

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20111005**

**Dossier : T-727-10**

**Référence : 2011 CF 1128**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 5 octobre 2011**

**EN PRÉSENCE DE MONSIEUR LE JUGE KELEN**

**ENTRE :**

**SAMEH BOSHRA**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire visant deux décisions rendues par la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) le 31 mars 2010 : dans la première décision, fondée sur l'alinéa 41(1)d) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la Loi), la Commission a estimé que la plainte du demandeur était irrecevable parce qu'elle était frivole, et dans la seconde décision, fondée sur l'alinéa 41(1)b), elle a estimé que la plainte du demandeur était irrecevable parce que celui-ci pouvait se prévaloir

d'une autre procédure prévue par la loi pour régler les questions de droits de la personne soulevées par la plainte.

## **LES FAITS**

### **Le contexte**

[2] Le demandeur, Sameh Boshra, a commencé à travailler pour Statistique Canada (l'employeur) le 26 novembre 2007 à titre de recrue en analyse à la Division de la statistique du revenu. Comme il se rendait au travail en bicyclette, le demandeur utilisait fréquemment, pour se changer avant et après le travail, le vestiaire des hommes situé au sous-sol de l'Immeuble principal de Statistique.

[3] Le 7 août 2008, peu après 18 heures, le demandeur se changeait dans le vestiaire des hommes lorsqu'une gardienne de sécurité est entrée (on ne sait pas si elle avait respecté la consigne de frapper avant d'entrer). Lorsqu'elle s'est rendu compte que le demandeur était dans le vestiaire, elle s'est rapidement excusée et a quitté les lieux.

[4] Le demandeur, qui est membre de l'Église copte orthodoxe, déclare que le fait qu'une femme autre que son épouse le voit sans ses vêtements contrevient à ses croyances religieuses concernant la modestie. Le demandeur a signalé l'incident à son employeur et a demandé que des mesures soient prises pour que cela ne se reproduise pas. Mécontent de la réponse obtenue, il a déposé un grief selon la procédure interne, le 26 août 2008.

[5] Le demandeur demandait que l'employeur s'assure qu'il ne reverrait plus jamais cette gardienne de sécurité et qu'il instaure une politique interdisant aux gardiens d'entrer dans les vestiaires réservés aux personnes du sexe opposé.

[6] Estimant que ces solutions n'étaient pas appropriées, l'employeur a plutôt proposé d'autres mesures d'accommodement, y compris :

- a. poser des affiches dans les toilettes et les vestiaires afin de prévenir les travailleurs que les gardiens et le personnel d'entretien pouvaient y entrer pour faire le ménage ou procéder à une inspection;
- b. ajouter des rideaux aux cabines de douche situées dans les vestiaires afin d'avoir davantage d'intimité;
- c. suggérer au demandeur qu'il se change dans l'une des toilettes accessibles aux hommes et aux femmes et dont la porte est verrouillable, qui sont situées à chaque étage, ou dans un cabinet de toilette ou une cabine de douche munie d'un rideau;
- d. s'assurer que les gardiens n'inspectent pas les vestiaires durant les heures normales d'ouverture (et l'employeur a reporté de 18 h à 19 h l'heure du début de ces inspections afin d'accommoder les travailleurs qui pourraient quitter le travail un peu plus tard).

[7] Le demandeur a nié que l'employeur avait proposé certaines de ces solutions et a affirmé que celui-ci avait en fait refusé de poser des affiches afin de prévenir que des gardiens du sexe opposé pouvaient entrer dans les vestiaires. Dans ses observations écrites adressées à la Commission, l'employeur a déclaré que ces affiches étaient désormais posées dans l'édifice.

[8] Dans les observations écrites qu'il a adressées à la Commission le 7 janvier 2010, l'employeur a déclaré qu'il n'était pas au courant des croyances religieuses du demandeur ni de la nécessité d'offrir des mesures d'accommodement avant l'incident du 7 août 2008. Après cet incident, l'employeur a proposé au demandeur les mesures d'accommodement susmentionnées et a mis en œuvre plusieurs d'entre elles, malgré le fait que le demandeur estimait qu'elles étaient insatisfaisantes.

