

Date : 20091104

Dossier : T-61-09

Référence : 2009 CF 1126

Ottawa (Ontario), le 4 novembre 2009

En présence de monsieur le juge Martineau

ENTRE :

ANDRÉ DESCHÊNES

Demandeur

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Le demandeur conteste la légalité de la décision de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission), rendue le 3 décembre 2008, de ne pas statuer sur une plainte de discrimination et de disparité salariale portée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c. H-6 (la Loi) par quatre employés de l'Agence de revenu du Canada (l'Agence), incluant le demandeur.

[2] Essentiellement, suite à l'analyse et la recommandation contenues dans le rapport préparé par la Direction des enquêtes, et après considération des observations écrites transmises

ultérieurement par le demandeur et l'Agence, la Commission a estimé que la plainte était frivole, donc irrecevable en vertu de l'alinéa 41(1)d) de la Loi.

[3] Le demandeur qui se représente seul, reproche aujourd'hui à la Commission d'avoir rendu une décision déraisonnable et d'avoir violé l'équité procédurale en refusant de statuer sur la plainte en question.

[4] Le Procureur général du Canada qui a été constitué à titre de défendeur, soutient qu'il n'y a pas lieu d'intervenir en l'espèce parce que la décision contestée est raisonnable et que l'équité procédurale n'a pas été violée par la Commission.

[5] Pour les motifs qui suivent, la présente demande de contrôle judiciaire doit échouer.

[6] Dans plusieurs paragraphes de son affidavit, le demandeur présente des arguments et des opinions, ce qui est interdit par les règles de la Cour (*McNabb c. Société canadienne des postes*, 2006 CF 1130, au paragraphe 52). Ceci étant dit, étant donné que le défendeur ne demande pas formellement la radiation de ces paragraphes et que le demandeur se représente lui-même, il suffit de noter que la Cour tiendra compte de cette limitation.

[7] Le rôle de la Commission est bien connu et consiste essentiellement à vérifier s'il existe une preuve suffisante avant de déférer une plainte à un tribunal des droits de la personne. Il ne lui appartient pas de juger si la plainte est fondée mais si, aux termes de la Loi est eu égard à

l'ensemble des faits, il est justifié de tenir une enquête : *Bell c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*; *Cooper c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1996] 3 R.C.S. 854, aux paragraphes 52 et 53; *Syndicat des employés de production du Québec et de L'Acadie c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1989] 2 R.C.S. 879, à la page 899 (*SEPQA*).

[8] L'alinéa 41(1)d) de la Loi prévoit qu'une plainte peut être déclarée irrecevable lorsque la Commission estime que « la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi ». À cette étape, il s'agit essentiellement d'une question de fait, sinon d'une question mixte de fait et de droit.

[9] Il n'est pas contesté que c'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique en l'espèce : *Morin c. Canada (Procureur général)*, 2007 CF 1355, au paragraphe 25; *Nowoselsky c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 1251 au paragraphe 10; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 (*Dunsmuir*). 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 : *Dunsmuir*, au paragraphe 47.

[10] Ceci étant dit, l'équité procédurale est révisable selon la norme de la décision correcte (*Bateman c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 393 au paragraphe 20). L'équité procédurale requiert que les parties soient informées de l'essentiel de la preuve qui a été obtenue par l'enquêteur et qui sera déposée devant la Commission et que les parties aient la possibilité de

réagir à cette preuve et de faire toutes les observations s'y rapportant : arrêt *SEPQA*, précité ;
Lusina c. Bell Canada, 2005 CF 134, aux paragraphes 30 et 31 (*Lusina*).

[11] Dans leur plainte, les plaignants allèguent de façon générale que l'Agence viole les articles 10 et 11 de la Loi parce qu'elle applique des conditions discriminatoires lors de la classification et qu'elle pratique de la disparité salariale.

[12] Rappelons ici que l'article 10 de la Loi interdit la discrimination au niveau des chances d'emploi ou d'avancement, tandis que l'article 11 prohibe la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

[13] Examinons brièvement les reproches formulés par les plaignants à l'endroit de l'Agence et leur traitement par la Commission, en commençant par le volet disparité salariale.

