

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20091217**

**Dossier : T-1886-07**

**Référence : 2009 CF 1289**

**Ottawa (Ontario), 17 décembre 2009**

**En présence de Madame la juge Simpson**

**ENTRE :**

**LADISLAV KONECNY**

**demandeur**

**et**

**ONTARIO POWER GENERATION**

**défenderesse**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] Le demandeur, Ladislav Konecny, qui se représente lui-même, sollicite le contrôle judiciaire d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), datée du 28 septembre 2007 (la décision). Le demandeur s'était plaint qu'Ontario Power Generation (OPG) avait exercé à son égard une discrimination fondée sur une déficience en faisant enquête sur sa conduite au bureau et en le congédiant (la plainte). Cependant, en vertu des alinéas 41(a)d) et e) de

la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C 1985, c. H-6 (la Loi), la CCDP a décidé de ne pas enquêter sur sa plainte parce qu'elle était prescrite, entachée de mauvaise foi et frivole.

[2] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la plainte n'était ni prescrite, ni entachée de mauvaise foi. Cependant, je conclus qu'elle était frivole au sens où il était manifeste qu'elle ne pouvait être fondée. La présente demande de contrôle judiciaire est en conséquence rejetée.

## **LES FAITS**

[3] Le demandeur, un ingénieur civil, vit à Toronto. Il travaillait pour OPG et son prédécesseur, Ontario Hydro, depuis 1987 jusqu'à son congédiement le 26 juillet 2002.

[4] En août 1999, le demandeur a appris qu'il était atteint de sclérose en plaques. Des traitements lui ont été prescrits qui lui ont causé des effets secondaires indésirables, notamment un symptôme grippal. OPG lui a en conséquence permis de ne travailler que quatre jours par semaine. Le demandeur a reconnu que cette mesure était adaptée à sa déficience.

[5] OPG considérait le jour de travail en moins accordé au demandeur comme un congé de maladie. Le superviseur du demandeur, M. Sean Russell, s'est inquiété de la possibilité que l'augmentation résultante du nombre de jours de maladie prive son département des chances de gagner une voiture dans un concours lancé par OPG pour lutter contre l'absentéisme. M. Russell souhaitait par conséquent que le demandeur reprenne une semaine de travail de cinq jours.

[6] La productivité du demandeur et la qualité de son travail préoccupant également M. Russell, celui-ci en a fait part au demandeur lors de l'évaluation de son rendement le 18 novembre 2001.

Trois jours plus tard, M. Russell a donné une évaluation plus sévère du travail du demandeur. Lors d'une conversation avec un membre du service de santé d'OPG, il a dit que le demandeur

[TRADUCTION] « avait un rendement inférieur à celui d'un étudiant ou d'un stagiaire ».

[7] Le 21 mars 2002, un superviseur qui travaillait dans le bureau voisin de celui du demandeur, a envoyé à M. Russell un courriel (la plainte du superviseur) dont voici un extrait :

[TRADUCTION]

Je ne tiens aucune donnée à cet égard, mais il me semble que [le demandeur] passe certes BEAUCOUP de temps au téléphone (aujourd'hui du moins, mais j'ai l'impression que les autres jours ne sont guère différents). Comme il parle dans une langue étrangère, je suppose que sa conversation téléphonique ne concerne pas le travail.

[8] M. Russell a transmis la plainte du superviseur au bureau du vice-président des opérations liées aux déchets nucléaires (le vice président). Un employé de ce bureau a informé le département de la sécurité d'OPG que le demandeur faisait si fréquemment des appels téléphoniques qui ne concernaient pas le travail que ses conversations [TRADUCTION] « déconcentraient les autres membres du groupe de travail ». Cette allégation a été faite même si rien dans la plainte du superviseur n'indiquait quoi que ce soit à cet égard.

[9] Le 25 mars 2002, M. Russell a été informé que le demandeur serait muté à un département différent d'OPG, où il travaillerait sous la direction d'un superviseur différent. La mutation a eu lieu le 2 mai 2002.

[10] Le 10 avril 2002, le vice-président a autorisé le département de la sécurité d'OPG à examiner les relevés des appels téléphoniques du demandeur pendant un mois (l'examen préliminaire d'OPG). Suite à cet examen, un examen général sur les communications téléphoniques du demandeur et sur son utilisation du courriel d'Internet sur une période d'environ un an (l'enquête finale d'OPG). Ces enquêtes seront appelées les enquêtes d'OPG dans les présents motifs.