[9] Dans les observations en date du 26 janvier 2010 qu'il a communiquées à l'autre partie, l'employeur a présenté à la Commission un résumé de l'ensemble des mesures et des accommodements jusqu'alors proposés ou mis en œuvre par suite de l'incident survenu dans le vestiaire, lequel est rédigé en partie comme suit :

[TRADUCTION]

- L'organisme a offert ses excuses à M. Boshra pour la gêne qu'il aurait pu éprouver.
- Nous lui avons proposé de se changer dans les toilettes des hommes; dans les toilettes individuelles accessibles aux handicapés et dont la porte est verrouillable qui sont situées à chaque étage; ou dans l'une des nombreuses salles de conférence dont la porte est verrouillable qui sont situées à chaque étage.
- Nous avons donné l'instruction à tous les commissionnaires de prendre des mesures additionnelles pour vérifier s'il y a quelqu'un dans les vestiaires et les toilettes avant d'entrer.
- Des affiches ont été posées dans chaque vestiaire et chaque toilette du complexe afin de prévenir les employés qu'il était possible qu'on entre dans les salles pour des raisons de nettoyage, de réparation ou d'inspection.
- Des rideaux ont été installés dans les cabines de douche de tous les vestiaires.
- Pour plus d'intimité, un rideau additionnel a été installé afin de séparer les douches de la zone des vestiaires.
- Conformément à la politique sur la sécurité, l'inspection des étages commençait à 18 heures, soit au début des

heures d'inoccupation. Après cette heure, seuls les employés munis d'une permission spéciale devraient se trouver dans l'édifice. Certains employés, comme M. Boshra, n'ont pas cette permission, mais peuvent parfois quitter l'édifice à une heure tardive. Pour les accommoder, l'heure du début des inspections a été reportée à 19 heures.

- M. Boshra a justifié son refus de se changer dans un autre endroit que le vestiaire par le fait que les autres salles n'ont pas de douches. Les employés qui se rendent au travail en bicyclette se douchent le matin lorsqu'ils arrivent, non à la fin de la journée. Pendant les heures de travail, où il est susceptible de prendre une douche, il n'y a aucune inspection des toilettes ou des vestiaires.
- Des toilettes handicapées [*sic*] ont été aménagées pour accommoder nos employés handicapés, mais aucune règle n'empêche les autres employés de les utiliser dans la mesure où ceux qui ont des besoins spéciaux ont toujours priorité. La suggestion d'utiliser ces toilettes n'était pas une insulte; chaque jour, de nombreux employés les utilisent.
- Chaque soir, deux gardiens inspectent deux fois chaque étage de nos trois édifices (ce qui équivaut à environ 70 étages). Ils vérifient s'il y a des fuites d'eau dans les toilettes et les vestiaires et veillent à la santé et à la sécurité des employés qui travaillent seuls le soir. Ils s'assurent aussi que les employés qui se trouvent sur les lieux ont la permission d'être là. Si nous devions affecter un homme et une femme par étage, nous devrions embaucher deux commissionnaires additionnels afin d'avoir deux équipes de deux commissionnaires. L'embauchage d'un seul autre commissionnaire ne serait pas suffisant. Pendant la journée, jusqu'à 5 000 employés peuvent se trouver dans l'immeuble; pendant les heures d'inoccupation alors qu'ont lieu les inspections, ce nombre baisse à environ 100 employés répartis dans tout le complexe.
- Nous n'avons aucun dossier ni aucun souvenir que quelqu'un ait déjà soulevé cette question auparavant. Nous avons manifestement répondu avec célérité et de bonne foi à M. Boshra; si d'autres personnes avaient soulevé cette question, nous aurions répondu à leurs préoccupations également [...]

[10] Le 8 juillet 2009, le demandeur a déposé la plainte 20090598 auprès de la Commission (la première plainte).

[11] À la même époque, plusieurs événements ont eu une incidence sur l'emploi du demandeur, et le demandeur et l'employeur ne s'entendent pas sur les motifs qui sont à l'origine de ces événements. Le 11 juin 2009, le demandeur a comparu à une audience disciplinaire, parce qu'il aurait proféré des menaces lors d'un appel téléphonique (cet appel était lié à sa demande de renseignements quant à l'enquête sur l'incident du vestiaire). À l'issue de cette audience disciplinaire, le demandeur a fait l'objet d'une suspension d'une journée.

