *to make an inquiry* (c.-à-d. poser une question) ou *to inquire into facts* (c.-à-d. mener une enquête sur les faits ou relativement à un événement). Il soutient que l'alinéa 8b) prévoit donc une enquête sur les faits et que, dès lors que M^{me} Savard a consigné le commentaire relatif à l'âge formulé par M. Choquette au moment de la vérification des références par Élections Canada, le processus est devenu une enquête sur les faits.

[43] Monsieur Desgranges avance que, même si M. Choquette a formulé le commentaire lié à l'âge au moment de la vérification des références par Élections Canada — soit presque un an après la fin de son détachement au SCDATA —, le commentaire en question reflète tout de même ce que ce dernier pensait au moment d'envisager le renouvellement de son détachement au SCDATA. Monsieur Desgranges allègue que la Commission n'a pas tenu compte de l'incidence du commentaire relatif à l'âge de M. Choquette sur la décision du SCDATA. Il ajoute que le SCDATA n'a pas précisé pourquoi on ne l'avait pas rappelé comme promis, et que son âge est la seule explication possible.

[44] Pour des raisons similaires, M. Desgranges soutient maintenant que l'enquêtrice aurait dû tenir compte de l'article 10. Il réitère que le commentaire de M. Choquette sur son âge reflétait son attitude préexistante, attitude qu'affichait aussi M^{me} Boyer. Ce préjugé, combiné à la

décision de M. Choquette de ne pas prolonger son détachement et de ne pas le rappeler au SCDATA, constitue une ligne de conduite discriminatoire qui a annihilé ses chances d'emploi, ce qui contrevient à l'alinéa 10a) de la LCDP.

[45] En outre, M. Desgranges fait valoir que la Commission aurait dû tenir compte des données statistiques sur les tendances en matière d'embauche des conseillers juridiques au sein du SCDATA. Il soutient que, en ne tenant pas compte de tels renseignements pertinents, la Commission n'a pas effectué une analyse approfondie (il s'appuie à cet égard sur la décision *Canada (Procureur général) c Walden*, 2010 CF 490, 368 FTR 85 [*Walden*], aux par. 78 et 114 à 116).

[46] Comme il l'a expliqué dans sa plaidoirie, M. Desgranges soutient que l'enquêtrice n'a pas mené une enquête approfondie parce qu'elle n'a pas cherché à savoir qui était réellement responsable de l'embauche au sein du SCDATA. En outre, elle n'a pas cherché à connaître les besoins organisationnels du SCDATA, non plus qu'elle n'a interrogé M. K. pour établir la nature de son poste et n'a analysé la conduite de M^{me} Savard lorsque celle-ci a consigné le commentaire lié à l'âge formulé par M. Choquette (au moment de la vérification des références par Élections Canada).

[47] Monsieur Desgranges explique avoir signalé dans sa plainte les renseignements contradictoires au sujet de la personne responsable de l'embauche au sein du SCDATA. Selon lui, c'est M. Choquette qui a décidé de ne pas prolonger son détachement, de ne pas le rappeler plus tard et d'embaucher M. K. Il ajoute que M. Choquette lui avait dit qu'il s'agissait en fait de

la décision de M^{me} Boyer. Pourtant, selon le courriel de M^{me} Boyer, c'est plutôt M. Choquette qui avait choisi M. K. Monsieur Desgranges soutient que la remarque de M^{me} Boyer selon laquelle les besoins actuels et futurs de l'organisation avaient été pris en considération au moment d'embaucher M. K. appuie également son allégation de discrimination fondée sur l'âge. Dans l'ensemble, il allègue que ces renseignements contradictoires auraient dû inciter l'enquêtrice à mener un examen plus approfondi.

B. *Les observations du défendeur*

[48] Le défendeur soutient que l'enquête de la Commission sur la plainte de M. Desgranges était équitable, approfondie et neutre, conformément aux exigences établies par la Cour fédérale aux paragraphes 14 et 15 de la décision *Slattery*.