[11] Les enquêtes d'OPG ont révélé que le demandeur se livrait à des activités commerciales pour son compte personnel durant les heures de travail. Entre avril 2001 et avril 2002, le demandeur a fait ou reçu 1 072 appels téléphoniques et a fait de nombreuses recherches sur Internet relativement à son entreprise d'importation de danseurs ou danseuses exotiques provenant de l'Europe. Le demandeur avait également envoyé ou reçu 155 courriels ayant trait à cette entreprise et avait envoyé 212 courriels relativement à l'achat et la vente sur eBay de jouets miniatures qu'il collectionne. Il a aussi fait ou reçu 175 appels supplémentaires relativement à l'exploitation d'un magasin d'aliments naturels.

[12] Le demandeur a été interrogé sur sa conduite à son retour de vacances le 22 juillet 2002. Il a été congédié le 26 juillet 2002.

[13] Le syndicat du demandeur, la *Society of Energy Professionals* (SEP), a déposé un grief relativement à son congédiement et un avocat de la SEP a représenté le demandeur lors d'une audience d'une durée de 28 jours devant un arbitre. Le grief a été rejeté dans la décision arbitrale de 33 pages datée du 24 mai 2005 (la décision arbitrale).

[14] Le demandeur a déposé une plainte auprès de la CCDP le 23 mai 2006.

[15] Le 4 juin 2007, la CCDP a produit un rapport d'enquête dans lequel il était recommandé de ne pas faire enquête sur la plainte. Le 28 septembre 2007, après avoir reçu les observations des avocats des deux parties en réponse au rapport d'enquête, la Commission a refusé d'examiner la plainte. C'est cette décision qui fait l'objet du présent contrôle judiciaire.

## **LA PLAINTÉ**

[16] La plainte repose sur l'allégation que les raisons qui avaient amené OPG à faire enquête sur le demandeur et à le congédier n'étaient pas légitimes parce qu'elle n'avait cherché qu'à se défaire d'un employé qui ne travaillait que quatre jours par semaine. Cette conduite, selon le demandeur, équivalait à une discrimination fondée sur sa déficience.

[17] Le demandeur fait valoir que la CCDP aurait dû examiner la plainte parce que la décision arbitrale n'avait [TRADUCTION] « nullement » traité des questions relatives aux droits de la personne. Dans son exposé oral, il a dit que la décision arbitrale ne faisait pas état des quatre

éléments soulevés dans la plainte, lesquels faisaient ressortir que les agissements d'OPG avaient reposé sur des raisons illégitimes. Voici ces éléments, que je désignerai ensemble comme les éléments à examiner :

- a. M. Russell a fait des déclarations sévères et insultantes sur le rendement du demandeur, à son insu, trois jours après avoir fait une évaluation quelque peu défavorable de son rendement (l'élément relatif à l'examen du rendement);
- b. Personne n'a parlé au demandeur au sujet de sa conduite, il n'a eu aucune mise en garde et aucune mesure disciplinaire progressive n'a été prise à son égard avant qu'OPG décide de faire enquête sur lui et de le congédier (l'élément relatif à la mise en garde);
- c. Le bureau du vice-président a faussement informé le département de la sécurité de la société que le demandeur « déconcentrait » les autres employés (l'élément relatif à la déconcentration);
- d. OPG a tenu un « dossier sur les voyages » du demandeur (l'élément relatif au dossier sur les voyages).

## **LA DÉCISION ARBITRALE**

[18] À mon avis, en décidant de rejeter le grief du demandeur, l'arbitre a bel et bien pris en considération la question de savoir si OPG avait décidé d'enquêter sur le demandeur et de le congédier pour des raisons illégitimes. Cependant, elle a traité de la question en termes généraux et

n'a pas renvoyé expressément à trois des éléments à examiner. Voici ce qu'elle a dit à la page 29 de sa décision arbitrale :

[TRADUCTION]

J'ai examiné attentivement les témoignages de MM. King, Giersjewski [sic] et Russell en tenant compte de l'argument du syndicat selon lequel les raisons qui avaient amené l'employeur à faire enquête sur le plaignant et à décider de le congédier étaient illégitimes. Le syndicat s'est appuyé sur les effets de la mesure d'adaptation accordée au plaignant sur le groupe de travail, sur le désir de M. Russell que le plaignant reprenne une semaine de travail de cinq jours et sur l'absence d'une mesure disciplinaire progressive au regard d'une enquête dont les motifs réels n'auraient pas été révélés.