[14] Dans un premier temps, les plaignants allèguent que le groupe administration des programmes (PM) dont ils font partie est moins bien rémunéré que le groupe vérification (AU) majoritairement constitué d'hommes. Selon leur plainte, les employés du groupe PM, comptant environ 60% femmes, bénéficient d'une rémunération inférieure à ceux du groupe AU, comptant environ 65% hommes, pour exécuter des fonctions pratiquement identiques.

[15] En l'espèce, la Commission estime que la plainte dont elle est saisie, est dépourvue d'un « élément essentiel », ce qui la rend « frivole ».

[16] Pour réussir dans une plainte de disparité salariale, un plaignant doit démontrer qu'il y a un groupe composé majoritairement de membres d'un sexe, qu'il y a un autre groupe qui exécute des fonctions équivalentes, que l'autre groupe est composé majoritairement de membres de l'autre sexe et que les deux groupes font partie du même établissement.

[17] Selon le paragraphe 11(2) de la Loi, le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est de dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail. Selon les critères établis dans l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, DORS/86-1082 (l'Ordonnance), un groupe comptant plus de 500 membres est à prédominance féminine si plus de 55 % des membres du groupe sont des femmes tandis qu'un groupe comptant entre 100 et 500 membres si plus de 60% de ses membres sont des femmes.

[18] Selon les plaignants, les groupes de comparaison doivent être les employés titulaires d'un poste PM et ceux titulaires d'un poste AU : *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, [2000] 1 C.F. 146 (1^{er} inst.).

[19] À titre d'illustration, les plaignants comparent le poste PM-0727, au niveau PM-03 (le poste du demandeur et les autres plaignants), comptant 56% hommes, avec les postes AU-0144 et AU-0145 (Vérificateur d'impôt, les postes AU), qui sont aussi majoritairement masculins. C'est bien là où le bât blesse, car de l'avis de la Commission, la plainte ne révèle pas l'existence d'une

cause d'action basée sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes faisant partie de groupes professionnels exerçant des fonctions équivalentes dans le même établissement.

[20] En l'espèce, suivant le raisonnement de la Commission, qui s'appuie sur les conclusions du rapport d'enquête et les positions prises par les plaignants et de l'Agence, peu importe le groupe professionnel identifiable choisi, un élément essentiel est manquant dans le cas de la plainte sous étude.

[21] D'une part, si la Commission accepte le groupe identifié par les plaignants, soit le groupe PM, comme le groupe professionnel identifiable, la plainte est dépourvue d'un élément essentiel, c'est-à-dire des informations portant sur les fonctions exécutées par groupe.

[22] Par contre, si la Commission accepte le groupe identifié par la mise en cause comme le groupe professionnel identifiable, soit le groupe PM-0727, c'est-à-dire le groupe pour lequel les plaignants ont fourni de l'information autant sur les fonctions exécutées, il manque à la plainte l'élément essentiel d'être une plainte déposée par un groupe à prédominance féminine. En effet, le groupe PM-0727 comptait 331 membres au moment du dépôt de la plainte dont 145 des membres étaient des femmes, ce qui est en-dessous du seuil de 60% mentionné à l'Ordonnance.

[23] Le raisonnement de la Commission est fondé sur la Loi et la preuve au dossier et le demandeur ne m'a pas convaincu que celui-ci est déraisonnable dans les circonstances.

[24] Je conclus donc que les arguments du demandeur ne peuvent prévaloir. Même si le demandeur a établi que le groupe PM compte majoritairement des femmes, contrairement au groupe AU, il n'a pas soumis de précisions suffisantes sur les fonctions équivalentes exécutées par des employés féminins comparées aux employés masculins. L'information qu'il a fournie correspond exclusivement aux fonctions exécutées par les employés du poste PM-0727, au niveau PM-03, un groupe qui est majoritairement masculin.

[25] Subsidiairement, si l'information concernant la nature des fonctions et les conditions de travail des autres postes du groupe PM est essentielle à l'étude de la plainte, alors le demandeur fait valoir que la Commission a violé l'équité procédurale en ne vérifiant pas elle-même s'il y a des membres du groupe PM, autres que les titulaires du poste PM-0727, dont les fonctions sont équivalentes et qui sont moins bien rémunérés que les membres du groupe AU, incluant les postes AU-0145 et AU-0144.