[49] Le rapport d'enquête portait sur la question fondamentale de savoir si le SCDATA avait décidé de ne pas renouveler le détachement de M. Desgranges ou de ne pas rappeler ce dernier pour un autre emploi en raison de son âge. Le défendeur fait remarquer que l'enquêtrice a examiné tous les documents fournis par les parties et a interrogé les principaux témoins.

[50] Aux dires du défendeur, l'enquêtrice n'a pas commis d'erreur en ne tenant pas compte de l'alinéa 8b) de la LCDP, car cette disposition concerne les publications et les enquêtes tenues oralement. Il soutient que, au mieux, l'alinéa 8b) pourrait seulement s'appliquer dans le cadre d'une plainte contre Élections Canada.

[51] Le défendeur reconnaît que M. Desgranges a coché les deux cases sur le formulaire de plainte — emploi et demande d'emploi ou publicité —, mais souligne qu'il n'y a pas eu de demande, de publicité ni d'enquête de la part du SCDATA. Fait plus important encore, peu importe les cases cochées, l'enquêtrice a traité entièrement la plainte telle que décrite par M. Desgranges dans son exposé circonstancié.

[52] En outre, le défendeur soutient que la Commission n'a pas commis d'erreur en ne tenant pas compte de l'article 10 (qui concerne les lignes de conduite discriminatoires). Rien n'indique — à part l'affirmation de M. Desgranges — que M. Choquette était responsable des décisions d'embauche au sein du SCDATA, tout comme rien ne prouve que les pratiques d'embauche du SCDATA étaient empreintes de quelque façon que ce soit du présumé âgisme de la part de M. Choquette. Par conséquent, il n'y a aucune preuve de lignes de conduite discriminatoires au sein du SCDATA.

[53] Le défendeur ajoute que M. Desgranges passe sous silence le fait que, en décembre 2016, M^{me} Boyer (la directrice exécutive du SCDATA) l'a inclus dans un bassin de candidats préqualifiés pour un poste LP-01 au sein d'un secrétariat du SCDATA, ce qui contredit son affirmation actuelle selon laquelle le SCDATA aurait appliqué des lignes de conduite discriminatoires liées à l'âge.

[54] Quant à l'argument de M. Desgranges selon lequel il aurait fallu prendre en considération la preuve statistique, le défendeur soutient que, même s'il existait une telle preuve, celle-ci ne serait pas manifestement essentielle au traitement de la plainte de M. Desgranges. Le défaut de

chercher ou d'examiner de tels éléments de preuve n'était pas déraisonnable ni inéquitable sur le plan de la procédure.

C. *L'enquête était approfondie.*

[55] La Cour conclut que l'enquête de la Commission était à la fois équitable, neutre et approfondie.

[56] Le critère de la rigueur vise à déterminer si l'enquêteur a omis d'enquêter sur des « éléments de preuve manifestement essentiels » ou des « aspects fondamentaux ou essentiels » de la plainte. Dans l'arrêt *Bergeron*, la Cour d'appel fédérale a souligné que l'obligation de rigueur est contextuelle et n'oblige pas les enquêteurs à « examiner l'affaire sous tous les angles possibles et imaginables ». En l'espèce, la Commission n'a omis d'examiner ni des éléments de preuve essentiels, ni des questions fondamentales.

[57] L'enquêtrice a relevé les principales allégations de M. Desgranges, à savoir : qu'il est âgé pour un candidat à un poste LP-01; qu'il n'a pas été rappelé par le SCDATA après son détachement et que le commentaire lié à l'âge formulé par M. Choquette — l'une des références qu'il a fournies dans le cadre d'un concours d'Élections Canada — reflétait un préjugé fondé sur l'âge qui a [TRADUCTION] « teinté » la décision du SCDATA de ne pas prolonger ni renouveler son détachement.