[12] Le 23 juin 2009, le demandeur a reçu une évaluation de rendement qui comportait des commentaires négatifs sur ses qualités personnelles. Le demandeur a refusé de signer l'évaluation, affirmant que les commentaires n'étaient pas fondés, mais l'évaluation non signée a été présentée comme finale.

[13] Le 15 juillet 2009, le demandeur a été informé qu'il était mis fin à son affectation d'emploi actuelle et qu'il était affecté à un autre département. Le demandeur déclare que la sanction disciplinaire et l'évaluation de rendement négative sont les raisons qu'on lui a données pour expliquer cette nouvelle affectation. Il s'est également vu refuser un congé, de même qu'une demande pour suivre un cours de formation.

[14] Le demandeur a contesté la sanction disciplinaire, l'évaluation de son rendement, sa réaffectation et le refus de ses demandes de congé et de formation – tous ces griefs ont été rejetés par l'employeur.

[15] Le demandeur a déclaré avoir reçu à cette époque un courriel d'un expéditeur anonyme, qui lui disait de cesser de faire ce qu'il faisait parce que cela [TRADUCTION] « nuirait » à son emploi – il a interprété ce courriel comme une menace pour le cas où il ne mettrait pas fin à sa plainte en matière de droits de la personne. L'employeur a nié avoir eu connaissance de ce courriel dans ses observations écrites.

[16] Le 31 juillet 2009, le demandeur a été licencié. Le demandeur soutient que ce licenciement, ainsi que les événements qui l'ont précédé, constituaient une mesure de représailles faisant suite à sa première plainte à la Commission. Le 12 août 2009, le demandeur a déposé un grief afin de contester son licenciement. En vertu de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, article 2 (LRTFP), le demandeur a renvoyé à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) les griefs qu'il avait déposés. À l'audience devant nous, le demandeur a déclaré que l'audience d'arbitrage avait eu lieu et que la décision de la CRTFP faisait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire distincte.

[17] Dans ses observations écrites à la Commission, l'employeur a soutenu que la sanction disciplinaire, l'évaluation de rendement et le licenciement du demandeur n'avaient aucun rapport avec l'incident à l'origine de la plainte du demandeur en matière de droits de la personne.

[18] Le 3 septembre 2009, le demandeur a déposé la plainte 20090982 (la deuxième plainte) auprès de la Commission.

## **Les décisions contrôlées**

### *La plainte 20090598 – Religion*

[19] Selon la première plainte, l'employeur aurait fait preuve de discrimination fondée sur la religion, en contravention des articles 7 et 10 de la Loi, à l'endroit du demandeur en appliquant une ligne de conduite discriminatoire, en le défavorisant et en ne prenant pas de mesures visant à l'accommoder.

[20] Un enquêteur de la Commission a rédigé un rapport fondé sur les articles 40 et 41 (le premier rapport) afin d'aider la Commission à décider si la plainte devait être instruite.

L'enquêteur a conclu qu'il appartenait à la Commission de déterminer si elle devait refuser de statuer sur la plainte du fait que celle-ci était frivole, conformément à l'alinéa 41(1)d) de la Loi.

[21] Dans le premier rapport, l'enquêteur a énoncé les facteurs à considérer pour déterminer si une plainte est frivole au sens de l'alinéa 41(1)d) :

- a. Quelle est la nature du différend entre les parties? S'agit-il seulement d'un différend d'intérêt privé ou la plainte soulève-t-elle des questions d'intérêt public? La plainte contient-elle des allégations de discrimination systémique?
- b. La plainte soulève-t-elle des questions sérieuses ou des questions relativement insignifiantes? Dans quelle mesure l'acte ou les actes discriminatoires allégués ont-ils eu des conséquences négatives sur le plaignant?
- c. Les actes discriminatoires allégués contreviennent-ils de façon importante à la Loi ou constituent-ils de simples violations techniques?



- d. Le défendeur a-t-il déjà répondu aux préoccupations du plaignant? A-t-il mis en œuvre des mesures de redressement significatives et complètes?
- e. La poursuite de la plainte constituerait-elle un gaspillage des ressources publiques?