[26] De plus, le demandeur souligne que pour qu'une enquête soit juste, il faut qu'elle soit neutre et rigoureuse (*Slattery c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 C.F. 574 (1^{er} Inst.)). Le demandeur soutient que l'enquête n'a pas été rigoureuse parce que, lorsqu'il avait déposé la plainte, il avait bien indiqué à l'enquêteur que le groupe professionnel qu'il identifiait comme étant discriminé, était le groupe PM généralement et non seulement les employés du poste PM-0727, au niveau PM-03.

[27] L'allégation voulant qu'il y ait eu violation d'un principe d'équité procédurale doit également être rejetée.

[28] Premièrement, il appartient à un plaignant d'établir *prima facie* l'existence d'une situation de disparité salariale ou de discrimination (*Bateman, supra*, au paragraphe 25 ; *Sketchley c. Canada (Procureur général)*, 2005 FCA 404, au paragraphe 86). Or, les plaignants se sont contentés de fournir de l'information sur les fonctions des postes PM-0727 et les postes AU.

[29] L'équité procédurale ne commande pas à l'enquêteur de la Commission, à ce stade, de faire une analyse comparative des fonctions des groupes professionnels visés à partir de preuves qui ne sont pas déjà au dossier ou d'informations n'ayant pas été fournies par les parties. L'enquêteur, en préparant son rapport, pouvait s'en tenir aux précisions fournies par les plaignants à l'appui de leur plainte de disparité salariale.

[30] Les plaignants ont eu l'opportunité de compléter leur dossier et de produire des informations supplémentaires par rapport aux fonctions exécutées par les autres membres du groupe PM. Le 8 mai 2008, une copie du rapport de l'enquêteur a été envoyée au demandeur avec une lettre l'invitant à présenter des observations. Jamais, le demandeur n'a demandé la permission de produire une réponse excédant la norme habituelle de 10 pages.

[31] D'ailleurs, le 2 juin 2008, le demandeur a soumis des observations indiquant qu'il a « lu attentivement le rapport du 8 mai », mais ses observations ne concernent pas les fonctions du groupe

PM en général. De plus, la Commission a communiqué au demandeur les observations de l'Agence et l'a invité à soumettre des observations supplémentaires.

[32] Considérant que le rapport de l'enquêteur a été communiqué au demandeur ainsi que les observations de l'Agence, je ne peux conclure que les principes d'équité procédurale ont été violés. Ceci est tout à fait conforme avec la jurisprudence (*Lusina, supra* aux paragraphes 30 et 31). Il est vrai que les plaignants n'étaient pas représentés par un procureur mais cela ne change rien au fait que l'enquêteur doit agir dans la plus stricte neutralité. Ce n'est pas son rôle de bonifier une plainte défectueuse à sa face même. Au passage, les allégations faites par le demandeur à l'audition à l'effet que l'enquêteur était partial n'ont aucun fondement objectif et doivent également être écartées.

[33] Ce qui laisse la deuxième partie de la plainte touchant le volet discrimination et son traitement par la Commission.

[34] De surcroît, les plaignants allèguent dans leur plainte que les exigences de scolarité en matière de dotation font en sorte que les titulaires de postes classifiés dans le groupe PM, soit être titulaire d'un diplôme d'études secondaires ou une combinaison acceptable de formation, d'études ou d'expérience, sont moins rémunérés que les titulaires de postes classifiés dans le groupe AU, qui doivent soit détenir un diplôme d'une université reconnue avec une spécialisation acceptable en comptabilité ou encore détenir une accréditation auprès d'une association reconnue de comptables professionnels (CGA, CMA,CA).

[35] Puisque le groupe PM compte plus de femmes que d'hommes, de l'avis des plaignants, cette distinction est elle-même discriminatoire à l'égard des femmes, ce qui est contraire à l'article 10 de la Loi. À titre de réparation, les plaignants désirent obtenir un rehaussement des exigences de scolarité du poste PM-0727 et une augmentation salariale qui accompagnerait une nouvelle classification du poste, ainsi qu'une déclaration à l'effet que les personnes actuellement employées comme PM-0727 soient dégagées, à perpétuité, de satisfaire cette nouvelle exigence pour ce poste, ainsi que pour tout autre poste ayant des fonctions équivalentes.