[58] L'enquêtrice a compris et résumé la plainte au début de son rapport, puis a examiné les observations écrites des deux parties, interrogé les personnes clés visées par la plainte (c.-à-d.

M. Choquette, M^{me} Boyer, M^{me} Charron et, surtout, M. Desgranges) et tiré des conclusions fondées une évaluation de l'ensemble de la preuve.

[59] Ainsi, aux paragraphes 13 et 14 de son rapport, l'enquêtrice a abordé la question des raisons pour lesquelles le détachement de M. Desgranges n'avait pas été renouvelé. Aux paragraphes 15 à 20, elle a évalué si M. K. avait été embauché comme avocat ou chercheur. Elle s'est aussi penchée sur le commentaire lié à l'âge émis par M. Choquette dans le cadre du concours d'Élections Canada. Elle a interrogé M^{me} Savard — qui avait mené le concours d'Élections Canada — et consigné aux paragraphes 26 à 27 l'information recueillie. Elle a aussi souligné que M^{me} Boyer avait inclus M. Desgranges parmi un bassin de candidats préqualifiés.

[60] Durant son entrevue et dans ses observations en réplique, M. Desgranges a eu amplement l'occasion d'exprimer ses préoccupations au sujet de la rigueur de l'enquête. De façon générale, ses observations en réplique contestaient les conclusions de l'enquêtrice.

[61] Contrairement au point de vue de M. Desgranges, la Commission n'a pas commis d'erreur en examinant sa plainte à la lumière de l'article 7 de la LCDP, une disposition générale qui, de toute évidence, est appropriée aux circonstances décrites dans sa plainte.

[62] L'article 8 de la LCDP ne concerne pas la conduite décrite dans la plainte de M. Desgranges. L'interprétation unique que fait M. Desgranges de l'alinéa 8b) — soit que la consignation du commentaire relatif à l'âge de M^{me} Savard (à Élections Canada) a entraîné une « enquête » au sujet de son âge — ne concorde pas avec les principes d'interprétation des lois.

[63] Dans l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 RCS 27, [1998] SCJ n° 2, au paragraphe 21, la Cour suprême du Canada a cité E. A. Driedger, *Construction of Statutes*, 2e éd., Toronto, Butterworths, 1983, à la page 87, et énoncé les principes directeurs suivants :

[...] il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.

[64] À la lumière de ces principes, et suivant le sens ordinaire, l'alinéa 8b) traite de la publication d'une annonce ou de la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite. En d'autres termes, il traite de la conduite de la partie (p. ex. un employeur éventuel) qui veut recruter un employé.

[65] La Cour conclut que l'expression « enquête [tenue] oralement ou par écrit » à l'alinéa 8b) doit être interprétée dans le contexte de la LCDP et dans le cadre de l'article 8 comme le fait de poser une question, et non comme la tenue d'une enquête sur les faits. L'interprétation de M. Desgranges n'est appuyée par aucun principe d'interprétation des lois, et M. Desgranges n'a cité aucun élément de jurisprudence au sujet de l'article 8 ou à l'appui de son interprétation.

[66] En l'espèce, le SCDATA n'a pas fait de publicité ni publié d'annonce relativement à un emploi et n'a pas non plus tenu une enquête au sujet de M. Desgranges. Monsieur Choquette a formulé son commentaire sur l'âge alors qu'il agissait à titre de référence pour M. Desgranges dans le cadre du processus d'Élections Canada, et non pas dans le cadre d'un processus lié à un emploi du SCDATA. De plus, il n'y a pas eu d'enquête sur l'âge de M. Desgranges dans le cadre dudit processus d'Élections Canada. Le commentaire a été fait gratuitement par M. Choquette

dans le cadre de l'évaluation de la capacité d'adaptation de M. Desgranges, un des critères d'évaluation de l'ensemble des candidats.