[22] Le premier rapport contient un résumé de la position du demandeur fait à partir de conversations téléphoniques, parce que le demandeur n'a présenté aucune observation écrite. Le rapport reproduit intégralement les observations écrites de l'employeur. L'enquêteur y résume ensuite la position de chaque partie relativement aux facteurs énoncés ci-dessus.

[23] L'enquêteur met l'accent sur le quatrième facteur : l'employeur a-t-il déjà répondu aux préoccupations du demandeur? Il répète l'argument de l'employeur qui a affirmé avoir proposé et mis en œuvre plusieurs mesures d'accommodement par suite de l'incident.

[24] L'enquêteur a exposé la position du demandeur selon qui toutes les mesures d'accommodement offertes étaient insatisfaisantes et que la seule solution acceptable était d'interdire aux gardiens d'entrer dans les vestiaires des personnes de l'autre sexe. Selon l'employeur, la mise en œuvre d'une telle politique pouvait être assimilée à de la discrimination envers les gardiens et le personnel d'entretien de sexe féminin.

[25] Le rapport concluait ce qui suit au paragraphe 19 :

[TRADUCTION]

Il appert que le défendeur a proposé plusieurs options qui auraient pu raisonnablement accommoder le plaignant. Bien qu'il ne s'agisse pas des mesures d'accommodement préconisées par le

plaignant, il semble que certaines d'entre elles lui garantiraient une certaine intimité pendant qu'il change de vêtements.

[26] La Commission a examiné ce rapport, la plainte du demandeur et les autres observations écrites du demandeur et de l'employeur. Dans sa décision en date du 31 mars 2010, la Commission a décidé de ne pas statuer sur la plainte conformément à l'alinéa 41(1)d) de la Loi, parce que celle-ci était frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi. Elle adopte la conclusion du premier rapport, citant plus particulièrement le paragraphe 19, reproduit ci-dessus.

*La plainte 20090982 – Représailles*

[27] Dans sa seconde plainte, le demandeur allègue que l'employeur aurait pris une mesure de représailles par suite de la première plainte, contrairement à l'article 14.1 de la Loi, en lui imposant une sanction disciplinaire, en lui donnant une évaluation de rendement défavorable, en l'affectant à un nouveau poste, en lui refusant ses demandes de congé et de formation, et en mettant fin à son emploi.

[28] Un enquêteur de la Commission a rédigé un rapport fondé sur les articles 40 et 41 (le deuxième rapport) le 28 janvier 2010. L'enquêteur y conclut qu'il appartient à la Commission de déterminer si elle devait refuser de statuer sur la plainte en vertu de l'alinéa 41(1)b) de la Loi, parce que celle-ci pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[29] Le deuxième rapport énonçait les facteurs à prendre en compte pour déterminer s'il convenait de refuser de statuer sur la plainte en vertu de l'alinéa 41(1)*b* :

- a. Les questions de droits de la personne soulevées dans la plainte pourraient-elles avantageusement être instruites, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon une procédure établie par le législateur dont pourrait se prévaloir le demandeur?
- b. Dans l'affirmative, quelle est cette procédure? Par exemple, s'agit-il d'un mécanisme de révision ou d'une procédure de grief? De quelle autre loi relève cette procédure?
- c. Cette autre procédure permet-elle de statuer sur les questions de droits de la personne soulevées dans la plainte et, si oui, ces questions peuvent-elles être instruites dans un premier temps ou à toutes les étapes? Plus particulièrement :
  - i. Quelles sont les réparations possibles dans le cadre de cette autre procédure?
  - ii. Les parties pourront-elles soulever toutes les questions de droit de la personne qui les opposent dans le cadre de cette autre procédure? Sinon, quelles sont les questions qui ne pourraient pas y être instruites?
  - iii. Quelles mesures ont pris l'une ou l'autre des parties pour se prévaloir de cette autre procédure?
  - iv. Si les parties ne se sont pas encore prévaluées de l'autre recours administratif, pourquoi ne l'ont-elles pas fait?
  - v. Si les parties se sont prévaluées de l'autre procédure, à quelle étape la plainte ou le grief sont-ils rendus?