[36] En ce qui a trait aux allégations de discrimination faites en vertu de l'article 10 de la Loi, la Commission estime que celles-ci sont également « frivoles » parce que l'Agence « a déjà donné suite aux préoccupations des plaignants ». Encore une fois, cette dernière conclusion fait partie de l'éventail des possibilités pouvant être raisonnablement choisies par la Commission.

[37] Commençons par rappeler que la Commission peut refuser d'enquêter sur une plainte lorsqu'elle estime qu'il existe une autre voie disponible de recours. Ainsi, le 6 février 2007, la Commission avise les plaignants que l'enquête concernant la plainte sera suspendue, conformément à l'alinéa 41(1)a) de la Loi, parce qu'il y existe une autre voie de recours disponible, en l'occurrence la poursuite du ou des griefs dénonçant la situation de discrimination dont les employés du groupe visé par la plainte serait l'objet.

[38] C'est que, en mars 2006, le demandeur, avec quelques autres employés titulaires d'un poste classifié PM-0727, avaient formulé trois griefs concernant les fonctions, les payes intérimaires et les exigences de scolarité du poste PM-0727.

[39] Pour les fins des présentes, il n'est pas nécessaire d'examiner les deux premiers griefs qui ont été rejetés le 18 janvier 2007 par le sous-commissaire de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence. Dans le troisième grief, il est demandé que les exigences scolaires pour le poste PM-0727 soient augmentées. Il est aussi demandé que les titulaires du poste PM-0727 soient réputés satisfaire aux nouvelles exigences du poste, que les postes soient classifiés à nouveau et que le taux de rémunération soit ajusté en conséquence. Les réparations recherchées dans le troisième grief rencontrent donc les demandes ayant été formulées auprès de la Commission.

[40] En l'espèce, suite au grief touchant les exigences scolaires, l'Agence a accepté de procéder à une analyse approfondie des impacts d'une modification aux normes de scolarité exigées pour le poste l'emploi PM-0727. D'ailleurs, des discussions avec l'agent négociateur représentant les employés du groupe ont déjà été tenues.

[41] Le 14 octobre 2007, le demandeur écrit à la Commission aux fins de réactiver la plainte sur la disparité salariale puisque le grief présenté à l'Agence n'a jamais abordé ce dernier sujet. Toutefois, le demandeur n'a apporté rien de nouveau en ce qui a trait au volet discrimination qui a donné lieu au dépôt d'un grief sur la classification.

[42] Bref, la Commission a conclu qu'elle ne statuera pas sur la plainte en vertu l'article 10, parce que « la mise en cause a déjà donné suite aux préoccupations des plaignants ». Cette décision ne m'apparaît pas déraisonnable dans les circonstances.

[43] À date, il n'y a pas de preuve que la gestion ait rendu une décision finale par rapport aux exigences scolaires du poste PM-0727 suite à la complétion de son analyse. Ceci étant dit, il était raisonnable pour la Commission de ne pas statuer sur la plainte. Si l'Agence n'a pas à ce jour donné suite à l'analyse dont il a été fait état plus haut, il appartient au demandeur ou à son agent négociateur de demander des comptes à l'Agence, à poursuivre tout grief non réglé et à demander son renvoi à un arbitre le cas échéant.

[44] Pour les motifs plus haut mentionnés, la demande de contrôle judiciaire doit être rejetée. Le défendeur n'a pas demandé de dépens, donc aucuns dépens ne seront accordés.

JUGEMENT

LA COUR DÉCLARE, ORDONNE ET ADJUGE que la demande de contrôle judiciaire du demandeur soit rejetée sans dépens.

« Luc Martineau »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-61-09

INTITULÉ : **ANDRÉ DESCHÊNES**
c. PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : QUÉBEC (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 27 OCTOBRE 2009

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LE JUGE MARTINEAU

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** LE 4 NOVEMBRE 2009

COMPARUTIONS :

M. André Deschênes (pour son propre compte)	POUR LE DEMANDEUR
Me Liliane Bureau Me Pauline Leroux	POUR LA PARTIE DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIERS :

Sans object	POUR LE DEMANDEUR
John H. Sims, c.r. Sous-procureur général du Canada	POUR LA PARTIE DÉFENDERESSE