[67] Même si l'on pouvait interpréter l'alinéa 8b) de manière à englober la conduite reprochée — ce qui n'est pas le cas —, l'enquêtrice n'a fait fi d'aucun élément de preuve ni d'aucun aspect de la plainte en l'examinant à la lumière de l'article 7 de la LCDP.

Monsieur Desgranges n'a pas été en mesure de citer des éléments de preuve qui auraient été différents si l'enquête avait été fondée sur l'alinéa 8b).

[68] L'article 7 offre une protection plus large et est [TRADUCTION] « celui qui convient le mieux » pour traiter de la conduite décrite dans la plainte, parce qu'il concerne les refus d'employer ou de continuer à employer une personne ainsi que les traitements différentiels défavorables dans le cadre de l'emploi. De plus, il vise la discrimination directe et indirecte.

[69] En ce qui concerne l'article 10, dans sa plainte, M. Desgranges n'a pas allégué de discrimination systémique, et il n'y a aucune preuve de lignes de conduite discriminatoires au sein du SCDATA.

[70] De plus, le fait que l'enquêtrice eût tenu compte de l'article 10 n'aurait rien changé à la preuve ni à l'enquête. L'enquêtrice s'est concentrée sur la plainte décrite par M. Desgranges, et elle aurait tiré la même conclusion : le détachement n'a pas été renouvelé en raison du manque de travail. De plus, la préqualification de M. Desgranges pour un autre poste au sein du

SCDATA contredit sa croyance selon laquelle le SCDATA a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son âge.

[71] La Commission n'a commis aucune erreur en omettant d'énoncer son interprétation de l'article 8 ou de l'article 10, car ni l'un ni l'autre ne s'appliquaient.

[72] L'argument de M. Desgranges selon lequel l'enquêtrice a commis une erreur en ne tenant pas compte de la preuve statistique au sujet de l'âge des personnes embauchées par le SCDATA au niveau LP-01 est rejeté, pour les mêmes raisons que celles énoncées dans la décision *Desgranges 1*.

[73] On ne peut reprocher à la Commission de ne pas avoir tenu compte d'éléments de preuve statistiques qui n'ont pas été fournis, et qui n'existent probablement pas. Monsieur Desgranges a reconnu ignorer si des statistiques existaient, mais a fait valoir qu'il aurait fallu en recueillir et les prendre en considération. Il n'a pas démontré en quoi les statistiques sur l'âge des personnes embauchées aux postes LP-01 au sein du SCDATA (qui, apparemment, ne comptait qu'un avocat principal et un avocat au moment pertinent) auraient été des « preuves manifestement essentielles » dans le cadre du traitement de sa plainte. Le fait que M. Desgranges s'appuie sur la décision *Walden*, aux paragraphes 109 à 118, pour faire valoir que les éléments de preuve de nature statistique sont utiles pour détecter les cas de discrimination ne tient pas compte d'autres passages pertinents de la décision en question, y compris l'affirmation selon laquelle une telle preuve statistique ne suffit pas, à elle seule, à établir la discrimination. Il doit y avoir d'autres éléments de preuve qui établissent un lien entre le motif de discrimination invoqué par le

plaignant et le traitement défavorable allégué (*Canada (Commission des droits de la personne) c Canada (Ministre du Développement social)*, 2010 CF 1135, 194 ACWS (3d) 1222, au par. 18; *Stukanov c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 854, 295 ACWS (3d) 823, aux par. 17 et 18; *Davidson c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 877, 307 ACWS (3d) 587, au par. 35).

[74] S'agissant des allégations de M. Desgranges selon lesquelles l'enquêtrice n'a pas poussé assez loin son examen de la preuve, comme il a été mentionné précédemment, la Commission dispose d'une grande latitude dans la conduite de ses enquêtes. L'enquêtrice n'est pas tenue de se pencher sur toutes les éventuelles questions accessoires ou non liées. En outre, l'enquête peut être approfondie sans être exhaustive. Dans la présente affaire, l'enquêtrice a recueilli et examiné les éléments de preuve pertinents pour traiter les allégations.