[30] Dans le deuxième rapport, l'enquêteur a reproduit les observations écrites des deux parties, pour ensuite analyser la plainte en appliquant les facteurs énoncés ci-dessus. Il indique que le demandeur pouvait se prévaloir de la procédure de grief prévue à l'article 208 de la LRTPF pour régler les questions soulevées par la plainte. Il indique également qu'un grief peut être renvoyé à l'arbitrage devant la CRTFP en vertu de l'article 209 de la LRTPF. Il ressort également du rapport que la CRTFP a le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la Loi, et qu'elle peut également accorder les mêmes réparations que celles prévues par la Loi, conformément à l'article 226 de la LRTPF.

[31] Le rapport précise que le demandeur avait renvoyé à l'arbitrage devant la Commission les griefs par lesquels il contestait les mesures de représailles. En conséquence, le rapport conclut que la plainte « pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale ».

[32] Le demandeur a déclaré dans ses observations à la Commission que l'employeur contestait la compétence de la CRTFP pour entendre les griefs qu'il avait renvoyés à l'arbitrage.

[33] Dans ses observations écrites à la Commission, l'employeur a fait remarquer que les griefs du demandeur devaient être entendus par la CRTFP pendant la semaine du 7 au 11 juillet 2010 et qu'une rencontre préparatoire devait avoir lieu en mars 2010.

[34] La Commission a examiné la plainte, le rapport relatif aux articles 40 et 41, ainsi que les observations du demandeur et de l'employeur. Dans une décision en date du 31 mars 2010, la Commission a décidé de ne pas instruire la plainte pour l'instant, conformément à l'alinéa 41(1)*b*) de la Loi, et a fait sienne les conclusions du rapport, comme je l'ai dit précédemment. La Commission a signalé dans sa décision qu'une fois l'autre procédure terminée, le demandeur pourrait lui demander de relancer la plainte.

## LA LÉGISLATION

[35] L'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6, énonce les motifs de distinction illicite pour l'application de la Loi :

**3.** (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

**3.** (1) For all purposes of this Act, the prohibited grounds of discrimination are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted.

[36] Les articles 7 et 10 de la Loi interdisent les actes discriminatoires en milieu de travail :

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

**7.** It is a discriminatory practice, directly or indirectly,

- a*) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b*) de le défavoriser en cours d'emploi.

- (a)* to refuse to employ or continue to employ any individual, or
- (b)* in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,

on a prohibited ground of discrimination.

**10.** Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances

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

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 lignes de conduite;

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

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

*(b)* to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

[37] L'article 14.1 de la Loi interdit à la personne visée par une plainte d'exercer des représailles contre le plaignant :

**14.1** Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

**14.1** It is a discriminatory practice for a person against whom a complaint has been filed under Part III, or any person acting on their behalf, to retaliate or threaten retaliation against the individual who filed the complaint or the alleged victim.

[38] L'article 41 de la Loi énonce certains motifs pour lesquels la Commission peut décider de ne pas statuer sur une plainte dont elle est saisie :

**41.** (1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :

**41.** (1) Subject to section 40, the Commission shall deal with any complaint filed with it unless in respect of that complaint it appears to the Commission that

...

...

*b)* la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale;

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

...

d) la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;

...

...

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

...

[39] Le paragraphe 208(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*,

L.C. 2003, ch. 22, article 2, permet à l'employé de présenter un grief individuel dans certaines circonstances :

**208.** (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

a) par l'interprétation ou l'application à son égard :

- (i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,
- (ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

**208.** (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved

(a) by the interpretation or application, in respect of the employee, of

- (i) a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the employer, that deals with terms and conditions of employment, or
- (ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his or her terms and conditions of employment.

[40] Le paragraphe 209(1) de la LRTFP permet à l'employé de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui n'a pas été réglé à sa satisfaction :

**209.** (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

...

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

...

**209.** (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

...

(b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;

...

[41] Le paragraphe 226(1) de la LRTPF confère à l'arbitre le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la Loi et celui d'accorder certaines réparations qui y sont prévues :

**226.** (1) Pour instruire toute affaire dont il est saisi, l'arbitre de grief peut :

...

g) interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective;

h) rendre les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

...

**226.** (1) An adjudicator may, in relation to any matter referred to adjudication,

...

(g) interpret and apply the *Canadian Human Rights Act* and any other Act of Parliament relating to employment matters, other than the provisions of the *Canadian Human Rights Act* related to the right to equal pay for work of equal value, whether or not there is a conflict between the Act being interpreted and applied and the collective agreement, if any;

(h) give relief in accordance with paragraph 53(2)(e) or subsection 53(3) of the *Canadian Human Rights Act*;

...

## LES QUESTIONS EN LITIGE

[42] Le demandeur soutient que les questions en litige suivantes sont soulevées :

- a. La Commission a-t-elle fait défaut d'exercer sa compétence en rejetant les plaintes dont elle était saisie malgré la mission que lui confère l'article 2 de la Loi?
- b. La Commission a-t-elle manqué aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale en rejetant les observations du demandeur et en acceptant intégralement celles de l'employeur sans le bénéfice d'une preuve ou d'une audience?



- c. La Commission a-t-elle commis une erreur en rejetant les plaintes qui lui avaient été soumises, alors que ces plaintes répondaient aux conditions préalables de la Loi?
- d. La Commission a-t-elle fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées en rejetant les plaintes parce qu'elles étaient « frivole[s], vexatoire[s] ou entachée[s] de mauvaise foi », malgré l'appui de l'Église et du syndicat du demandeur?
- e. En rejetant les plaintes qu'on lui avait renvoyées, la Commission a-t-elle fait défaut d'agir en raison d'une fraude ou d'un faux témoignage, compte tenu des fausses déclarations de l'employeur sur les lignes de conduite et les mesures adoptées?

[43] Se fondant sur les observations des parties, la Cour estime cependant que les questions suivantes sont soulevées :

- a. Les décisions sont-elles entachées par un manquement à l'équité procédurale?
- b. Les décisions de la Commission de ne pas statuer sur les plaintes du demandeur étaient-elles raisonnables?

## **LA NORME DE CONTRÔLE**

[44] Dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, 372 N.R. 1, la Cour suprême du Canada a conclu, au paragraphe 62, que la première étape du processus de contrôle judiciaire consiste pour la cour de révision à « vérifie[r] si la jurisprudence établit déjà de manière satisfaisante le degré de déférence correspondant à une catégorie de questions en

particulier » : voir aussi *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa* [2009] 1 R.C.S. 339, le juge Binnie, par. 53.

[45] La norme de contrôle applicable à la décision rendue par la Commission en vertu de l'article 41 de la Loi de ne pas statuer sur la plainte est celle de la décision raisonnable : *Bateman c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 393, mon collègue, le juge Luc Martineau, par 20. La question de savoir si la première plainte du demandeur était frivole et celle de savoir si sa seconde plainte pourrait avantageusement être instruite selon des procédures prévues par une autre loi sont des questions mixtes de fait et de droit, qui commandent une grande retenue.

[46] Dans son examen de la décision de la Commission selon la norme de la décision raisonnable, la Cour considérera « la justification de la décision [...] la transparence et [...] l'intelligibilité du processus décisionnel », ainsi que « l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » : *Dunsmuir*, précité, par. 47; *Khosa*, précité, par. 59.

[47] S'agissant de l'équité procédurale, les décisions de la Commission seront examinées selon la norme de la décision correcte : *Bateman*, précité, par. 20.

## ANALYSE

### **Question n° 1 : Les décisions sont-elles entachées par un manquement à l'équité procédurale?**

[48] Dans les cas où la Commission adopte les conclusions du rapport relatif aux articles 40 et 41 et ne donne pas de motifs ou ne donne que de brefs motifs, la Cour a statué que le rapport est présumé constituer les motifs de la décision de la Commission : *Sketchley c. Canada (Procureur général)*, [2006] 3 R.C.F. 392 (C.A.F.). Par conséquent, les principes d'équité procédurale auront été suivis si le rapport a été préparé d'une manière équitable sur le plan procédural.

[49] Le rapport relatif aux articles 40 et 41 sera conforme aux règles de l'équité procédurale si l'enquête sur laquelle il se fonde est neutre et rigoureuse : *Slattery c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 C.F. 574. Les parties doivent être informées de la nature de la preuve obtenue par l'enquêteur et soumise à la Commission, et elles doivent avoir la possibilité de faire des observations pertinentes en réponse à cette preuve : *Deschênes c. Canada (Procureur général)*, 2009 C.F. 1126, par. 10; *Lusina c. Bell Canada*, 2005 C.F. 134, par. 30.

[50] Le demandeur fait valoir que les décisions de la Commission de ne pas statuer sur ses plaintes étaient contraires à l'équité procédurale à deux égards : premièrement, parce que la Commission a limité la longueur des observations et qu'il avait donc dû retrancher une partie de la lettre d'un prêtre qui appuyait sa cause; deuxièmement, parce la Commission n'a pas tenu d'audience. La Cour conclut que ces arguments sont sans fondement et que les décisions respectaient les principes de l'équité procédurale.

[51] La Commission a appliqué aux plaintes du demandeur la procédure habituelle : l'enquêteur s'est renseigné auprès des deux parties et a rédigé le rapport relatif aux articles 40 et 41. Le rapport a été alors remis aux parties et elles ont eu la possibilité de présenter des observations. Chacune d'elles a également eu la possibilité de prendre connaissance des observations de l'autre et de présenter des observations additionnelles. La Commission a examiné tous ces documents avant de rendre sa décision.

[52] L'imposition d'une limite au nombre de pages de la première série d'observations n'a pas empêché le demandeur de défendre sa cause. Outre ces dix pages d'observations, le demandeur a pu présenter ses arguments à l'enquêteur de la Commission et déposer une autre série d'observations écrites en réponse à celles de l'employeur. Par conséquent, le demandeur a eu amplement la possibilité de faire valoir sa cause à la Commission.

[53] En outre, ce n'est pas parce qu'elle doutait de la sincérité des croyances religieuses du demandeur que la Commission a décidé de ne pas statuer sur la plainte. Le demandeur a clairement fait part de ses croyances religieuses dans toutes ses observations et il semble que la Commission les ait acceptées. Par conséquent, l'absence de la première page de la lettre d'appui du prêtre ne peut avoir eu d'incidence sur la décision de la Commission.

[54] Le fait qu'il n'y ait pas eu d'audience ne contrevient pas non plus à l'équité procédurale. Le contenu de l'équité procédurale dépend du contexte général de la décision. En l'espèce, aucun facteur ne favorisait la tenue d'une audience, par exemple une question de crédibilité : *Singh c.*

*Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 1 R.C.S. 177. Les parties étaient bien informées de la preuve sur laquelle la décision était fondée et elles ont eu la possibilité d'y répondre. Par conséquent, rien ne justifie que la Cour intervienne pour des motifs d'équité procédurale.

**Question n° 2 : Les décisions de la Commission de ne pas statuer sur les plaintes du demandeur étaient-elles raisonnables?**

*La première décision : plainte 20090598 – Religion*

[55] La Commission a décidé, en application de l'alinéa 41(1)d) de la Loi, de ne pas statuer sur la première plainte parce qu'elle était frivole. La Commission a adopté la conclusion du rapport de l'enquêteur, citant plus précisément la conclusion suivante :

[TRADUCTION]

Il appert que le défendeur a proposé plusieurs options qui auraient pu raisonnablement accommoder le plaignant. Bien qu'il ne s'agisse pas des mesures d'accommodement préconisées par le plaignant, il semble que certaines d'entre elles lui garantiraient une certaine intimité pendant qu'il change de vêtements.

[56] La Cour conclut que la décision de la Commission de ne pas statuer sur la première plainte était raisonnable. Le processus décisionnel et l'issue respectaient les exigences de l'analyse préconisée dans l'arrêt *Dunsmuir*.

[57] L'arrêt *Dunsmuir*, précité, exige que le processus décisionnel soit intelligible, transparent et suffisamment motivé. En l'espèce, l'analyse n'est entachée d'aucun vice. Le rapport de l'enquêteur énonce les facteurs à considérer pour déterminer si une plainte est frivole – l'un de ces facteurs consiste à déterminer si la partie visée par la plainte a déjà répondu aux préoccupations du plaignant ou si elle a déjà pris à son égard des mesures de redressement

substantielles et exhaustives. Le rapport de l'enquêteur concluait que plusieurs mesures d'accommodement possibles avaient été offertes au demandeur. Le demandeur a nié que certaines de ces mesures lui avaient été vraiment offertes; or, dans ses observations en date du 26 janvier 2010, qu'il a communiquées au demandeur, l'employeur énumère les mesures d'accommodement proposées et mises en œuvre jusqu'à ce jour. La Commission disposait de cette preuve et la Cour ne peut l'apprécier de nouveau.

[58] La Cour ne peut substituer son opinion à celle de la Commission si, compte tenu de la preuve, celle-ci pouvait raisonnablement conclure comme elle l'a fait. La Cour comprend l'importance pour le demandeur de la question de son appartenance à l'Église copte orthodoxe. Cette question était si importante, en fait, que le prêtre du demandeur est venu de Montréal pour assister à l'audience. Le demandeur a évoqué un certain nombre de courriels dont ne disposait pas la Commission et qui portaient sur les mesures d'accommodement qui pourraient être prises pour répondre aux préoccupations du demandeur, par exemple retarder l'heure des inspections à 19 heures, suspendre des rideaux dans les cabines de douches, poser des affiches, etc. La Commission disposait d'une preuve de l'employeur établissant que ces changements avaient été apportés, et la Cour doit conclure que cette preuve permettait à la Commission de conclure que des mesures d'accommodement avaient été prises pour répondre aux préoccupations du demandeur. Par conséquent, rien ne justifie l'intervention de la Cour.

*La seconde décision : plainte 20090982 – Représailles*

[59] Conformément à l'alinéa 41(1)b) de la Loi, la Commission a décidé de ne pas statuer sur la deuxième plainte parce que [TRADUCTION] « la plainte pourrait avantageusement être instruite,

dans un premier temps, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale ». Dans sa décision, elle indiquait que le demandeur pourrait lui demander de relancer la plainte une fois l'autre procédure terminée.

[60] La Cour conclut que cette décision était également raisonnable. Le rapport fondé sur les articles 40 et 41 reprenait les observations écrites du demandeur, dans lesquelles celui-ci déclarait qu'il s'était engagé dans le processus d'arbitrage des griefs prévu à LRTPF en vue de contester son licenciement. Le rapport signalait que la CRTFP est habilitée à accorder les mêmes réparations que la Commission. Par conséquent, la conclusion du rapport selon laquelle la plainte du plaignant pouvait avantageusement être instruite selon des procédures prévues par la LRTPF était justifiée par l'analyse et pouvait raisonnablement être rendue par l'enquêteur.

[61] En réponse au rapport, le demandeur a fait remarquer dans ses observations que l'employeur contestait la compétence de la CRTFP d'entendre ses griefs. Cependant, l'employeur a indiqué dans ses observations additionnelles que l'audition de ces griefs devait avoir lieu du 7 au 11 juin 2010. À l'audience, le demandeur a reconnu que la CRTFP avait entendu ces griefs. Ainsi, au moment de la décision de la Commission, les faits ayant donné lieu à la plainte devaient faire l'objet d'une décision en vertu de la LRTPF. À l'audience, le demandeur a déclaré que l'audience devant la CRTFP avait eu lieu et que la décision de celle-ci faisait actuellement l'objet d'une demande distincte de contrôle judiciaire.

[62] Par conséquent, la Cour conclut que la décision de la Commission était justifiée au regard du dossier et qu'elle pouvait raisonnablement être rendue par la Commission, compte tenu des faits et du droit. L'intervention de la Cour ne serait par conséquent nullement justifiée.



**JUGEMENT**

**LA COUR ORDONNE** que la demande de contrôle judiciaire soit rejetée.

« Michael A. Kelen »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Édith Malo, LL.B.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-727-10

**INTITULÉ :** SAMEH BOSHRA c.  
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Ottawa (Ontario)

**DATE DE L'AUDIENCE :** Le 22 septembre 2011

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

**DATE DES MOTIFS :** Le 5 octobre 2011

**COMPARUTIONS :**

Sameh Boshra LE DEMANDEUR,  
POUR SON PROPRE COMPTE

Korinda McLaine POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Myles J. Kirvan LE DEMANDEUR,  
Sous-procureur général du Canada POUR SON PROPRE COMPTE

POUR LE DÉFENDEUR