[19] L'arbitre ajoute ce qui suit :

[TRADUCTION]

Il se peut que le plaignant ait senti des pressions pour qu'il reprenne le travail à temps plein. Lors d'une rencontre ayant eu lieu le 9 janvier 2001, MM. Russell, Dinner (un autre superviseur) et Lo, tous membres de la direction, se sont penchés sur l'expertise du plaignant et sur les restrictions médicales qu'il avait à l'époque et ils ont discuté de la possibilité de parler aux Ressources humaines concernant la question de savoir s'il fallait poursuivre avec les congés de maladie ou envisager une invalidité de longue durée. Ils ont appris qu'une demande de prestations partielles pour l'ILD empêcherait le plaignant d'accumuler des congés de maladie, de sorte qu'ils ont décidé de ne pas donner suite. Les notes prises lors de cette rencontre (pièce 242) montrent qu'ils ont conclu qu'il leur fallait aller lentement, continuer à donner des défis au plaignant, l'intégrer dans le groupe et l'amener à participer. M. Russell vérifiait auprès du D<sup>r</sup> House tous les six mois pour faire le point sur la mesure d'adaptation accordée au plaignant. Il acceptait les renseignements et l'avis du médecin. L'employeur surveillait le rendement et tenait à jour ses renseignements sur la mesure d'adaptation, toutes choses qu'un employeur est évidemment en droit de faire.

[20] Certains aspects de l'élément relatif à la mise en garde sont examinés dans la décision arbitrale. À la page 30, l'arbitre fait remarquer que le superviseur occupant le bureau voisin avait décidé de faire une plainte plutôt que d'en parler lui-même au demandeur parce qu'il n'était pas son

supérieur. Elle indique également à la page 31 qu'OPG a agi comme il se doit en ne parlant pas au demandeur après le début de l'examen préliminaire d'OPG. Voici ce qu'elle dit à propos des mesures de M. Frank King, qui était le superviseur de M. Russell :

[TRADUCTION]

Le syndicat s'est demandé pourquoi l'employeur n'avait pas tout simplement été voir le plaignant pour régler le problème directement, affirmant que l'employeur était davantage intéressé à constituer un dossier que de faire cesser les activités. Si les résultats de [l'examen préliminaire d'OPG] avait été autres, l'employeur aurait peut-être réagi différemment. Au bout du compte, il a semblé à M. King que le plaignant se livrait à diverses activités commerciales à titre privé pendant ses heures de travail et en utilisant les biens de l'employeur. M. King était au courant des problèmes de rendement qui avaient été portés à l'attention du plaignant ainsi que des efforts faits par l'employeur pour lui trouver une fonction plus adaptée. Compte tenu de ces renseignements et des activités clairement interdites dans le Code [Code de déontologie d'OPG], la décision de l'employeur de recueillir plus de renseignements sur la nature et l'étendue des activités du plaignant n'avait rien d'injustifié.

[21] De plus, à la page 26, l'arbitre traite de l'argument du syndicat selon lequel OPG aurait dû prendre des mesures disciplinaires progressives à l'égard du demandeur plutôt que de le congédier.

L'arbitre indique ce qui suit à la page 29 :

[TRADUCTION]

La conduite est extrêmement grave. Les activités vont au-delà de celles dont traite la jurisprudence citée par le syndicat. Il s'agit d'une violation de l'obligation professionnelle la plus fondamentale. Tout employeur a le droit de s'attendre à ce que l'employé comprenne que lorsqu'il est au travail et qu'il est payé par l'employeur, il doit exécuter un travail pour cet employeur. Normalement, on devrait pouvoir supposer qu'il n'est pas nécessaire pour l'entreprise d'avoir un Code de déontologie pour que l'employé reconnaisse son obligation. Le temps consacré à régler des questions personnelles dépasse de beaucoup toute norme d'utilisation raisonnable. De plus, l'entreprise de danseurs ou danseuses exotiques était exploitée sans égard pour la réputation de l'employeur.

[22] À la page 33, l'arbitre conclut ce qui suit :

[TRADUCTION]

Compte tenu de tous les circonstances, je refuse d'exercer mon pouvoir discrétionnaire. Je ne suis pas convaincue qu'il existe une base valable pour écarter la décision de l'employeur de congédier le plaignant et lui substituer une sanction moins sévère.

[23] Cependant, la décision arbitrale n'a pas traité de la question de savoir pourquoi M. Russell n'a pas mis le demandeur en garde avant de transmettre la plainte du superviseur au bureau du vice-président.

[24] En outre, les éléments relatifs à l'examen du rendement, à la déconcentration et au dossier sur les voyages n'ont pas été examinés dans la décision arbitrale même si des éléments de preuve à ces égards avaient été présentés à l'arbitre.

## **ANALYSE**

[25] Comme je l'ai indiqué plus haut, la CCDP a refusé d'enquêter sur la plainte parce qu'elle était prescrite, entachée de mauvaise foi et frivole. J'examinerai chacune de ces conclusions à tour de rôle et les apprécierai suivant la norme de raisonabilité. Voir *Khanna c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 576, 167 A.C.W.S. (3d) 761.

La plainte était-elle prescrite ?

[26] L'alinéa 41(1)e) de la Loi confère à la CCDP la discrétion de refuser de statuer sur une plainte qui a été déposée après l'expiration d'un an après les faits sur lesquels elle est fondée.

[27] La CCDP a reconnu que le demandeur n'était pas au courant des éléments à examiner avant la présentation des éléments de preuve à l'audience d'arbitrage. La CCDP a toutefois statué que le demandeur aurait dû déposer la plainte dans l'année suivant le 24 novembre 2004, dernier jour de l'audience.

[28] À mon avis, cette conclusion était déraisonnable. L'on ne pouvait s'attendre à ce que le demandeur sache avant de lire la décision arbitrale si l'arbitre avait tenu compte des éléments qui, à son avis, démontraient que l'employeur avait agi pour des raisons illégitimes. Comme la décision arbitrale a été rendue le 24 mai 2005 et que la plainte a été déposée dans l'année suivant cette date, la plainte a été déposée dans le délai prescrit.

La plainte était-elle entachée de mauvaise foi ?

[29] À mon avis, il était déraisonnable de conclure que la plainte était entachée de mauvaise foi. Il se peut que le demandeur ait légèrement exagéré sa présentation des faits en indiquant à la CCDP que l'arbitre n'avait [TRADUCTION] « nullement » traité des questions relatives aux droits de la personne. Cependant, je l'ai indiqué plus haut, la décision arbitrale ne faisait pas expressément état

de trois des quatre éléments à examiner qui selon le demandeur démontraient que les agissements d'OPG avaient reposé sur des raisons illégitimes. De plus, la décision arbitrale n'a pas traité pleinement de la question de la mise en garde. Dans ces circonstances, il était raisonnable que le demandeur soutienne devant la CCDP que ces éléments n'avaient pas été examinés. La plainte du demandeur ne constituait pas une tentative de mauvaise foi de débattre à nouveau les question qui avaient déjà été tranchées.

La plainte était-elle frivole ?

[30] La CCDP a conclu que la plainte était frivole parce que [TRADUCTION] « compte tenu de la preuve, il est manifeste que la plainte ne pouvait être fondée ». Je souscris à cette conclusion. À mon avis, aucun des éléments à examiner n'établit des raisons illégitimes. En conséquence, ils ne peuvent étayer une plainte fondée en matière de droits de la personne.

[31] Je ferai les commentaires suivants sur les éléments à examiner.

[32] En ce qui a trait à l'élément relatif au rendement, il ne fait pas de doute que M. Russell était vexé qu'un employé dont le rendement était inférieur et qui ne respectait pas les échéances ne travaille que quatre jours par semaine. Ses remarques sévères au service de santé d'OPG étayent cette conclusion. Cependant, la preuve établit également que M. Russell ne dirigeait pas les enquêtes d'OPG et qu'il ne pouvait prendre pour OPG la décision de congédier le demandeur. Comme l'arbitre l'a déterminé, après avoir transmis la plainte du superviseur au bureau du vice-

président et porté la question à l'attention de son propre superviseur, M. Russell [TRADUCTION]  
« ne s'est pas davantage mêlé de l'enquête ».

[33] Il est également significatif que, le 25 mars 2002, deux semaines avant l'autorisation de l'examen préliminaire d'OPG, la décision ait déjà été prise de muter le demandeur à un autre département où il serait sous la direction d'un superviseur différent. Il importe également de souligner que la plainte du superviseur, qui a donné lieu aux enquêtes d'OPG, n'a pas été faite par M. Russell.

[34] Pour toutes ces raisons, j'estime que rien ne permet de conclure que la critique de M. Russell à l'égard du demandeur, à son insu, donne à penser qu'OPG avait eu l'intention de congédier le demandeur plutôt que de prendre des mesures pour s'adapter à sa déficience.

[35] En ce qui concerne l'élément relatif à la mise en garde, compte tenu du nombre d'appels téléphoniques et de courriels faits par le demandeur qui n'avaient pas trait aux activités d'OPG, OPG avait un motif valable de le congédier. L'arbitre a conclu que, vu le caractère flagrant de l'affaire, aucune mesure disciplinaire progressive n'était requise.

[36] Cependant, le demandeur affirme que M. Russell avait des raisons illégitimes d'avoir transmis au vice-président la plainte qu'il avait reçue du superviseur sans d'abord faire une mise en garde au demandeur. À mon avis, cet argument ne peut être retenu parce que la preuve établit que M. Russell ne savait pas avec certitude comment traiter la plainte du superviseur et qu'il l'a

transmise au vice-président pour obtenir des conseils sur ce qu'il y avait lieu de faire. Cette conduite ne tend pas à indiquer qu'OPG avait des raisons illégitimes d'agir. Il est raisonnable de conclure que M. Russell était incertain quant à la façon de traiter une plainte portant sur « BEAUCOUP » d'appels personnels.

[37] En ce qui a trait à l'élément relatif à la déconcentration, la plainte du superviseur démontre que les enquêtes d'OPG ont été menées parce qu'on avait entendu le demandeur faire « BEAUCOUP » d'appels personnels qui ne concernaient pas OPG. Cette observation justifiait amplement qu'OPG ouvre les enquêtes. Dans ce contexte, le fait qu'un employé du bureau du vice-président ait affirmé erronément que la plainte du superviseur se rapportait à une conduite qui déconcentrait les autres employés ainsi qu'aux appels personnels est sans importance.

[38] Enfin, en ce qui concerne l'élément du dossier sur les voyages, aucune preuve n'a été présentée quant à la date ou sur la raison de la création de ce dossier, sur la personne qui l'a créé, sur son contenu ou sur la façon dont il a pu être utilisé. Étant donné l'absence de preuve permettant d'établir qu'OPG avait des raisons illégitimes d'agir, il était raisonnable pour la CCDP de conclure que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la simple existence du dossier sur les voyages ne justifiait pas la tenue d'une enquête.

## **CONCLUSION**

[39] La CCDP a commis une erreur en concluant que la plainte était prescrite et entachée de mauvaise foi. Cependant, elle n'a pas commis d'erreur en concluant que la plainte était frivole. La présente demande de contrôle judiciaire est par conséquent rejetée.

[40] Comme chacune des parties n'a obtenu gain de cause que partiellement, aucuns dépens ne seront adjugés.

## **JUGEMENT**

**LA COUR ORDONNE que**, pour les motifs exposés ci-dessus, la présente demande de contrôle judiciaire soit rejetée.

« Sandra J. Simpson »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Linda Brisebois, LL.B.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1886-07

**INTITULÉ :** LADISLAV KONECNY c.  
ONTARIO POWER GENERATION

**LIEU DE L'AUDIENCE :** TORONTO (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** 16 NOVEMBRE 2009

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LA JUGE SIMPSON

**DATE DU JUGEMENT :** 17 DÉCEMBRE 2009

**COMPARUTIONS :**

Ladislav Konecny POUR LE DEMANDEUR

Helen C. Daniel POUR LA DÉFENDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Ladislav Konecny POUR LE DEMANDEUR  
Toronto (Ontario)

Helen C. Daniel POUR LA DÉFENDERESSE  
Ontario Power Generation Inc.  
Toronto (Ontario)