[75] Dans l'arrêt *Wong c Canada (Travaux publics et Services gouvernementaux)*, 2018 CAF 101, 293 ACWS (3d) 129, au paragraphe 14, la Cour d'appel fédérale a confirmé que, au moment de traiter des allégations selon lesquelles une enquête n'a pas été approfondie, la question consiste à déterminer si des éléments de preuve manifestement essentiels ont été négligés :

S'agissant de l'équité procédurale, la Cour fédérale a souligné que, selon *Slattery c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 C.F. 574, [1994] A.C.F. no 181 (QL) (*Slattery*), une enquête de la CCDP ne peut être annulée pour manquement à l'équité procédurale qu'en cas d'omissions déraisonnables, comme l'omission par l'enquêtrice d'examiner des éléments de preuve manifestement essentiels. La Cour fédérale a également observé que, selon *Sanderson c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 447, [2006] A.C.F. no 557 (QL), et *Gravelle c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 251, [2006] A.C.F. no 323 (QL),

l'omission d'interroger des témoins importants faisant partie des « principaux participants » peut équivaloir à un défaut d'examiner des éléments de preuve manifestement essentiels, mais que, selon *Slattery*, il ne peut être conclu au manque de rigueur d'une enquête simplement parce que l'enquêtrice n'a pas interrogé chaque témoin dont le nom a été fourni par une partie.

[76] Il n'était pas nécessaire, pour l'enquêtrice, d'établir qui était responsable de l'embauche au sein du SCDATA. Elle a interrogé les deux personnes clés du SCDATA qui étaient les plus au courant du détachement de M. Desgranges. Il n'incombait pas non plus à l'enquêtrice d'évaluer les besoins organisationnels du SCDATA ou d'interroger M. K. pour confirmer la teneur de son poste. La preuve présentée à la Commission établit que M. K. a été embauché comme chercheur, et non comme conseiller juridique. L'enquêtrice n'a pas manqué de demander à M^{me} Savard les raisons pour lesquelles elle avait noté le commentaire de M. Choquette dans le cadre du processus de vérification des références d'Élections Canada, et les raisons pour lesquelles elle n'avait pas posé d'autres questions aux références. La preuve démontre que le détachement de M. Desgranges a pris fin comme prévu, et qu'il n'a pas été renouvelé en raison d'un manque de travail. Le rôle de la Cour consiste à déterminer si l'enquête sur la plainte était approfondie et non pas à examiner la conduite de M^{me} Savard dans le cadre du processus de vérification des références lors du concours d'Élections Canada.

[77] Même si M. Desgranges soutient que l'enquête faisait abstraction de certains éléments et certaines circonstances de sa plainte, il n'a pas précisé les omissions en question. Sa plainte telle que décrite a été traitée, tout comme ses observations en réplique au rapport d'enquête — qui ne contenaient pas de nouveaux renseignements — ont été prises en considération.

IX. La décision de la Commission est-elle raisonnable?

A. *Les observations du demandeur*

[78] Pour faire valoir que la décision n'était pas raisonnable, M. Desgranges s'appuie sur des arguments similaires à ceux utilisés pour soutenir son argument selon lequel l'enquête n'était pas assez approfondie.

[79] Monsieur Desgranges avance que l'enquêtrice n'a pas tenu compte de tous les éléments de sa plainte détaillée et qu'elle n'a pas examiné la preuve fournie par les témoins interrogés. Selon lui, la Commission a porté peu d'attention à ses observations en réplique et elle n'a pas appliqué le critère de « l'exigence professionnelle justifiée » (EPJ) aux faits de la plainte, en particulier en ce qui concerne le poste de recherche au sein du SCDATA pour lequel M. K. a été embauché.

[80] En outre, M. Desgranges fait valoir, comme il a été mentionné précédemment, que la Commission n'a pas expliqué son interprétation des dispositions pertinentes de la LCDP et n'a pas fourni les raisons pour lesquelles d'autres dispositions n'avaient pas été prises en considération. Selon ses dires, cette situation démontre que, contrairement aux principes énoncés dans l'arrêt *Vavilov*, le régime législatif de la LCDP n'a pas été respecté.

[81] De façon plus générale, M. Desgranges soutient que les motifs de la décision ne reflètent pas une analyse rationnelle, ce qui va également à l'encontre des directives énoncées par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*.

[82] À cet effet, M. Desgranges renvoie à la décision *Jagadeesh c Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)*, 2019 CF 1224, 311 ACWS (3d) 139 [*Jagadeesh*], dans laquelle la Cour a conclu que la Commission avait commis une erreur en ne tenant pas compte de tous les motifs de la plainte et de l'ensemble des observations en réplique du demandeur. Il soutient que la Commission a commis la même erreur dans son cas et que, par conséquent, la décision n'est pas raisonnable.

B. *Les observations du défendeur*

[83] Le défendeur affirme que la Commission s'est acquittée de son mandat d'enquêter sur la plainte et d'évaluer et de soupeser la preuve présentée, pour conclure raisonnablement qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve à l'appui de la plainte. En effet, la preuve étaye la conclusion selon laquelle il n'y avait pas suffisamment de travail au niveau LP-01 au sein du SCDATA pour prolonger le détachement de M. Desgranges ou pour rappeler ce dernier. De plus, le SCDATA n'était aucunement obligé de rappeler M. Desgranges.

[84] Les motifs de la Commission sont transparents et intelligibles et sont justifiés par les faits, qui appuient la conclusion. Les motifs et le résultat vont dans le même sens, soit qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuve pour justifier la tenue d'une enquête plus approfondie.

[85] Le défendeur soutient en outre que M. Desgranges a eu tort de se fier à la décision *Jagadeesh*, parce qu'il ne s'agit pas d'une affaire analogue.

C. *La décision est raisonnable*

[86] Monsieur Desgranges a attiré l'attention de la Cour sur plusieurs passages de l'arrêt *Vavilov* à l'appui de ses arguments précis et de son allégation générale selon laquelle la décision n'est pas raisonnable. Cependant, certains des passages en question ont été cités hors contexte. La Cour a tenu compte des principes pertinents de l'arrêt *Vavilov* pour déterminer si la décision de la Commission est raisonnable.

[87] La Cour fait remarquer qu'un contrôle fondé sur la norme de la décision raisonnable est axé à la fois sur le processus décisionnel et sur le résultat. Il faut examiner attentivement les motifs pour comprendre le raisonnement qui a mené au résultat (*Vavilov*, aux par. 83 à 84). En l'espèce, les motifs reflètent la façon dont l'enquêtrice a mené l'enquête sur la plainte, de même que l'évaluation des éléments de preuve pertinents et la logique des conclusions tirées.

[88] Comme il est mentionné au paragraphe 85 de l'arrêt *Vavilov*, il faut évaluer la décision dans son ensemble pour déterminer si elle est raisonnable. La Cour suprême du Canada n'a pas préconisé une approche consistant à ne retenir que certains aspects.

[89] L'argument de M. Desgranges selon lequel la Commission a commis une erreur en n'énonçant pas son interprétation du régime législatif — contrairement aux paragraphes 106 à 107 de l'arrêt *Vavilov*, qui exigent que le régime législatif applicable soit pris en considération au moment d'évaluer le caractère raisonnable d'une décision — ne tient pas compte de la longue liste des « éléments » pertinents à prendre en considération qui figure dans l'arrêt *Vavilov*. C'est le contexte qui déterminera si ces « éléments » sont des indications d'une décision raisonnable. De plus, le passage invoqué enjoint la Cour à examiner le régime législatif, ce que la Cour a fait.

Conformément au régime législatif en vigueur, le rapport d'enquête décrit en langage clair le rôle de la Commission et l'approche adoptée pour enquêter sur une plainte de discrimination. De toute évidence, le régime législatif a été pris en considération.

[90] L'enquêtrice et la Commission ont raisonnablement conclu, à la lumière de la preuve, que le détachement de M. Desgranges n'a pas été renouvelé en raison d'un manque de travail au SCDATA et que M. Desgranges n'a pas été rappelé pour cette même raison, et non en raison de son âge. La preuve appuie la conclusion selon laquelle le SCDATA a embauché M. K. à titre de chercheur (EC-05) et non à titre de conseiller juridique (LP-01). Comme l'a fait remarquer le défendeur, il est évident que, même si M. Desgranges croyait que M. Choquette avait promis de le rappeler s'il y avait du travail, il n'avait pas nécessairement droit à un rappel. La Commission a raisonnablement conclu que les documents fournis par M. Desgranges (une liste de noms en vue d'une audience simulée dans le cadre d'un exercice de formation et un répertoire périmé des employés du gouvernement) ne démontraient pas que M. K. avait été embauché par le SCDATA comme conseiller juridique. La preuve fournie par le directeur des ressources humaines du SCDATA confirme que M. K. a été embauché comme chercheur, tout comme le confirment les témoignages de M^{me} Boyer et de M. Choquette.

[91] M. Desgranges s'appuie beaucoup sur la décision *Jagadeesh* pour soutenir que la Commission a commis une erreur en ne tenant pas compte de l'ensemble des éléments et des circonstances de sa plainte, et, plus particulièrement, en ne tenant pas compte de l'article 8 ou de l'article 10, étant donné qu'il avait coché les cases correspondantes du formulaire de plainte.

[92] Dans la décision *Jagadeesh*, la Cour a appliqué aux faits particuliers de l'affaire les mêmes principes bien établis tirés de la jurisprudence. Elle a conclu que les allégations de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et la déficience énoncées dans la plainte et soulignées dans les observations en réplique du demandeur n'avaient pas été suffisamment prises en considération — voir les paragraphes 61 à 63 — et que, par conséquent, l'enquête n'était pas approfondie et la décision était déraisonnable parce qu'elle reposait sur une enquête déficiente.

[93] Contrairement à la décision *Jagadeesh*, dans la présente affaire, l'enquêtrice n'a pas omis d'examiner la plainte pour discrimination fondée sur l'âge formulée par M. Desgranges. Peu importe les cases cochées sur le formulaire de plainte, le rôle de l'enquêtrice consiste à enquêter sur la plainte telle qu'elle est décrite, à examiner tous les éléments de preuve et à déterminer si la preuve est suffisante pour traiter la plainte; c'est exactement ce qu'elle a fait. La Commission a bel et bien tenu compte des observations en réplique de M. Desgranges. Dans ces observations, M. Desgranges n'a pas soulevé de nouveaux renseignements ni de nouveaux motifs pour sa plainte, mais il a plutôt contesté l'approche adoptée par l'enquêtrice dans le cadre de l'enquête ainsi que certaines de ses conclusions. Comme il a été mentionné précédemment, tous les points soulevés dans les observations en réplique ont été traités dans l'enquête.

[94] Par ailleurs, l'argument de M. Desgranges voulant que la Commission ait commis une erreur en ne prenant pas en considération le critère de l'EPJ dans le cadre de l'évaluation de sa plainte ne tient pas compte des étapes du processus d'enquête sur une plainte. Comme l'a fait remarquer le défendeur, le critère de l'EPJ ne s'applique qu'après qu'une conclusion de discrimination a été tirée. En effet, une fois la discrimination établie, il incombe à l'employeur

d'établir que l'EPJ justifie son comportement par ailleurs discriminatoire. Mais en l'espèce, aucune discrimination n'a été démontrée. Le rapport d'enquête le souligne au paragraphe 41, et mentionne qu'il n'était pas nécessaire de passer à la deuxième étape de l'analyse parce que M. Desgranges n'avait pas fourni suffisamment d'éléments de preuve *prima facie* de discrimination dans le cadre de la première étape.

[95] Comme le précise l'arrêt *Vavilov*, au paragraphe 125 :

Il est acquis que le décideur administratif peut apprécier et évaluer la preuve qui lui est soumise et qu'à moins de circonstances exceptionnelles, les cours de révision ne modifient pas ses conclusions de fait. Les cours de révision doivent également s'abstenir « d'apprécier à nouveau la preuve examinée par le décideur » : *CCDP*, par. 55; voir également *Khosa*, par. 64; *Dr Q*, par. 41-42. D'ailleurs, bon nombre des mêmes raisons qui justifient la déférence d'une cour d'appel à l'égard des conclusions de fait tirées par une juridiction inférieure, dont la nécessité d'assurer l'efficacité judiciaire, l'importance de préserver la certitude et la confiance du public et la position avantageuse qu'occupe le décideur de première instance, s'appliquent également dans le contexte du contrôle judiciaire : voir *Housen*, par. 15-18; *Dr Q*, par. 38; *Dunsmuir*, par. 53.

[96] Dans la présente affaire, l'enquêtrice a tiré des conclusions de fait fondées sur la preuve telle qu'elle l'a évaluée, notamment le fait que le détachement de M. Desgranges n'a pas été renouvelé en raison d'un manque de travail. Aucune erreur n'a été relevée dans l'évaluation de l'enquêtrice, et la Cour n'a aucune raison de modifier les conclusions de fait.

[97] La Commission n'a pas ignoré ni interprété de façon erronée des éléments de preuve. Elle n'a pas non plus omis de tenir compte des observations des parties avant d'en arriver à la

conclusion qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour justifier une enquête plus poussée sur la plainte.

[98] L'arrêt *Vavilov* confirme que, ce qui caractérise une décision raisonnable, c'est sa justification, sa transparence et son intelligibilité. La Cour doit également chercher à savoir si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur elle (au par. 99). En l'espèce, les motifs sont transparents et intelligibles, et ils démontrent que la Commission a adopté une analyse rationnelle et que la décision est justifiée par les faits et le mandat de la Commission.

[99] En conclusion, la demande est rejetée. L'enquête était approfondie, et la décision de la Commission est raisonnable. La plainte décrite a fait l'objet d'une enquête approfondie, et aucun élément de preuve n'a été négligé. La Commission, qui a évalué la plainte à la lumière de son rôle d'organisme d'examen préalable, a raisonnablement conclu qu'une enquête plus poussée n'était pas justifiée. Les motifs précisent de quelle façon la décision a été rendue, et sont entièrement conformes aux principes pertinents énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*.

JUGEMENT dans le dossier T-1770-18

LA COUR STATUE que :

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée.
2. Le défendeur a droit à des dépens de 1 000 \$.

« Catherine M. Kane »

Juge

Traduction certifiée conforme
Ce 15^e jour de mai 2020.

Julie-Marie Bissonnette, traductrice agréée

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1770-18

INTITULÉ : JEAN-JACQUES DESGRANGES c SERVICE
CANADIEN D'APPUI AUX TRIBUNAUX
ADMINISTRATIFS

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 17 JANVIER 2020

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

**DATE DES MOTIFS ET DU
JUGEMENT :** LE 28 FÉVRIER 2020

COMPARUTIONS :

Christopher Folz POUR LE DEMANDEUR

Sarah Chênevert-Beaudoin POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Christopher Folz POUR LE DEMANDEUR

Avocat

Sault Ste. Marie (Ontario)

Procureur général du Canada

Ottawa (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR