

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2017 TCDP 2

Date : le 25 janvier 2017

Numéro du dossier : T1941/2113

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Cheryl Lynn Bezoine

la plaignante

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

la Ville d'Ottawa

l'intimée

Décision sur requête

Membre : Lisa Gallivan

Table des matières

I.	Contexte.....	1
A.	Le grief	1
B.	La plainte relative aux droits de la personne	4
i.)	Requête de l'intimée visant à faire rejeter la plainte	6
ii.)	Position de la Commission sur la requête en rejet.....	6
iii.)	Position de la plaignante sur la requête en rejet.....	6
II.	Questions à trancher.....	6
III.	Le droit applicable	7
A.	Le Tribunal a-t-il le pouvoir de trancher les questions susceptibles d'entraîner le rejet d'une plainte relative aux droits de la personne sans tenir une audience complète sur le fond de la plainte?.....	7
B.	La plainte de Cheryl Bezoine devrait-elle être rejetée pour cause d'abus de procédure, au motif que le l'intimée et le syndicat se sont entendus sur le règlement d'un grief lié aux relations de travail?.....	8
i.)	Les exigences strictes liées à la préclusion pour même question en litige ont-elles été remplies?.....	9
ii.)	Principes applicables au recours abusif.....	14
iii.)	Équité.....	16
C.	La plaignante aurait-elle dû obtenir le contrôle judiciaire du compte rendu de règlement ou se présenter aux commissions des relations du travail pour une plainte de manquement au devoir de représentation plutôt que de porter cette question devant le Tribunal?	20
IV.	Décision	21

I. Contexte

[1] Cette décision détermine une requête en irrecevabilité déposée par la Ville d'Ottawa (« l'intimée ») pour abus de procédure. L'intimée a demandé que le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») rejette la plainte de Cheryl Bezoine (la « plaignante ») pour abus de procédure à la lumière d'un règlement de son grief lié aux relations de travail qui touchait les mêmes faits.

[2] Le 10 août 2009, la plaignante a été embauchée par l'intimée en tant que conductrice d'autobus de remplacement après avoir terminé avec succès un programme de formation rémunérée de six semaines et participé à une période d'essai de neuf (9) mois.

[3] Au cours de cette période d'essai, la plaignante a manqué environ 52 jours de travail. Certaines de ces absences ont été jugées sans faute (neuf jours) et étaient dues à des raisons médicales, d'autres ont été jugées fautives (huit jours) et une absence d'environ 35 jours était due à un accident de travail couvert par la CSPAAT auprès d'un employeur antérieur. La période d'essai de la plaignante a été prolongée de façon à tenir compte de ses absences médicales.

[4] Le 22 juin 2010, avant l'achèvement réussi de la période d'essai, l'emploi de la plaignante a pris fin. Les motifs invoqués pour son licenciement étaient les suivants : [traduction]» défaut d'assurer une présence régulière et fiable ». La plaignante a présenté un grief concernant son licenciement.

A. Le grief

[5] La plaignante est membre d'un syndicat. Son emploi est régi par une convention collective entre le Syndicat uni du transport, section locale 279 (le « syndicat ») et l'intimée.

[6] Le 29 juin 2010, le syndicat a déposé un grief au nom de la plaignante affirmant que la résiliation était « injuste et injustifiée ».

[7] Le grief a été soumis à l'arbitrage. Une audience a eu lieu le 6 avril, le 24 mai et le 8 juin 2011 devant l'arbitre Christine Schmidt. La plaignante a témoigné sous serment lors de cette audience. Il n'existe aucune transcription du témoignage de cette audience.

[8] En juin 2011, l'intimée et le syndicat ont réglé le grief de la plaignante par un accord établissant que le licenciement soit remplacé par une démission aux fins limitées des références d'emploi et qu'une recommandation neutre soit fournie à toute demande de renseignements des employeurs. La plaignante avait initialement accepté le règlement le ou vers le 8 juin 2011, la dernière date de l'audience, et a, par la suite, retiré son accord quelque temps avant que le compte rendu de règlement soit exécuté le 15 juin 2011. Ce retrait a eu lieu en une semaine, ce qui laisse entendre que la plaignante avait exercé une diligence raisonnable.

[9] Le compte rendu de règlement a été exécuté le 15 juin 2011 selon les conditions suivantes : [traduction]

(...)

ATTENDU QUE la plaignante a soutenu que le licenciement était à la fois injuste et discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

(...)

ATTENDU QUE les parties, y compris la plaignante, après la clôture du dossier du syndicat et une discussion avec l'arbitre Schmidt, ont accepté un règlement de son grief et un règlement de sa plainte pour atteinte aux droits de la personne dont la Commission canadienne des droits de la personne est actuellement saisie;

ATTENDU QUE la plaignante a ensuite informé le syndicat qu'elle ne voulait plus régler ni son grief ni sa plainte pour atteinte aux droits de la personne;

ATTENDU QUE le syndicat, dans l'intérêt des bonnes relations de travail harmonieuses, n'est plus disposé à continuer à plaider un grief qui a été résolu;

POUR CES MOTIFS, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le licenciement de la plaignante, Cheryl Bezoine, aux fins limitées de son dossier d'emploi et pour toutes les recommandations aux futurs employeurs, est retiré et remplacé par une démission à compter de la même date.
2. La plaignante devrait obtenir une recommandation neutre de la part de la Ville d'Ottawa en ce qui concerne tous les futurs employeurs. Plus

précisément, tous les employeurs qui demandent des renseignements sur la plaignante ne seront informés que des dates de son emploi, de la nature de ses fonctions et du fait qu'elle a démissionné de son poste auprès de la Ville en date du 24 juin 2010.

3. Les parties conviennent que la preuve déposée devant l'arbitre Schmidt a permis d'examiner la question de l'invalidité et si, oui ou non, la plaignante avait été victime de discrimination de la part de la Ville contrairement aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
4. Les parties conviennent que rien dans ce compte rendu de règlement n'empêche ou ne restreint la Ville d'offrir un moyen de défense contre la plainte déposée par la plaignante auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.
5. En contrepartie des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, le syndicat accepte de retirer le grief n° T-65-10 en date du 29 juin 2010.

Le compte rendu de règlement a été joint aux documents relatifs à la requête de la Commission. Aucune des parties n'a soulevé de questions en ce qui concerne la confidentialité.

[10] Bien que le compte rendu de règlement indique que le grief affirmait que le licenciement était à la fois injuste et discriminatoire, il n'y a aucune référence, dans le formulaire de grief, aux préoccupations en matière de droits de la personne.

[11] Le compte rendu de règlement fait également remarquer que la plaignante [traduction] « a ensuite informé le syndicat qu'elle ne voulait plus régler ni son grief ni sa plainte pour atteinte aux droits de la personne ».

[12] Le compte rendu de règlement indique également que la preuve de la question de l'invalidité et de la discrimination a été présentée à l'arbitre et examinée par celle-ci :

3. Les parties conviennent que la preuve déposée devant l'arbitre Schmidt a permis d'examiner la question de l'invalidité et si, oui ou non, la plaignante avait été victime de discrimination de la part de la Ville contrairement aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[13] Le compte rendu de règlement fait également remarquer que rien dans les présentes n'empêche la Ville d'offrir un moyen de défense contre la plainte pour atteinte aux droits de la personne :

4. Les parties conviennent que rien dans ce compte rendu de règlement n'empêche ou ne restreint la Ville d'offrir un moyen de défense contre la plainte déposée par la plaignante auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

[14] Étant donné que la question a été réglée à l'arbitrage, l'arbitre n'a rendu aucune décision définitive sur la question de savoir si, oui ou non, l'intimée a fait preuve de discrimination à l'égard de la plaignante sur la foi de son invalidité ou de toute autre question. Il n'y a aucune preuve indiquant qu'une décision a été prise sur cette question.

B. La plainte relative aux droits de la personne

[15] Le 20 août 2010, environ un mois après le dépôt de la plainte, la plaignante a déposé une plainte relative aux droits de la personne affirmant qu'elle avait été congédiée en raison des absences liées à l'invalidité.

[16] La plainte initiale énonce les pratiques de discrimination présumées suivantes :

- traitement différent et préjudiciable (défaut d'adaptation);
- cessation d'emploi;
- politique ou pratique discriminatoire.

[17] Le 8 septembre 2011, l'intimée a demandé que la plainte soit rejetée conformément à l'alinéa 41(1)d) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « *Loi* ») au motif que les questions soulevées dans la plainte avaient été traitées dans le cadre du processus de règlement des griefs.

[18] Le 8 décembre 2011, la Commission a publié un rapport sur les articles 40 et 41 recommandant qu'elle traite la plainte en vertu du paragraphe 41(1) de la *Loi*, car elle n'était pas convaincue que l'autre processus avait abordé les allégations de discrimination.

[19] Le 22 décembre 2011, l'intimée a reconnu dans ses observations écrites que le règlement n'avait pas empêché la plaignante de déposer sa plainte concernant les droits de la personne.

[20] Le 17 février 2012, la Commission a adopté le rapport sur les articles 40 et 41 et a informé les parties qu'elles avaient 30 jours pour effectuer un contrôle judiciaire de la décision. Aucune des parties n'a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision.

[21] Le 23 juin 2014, l'intimée a déposé un exposé des précisions affirmant que la plainte constituait un abus de procédure à la suite du règlement du grief. L'intimée s'est opposée à l'audition de cette affaire, affirmant qu'il s'agissait d'un abus de procédure.

[22] Le Tribunal a déterminé que les arguments sur cette affaire devaient suivre l'audition des témoins et que la requête ne pouvait pas être traitée de manière préliminaire.

[23] Une audience sur la plainte pour atteinte aux droits de la personne a eu lieu en novembre 2015. À cette époque, la plaignante a témoigné au sujet de la nature de son grief et des circonstances de l'arbitrage, y compris le témoignage selon lequel son absentéisme était lié à un « problème féminin » et que d'autres problèmes qu'elle considérait comme des invalidités ont été soulevés au cours de l'audience d'arbitrage.

[24] L'intimée s'est réservé le droit de présenter cette requête de rejeter la plainte dans sa déclaration d'ouverture. Aucune objection n'a été soulevée.

[25] Le 5 novembre 2015, après le témoignage de la plaignante, mais avant que tous les autres témoins aient été appelés, l'intimée a demandé que la demande soit rejetée au motif que le grief avait été réglé.

[26] Le 4 décembre 2015, l'intimée a déposé sa requête en rejet de la plainte.

i.) Requête de l'intimée visant à faire rejeter la plainte

[27] L'intimée soutient que la plainte devrait être rejetée parce que cela équivaldrait à un abus de procédure étant donné que le grief de la plaignante a été réglé.

ii.) Position de la Commission sur la requête en rejet

[28] La Commission soutient que la requête en rejet n'est pas fondée parce que :

- a) le processus d'arbitrage n'a pas abouti à une décision définitive déterminant si, oui ou non, l'intimée a fait preuve de discrimination à l'égard de M^{me} Bezoine en raison de son invalidité;
- b) le règlement entre l'intimée et le syndicat n'a pas répondu aux affirmations de M^{me} Bezoine en ce qui concerne les droits de la personne;
- c) M^{me} Bezoine n'est pas une partie à ladite transaction;
- d) l'intimée a déjà admis devant la Commission que le règlement entre le syndicat et elle n'empêchait pas M^{me} Bezoine de déposer sa plainte.

iii.) Position de la plaignante sur la requête en rejet

[29] La plaignante a adopté les observations de la Commission.

II. Questions à trancher

[30] Le Tribunal a-t-il le pouvoir de trancher les questions susceptibles d'entraîner le rejet d'une plainte relative aux droits de la personne sans tenir une audience complète sur le fond de la plainte?

[31] Le cas échéant, la plainte de Cheryl Bezoine devrait-elle être rejetée pour abus de procédure, au motif que l'intimée et le syndicat ont collaboré au règlement d'un grief lié aux relations de travail?

III. Le droit applicable

[32] Après avoir analysé les éléments de preuve pertinents et la jurisprudence applicable, j'ai conclu que le Tribunal a le pouvoir de trancher des questions qui pourraient entraîner un rejet d'une plainte relative aux droits de la personne à un stade interlocutoire sans tenir une audience complète et décidé de ne pas accueillir la requête en rejet de l'intimée pour les motifs ci-après.

A. Le Tribunal a-t-il le pouvoir de trancher les questions susceptibles d'entraîner le rejet d'une plainte relative aux droits de la personne sans tenir une audience complète sur le fond de la plainte?

[33] Le paragraphe 50(2) de la Loi est ainsi libellé :

Il [le membre instructeur du Tribunal] tranche les questions de droit et les questions de fait dans les affaires dont il est saisi en vertu de la présente partie.

[34] J'en conclus que cet article est assez vaste pour que le Tribunal puisse trancher des questions qui relèvent de sa propre compétence.

[35] Dans l'arrêt *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c Postes Canada (re Cremasco)*, 2004 CF 81, aux paragraphes 14 et 15, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal est un « maître de sa propre procédure » et peut rejeter une affaire sans tenir une audience complète au titre de l'abus de procédure :

15 Il m'apparaît évident que l'on ne peut affirmer que le Tribunal est « maître chez lui » s'il ne peut prémunir sa propre procédure contre les abus.

[...]

18 Finalement, il est difficile de voir pourquoi il serait dans l'intérêt de quiconque que le Tribunal tienne une audience dans un cas où il estime qu'une telle audience équivaldrait à un abus de sa procédure.

19 Par conséquent, je suis d'avis que ni la jurisprudence ni le droit écrit n'empêchent le Tribunal de rejeter, par voie de requête préliminaire, et pour

abus de sa procédure, une affaire qui lui est renvoyée par la Commission, à supposer dans tous les cas qu'il existe des motifs valables d'agir ainsi.

[36] Bien que cela portait sur une requête préliminaire, je n'ai aucune raison de conclure qu'on ne peut en dire autant d'une requête présentée à un stade interlocutoire.

[37] Dans l'arrêt *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada* 2012 CF 445, la Cour fédérale a fait remarquer que si le Tribunal peut rejeter une plainte sans tenir une audience complète, ce pouvoir doit être exercé « prudemment » et « seulement dans les cas les plus clairs » :

[140] Je comprends cependant que le gouvernement soit d'accord avec l'affirmation, formulée dans Buffet, selon laquelle la compétence du Tribunal pour rejeter une plainte en matière de droits de la personne à une étape préliminaire ne devrait être exercée qu'avec prudence, et seulement dans les cas les plus clairs : précité, au par. 39. Je suis également d'accord avec cette déclaration.

[38] J'en conclus donc que le Tribunal a le pouvoir de trancher les questions susceptibles d'entraîner le rejet d'une plainte relative aux droits de la personne, sans tenir une audience complète sur le fond de la plainte. Ce pouvoir pourrait notamment être exercé dans le cadre de la prise d'une décision au stade interlocutoire. Je tiens cependant à faire remarquer que, comme l'a souligné la Cour fédérale dans l'affaire de la *Société de soutien à l'enfance et à la famille des premières nations du Canada*, ce pouvoir doit être exercé avec prudence et uniquement dans les cas les plus clairs.

[39] Comme il sera expliqué de façon plus exhaustive plus loin, je ne suis pas convaincue qu'il s'agit là d'un « cas des plus clairs ».

B. La plainte de Cheryl Bezoine devrait-elle être rejetée pour cause d'abus de procédure, au motif que le l'intimée et le syndicat se sont entendus sur le règlement d'un grief lié aux relations de travail?

[40] Rappelons brièvement que la doctrine de l'abus de procédure empêche la réouverture des litiges dans les circonstances où les exigences strictes de la préclusion pour même question en litige (exigences portant généralement sur l'acquiescement

tacite/la réciprocité) ne sont pas remplies, mais où la réouverture porterait néanmoins atteinte à des principes tels que :

- l'économie des ressources judiciaires;
- la cohérence;
- le caractère définitif;
- l'intégrité de l'administration de la justice

(voir le paragraphe 37 de l'arrêt *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63 (« S.C.F.P. »), et voir également la décision rendue dans l'affaire *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c Société canadienne des postes*, 2004 CF 81, confirmée dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Société canadienne des postes*, 2004 CAF 363 [« Cremasco »]).

i.) Les exigences strictes liées à la préclusion pour même question en litige ont-elles été remplies?

[41] Bien que cela ne soit pas exigé, lorsqu'il s'agit de déterminer si la réouverture d'un litige constituerait un abus de procédure, l'évaluation des conditions préalables à la préclusion pour même question en litige peut aider le Tribunal à réaliser son analyse de cette question. Les conditions préalables à la préclusion pour même question en litige sont les suivantes :

[45] Dans l'arrêt *Danyluk*, la Cour suprême expose à grands traits les principes associés au caractère définitif, qui servent de base à la doctrine de préclusion pour même question en litige, et rappelle les trois conditions préalables à l'application de cette doctrine :

(...)

25. Les conditions d'application de la préclusion pour même question en litige ont été énoncées par le juge Dickson, dans l'arrêt *Angle*, précité, p. 254 :

(1) que la même question ait été décidée;

(2) que la décision judiciaire invoquée comme créant la préclusion soit finale;

(3) que les parties dans la décision judiciaire invoquée, ou leurs ayants droit, soient les mêmes que les parties engagées dans l'affaire où la préclusion est soulevée, ou leurs ayants droit.

[46] La Cour a également indiqué que la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée doit être évaluée selon une analyse à deux étapes. La première étape exige que la cour ou le tribunal détermine si les trois conditions sont réunies. Dans l'affirmative, à la deuxième étape, le décideur doit se demander, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, si la doctrine devrait être appliquée à la lumière des circonstances particulières de l'affaire (...).

[Voir *Murray c Canada*, 2014 CF 139]

a) La même question a-t-elle été décidée?

[42] La formule de grief indique que le licenciement était injuste et injustifié, mais ne fait pas référence à une politique ou pratique favorisant les droits de la personne, l'accommodement ou la discrimination.

Précisions concernant le grief

Le grief conteste le licenciement par la Ville d'Ottawa de cette employée, au motif qu'il s'agit d'un licenciement injuste et injustifié.

[43] Selon le compte rendu de règlement, la plaignante a soutenu que le licenciement était à la fois injuste et discriminatoire au sens de la *Loi*.

CONSIDÉRANT que la plaignante a soutenu que le licenciement était à la fois injuste et discriminatoire au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[44] Le compte rendu de règlement indique que les parties ont convenu que des éléments de preuve liés à la question de l'invalidité et de la discrimination au sens de la *Loi* ont été soumis à l'arbitre Schmidt et examinés par ce dernier :

3. Les parties conviennent que la preuve déposée devant l'arbitre Schmidt a permis d'examiner la question de l'invalidité et si, oui ou non, la plaignante avait été victime de discrimination de la part de la Ville contrairement aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[45] Le compte rendu de règlement ne fait état d'aucun accommodement, et n'indique pas si la question du caractère discriminatoire de certaines pratiques ou politiques l'intimée a été tranchée.

[46] Le compte rendu de règlement précise que les éléments de preuve soumis à l'arbitre ont donné lieu à l'examen de la question de l'invalidité, mais je ne dispose d'aucun élément de preuve attestant qu'une décision a été rendue à ce sujet. Par ailleurs, le compte rendu de règlement n'indique pas s'il y a eu discrimination, et ne fait pas état d'un retrait de la plainte relative aux droits de la personne. Il ne fait pas non plus référence à des redressements à l'appui de l'intérêt public, et ne précise pas si la question concernant les politiques ou pratiques de l'intimée a été prise en considération. En outre, il n'est fait mention d'aucun accommodement.

[47] J'estime donc que rien ne prouve que la question soumise au Tribunal – soit la question de savoir s'il y a eu discrimination, si l'intimée a répondu aux besoins de la plaignante, et si des politiques ou pratiques discriminatoires étaient en place – est la même que celle qui a été tranchée dans le cadre de l'audience d'arbitrage. Au mieux, les éléments de preuve dont je dispose indiquent que la question de la discrimination a été examinée et que la question de la caractérisation de la cessation d'emploi de la plaignante a été réglée dans le cadre d'un accord entre l'intimée et le syndicat. Or, il ne s'agit là que de l'une des prétendues pratiques discriminatoires mentionnées dans la plainte.

b) La décision judiciaire invoquée comme créant la préclusion était-elle finale?

[48] Pour déterminer si une décision était finale, il convient de se demander si le fait de procéder à l'instruction de la plainte remettrait en question le caractère définitif de cette décision. Le cas en l'espèce a été réglé par un accord conclu entre le syndicat et l'intimée. Aucune décision judiciaire n'a été rendue.

[49] Bon nombre des précédents invoqués par l'intimée y compris la décision rendue dans l'affaire *Dunn c. Sault Ste. Marie (City)*, 2008 HRTO 149 (« *Dunn* »), font référence à l'article 45.1 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Cela a son importance, car dans cet article il est question d'une affaire « traitée de façon appropriée », formule à la portée plus large que celle d'un mot comme « décision » qui laisserait entendre que

l'affaire a été instruite. Ce fait et son importance ont été soulignés par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au paragraphe 37 de la décision : [TRADUCTION]

[37] Je commencerai par chercher à déterminer si le règlement d'une affaire entrepris devant un autre tribunal peut être considéré comme une « instance » dans laquelle « le fond » des plaintes « a été traité de façon appropriée » au sens de cet article. Je suis d'avis que l'article 45.1 pourrait s'appliquer au règlement des procédures en vertu d'autres textes législatifs. Cette conclusion est étayée par le libellé et l'intention de l'article 45.1. En effet, plutôt que d'employer des termes plus restrictifs comme « décision » ou « motifs », qui renverraient uniquement à une affaire instruite, l'article fait référence à une « instance » dans laquelle l'affaire a été « traitée »... [Traduction]

[50] Dans l'affaire *Dunn*, la décision a été rendue expressément en référence à l'article 45.1 du *Code* de l'Ontario. Ce texte législatif a un sens à la fois précis et large. Néanmoins, l'article 45.1 du *Code* de l'Ontario ne s'applique pas dans cette affaire; le *Code* ne confère aucune autorité analogue au tribunal fédéral. Ainsi, nous nous fondons sur les doctrines de la finalité en common law.

[51] En l'espèce, l'arbitrage s'est conclu par l'exécution du règlement amiable le 15 juin 2011. Ce règlement a été conclu par l'intimée et le syndicat. Même s'il est incontestable que le syndicat est compétent pour obtenir un règlement, il convient de noter que la plaignante n'est pas partie au règlement amiable. Le règlement amiable n'est pas une décision judiciaire en la matière et n'indique en aucun cas qu'une décision a été prise en ce qui concerne les politiques ou pratiques discriminatoires ou le défaut de prendre des mesures d'accommodement, alors que ces points sont avancés dans la plainte.

[52] Le règlement amiable ne fait aucune mention d'une décision au sujet de l'éventuelle discrimination de la plaignante par l'intimée sur la base d'une prétendue invalidité en violation de la *Loi*, de l'éventuel défaut de prendre des mesures d'accommodement et/ou de l'existence éventuelle d'une politique ou pratique discriminatoire, or c'est de ces questions que le tribunal est saisi dans le cadre de cette plainte.

[53] En outre, le règlement amiable ne fait pas mention d'un quelconque dégageant de responsabilité ni de la renonciation par la plaignante de son droit à engager une

procédure pour atteinte aux droits de la personne. En l'absence d'une telle clause, il apparaît que l'intimée demande au tribunal de présumer que la plaignante a renoncé à ses droits quasi constitutionnels. Cela est en contradiction avec les principes d'interprétation associés aux lois sur les droits de la personne.

[54] Le tribunal doit répondre à la question en litige et déterminer s'il y a eu discrimination. L'arbitrage traite de la cessation d'emploi de la plaignante et ne fait aucune mention de conclusions relatives aux questions de droits de la personne soulevées devant le tribunal. Alors que la caractérisation de la cessation d'emploi pourrait être un point abordé, la procédure sera centrée sur les questions relatives aux droits de la personne, sur l'atteinte à la dignité de la plaignante qui en découle et sur les politiques ou pratiques discriminatoires. Aucun de ces critères n'a été traité dans le règlement amiable. Les questions relatives aux droits de la personne n'ont pas été réglées par le règlement amiable.

c) Les parties dans la décision judiciaire invoquée, ou leurs ayants droit, sont-elles les mêmes que les parties engagées dans l'affaire où la préclusion est soulevée, ou leurs ayants droit

[55] Afin de conclure à la préclusion, les parties à chaque procédure doivent être les mêmes. En l'espèce, les parties à l'arbitrage sont le syndicat et l'intimée. Les parties qui se présentent devant le tribunal sont la plaignante, la Commission et l'intimée. La plaignante n'était pas partie au règlement amiable et le syndicat n'est pas partie à la procédure portant sur les droits de la personne.

[56] Sur la base de l'évaluation ci-dessus, je conclus que l'intimée ne satisfait pas aux trois critères de la préclusion pour même question en litige, dans la mesure où il n'existe pas de décision définitive sur l'affaire dont le tribunal est saisi, où aucun élément de preuve ne laisse supposer que les questions dont le tribunal est saisi sont les mêmes que celles sur lesquelles l'arbitre a statué et où les parties aux deux procédures ne sont pas les mêmes.

[57] Même si l'intimée échouait lors de la présentation d'une requête en rejet sur la base de la préclusion pour même question en litige, comme cela a déjà été mentionné,

dans les situations où une application stricte de la préclusion pour même question en litige ne s'applique pas, les tribunaux peuvent s'orienter vers la doctrine du recours abusif par réouverture d'un litige.

ii.) Principes applicables au recours abusif

a) Économie des ressources judiciaires

[58] L'économie des ressources judiciaires amène à examiner si le fait de donner suite à une plainte constituerait un gaspillage des ressources publiques. Tel n'est pas le cas en l'espèce. Rien n'indique dans le règlement amiable que les questions relatives aux droits de la personne de la plaignante ont été traitées dans le cadre de la procédure d'arbitrage. Par conséquent, lorsqu'il n'apparaît pas clairement qu'une question a été correctement traitée, le fait de l'examiner ne constituerait pas un chevauchement de procédure ni un gaspillage de ressources.

b) Cohérence

[59] La cohérence nécessite de déterminer si un verdict du tribunal sur les questions de droits de la personne entraînerait des résultats contradictoires avec la décision/le règlement précédent. En l'espèce, le règlement amiable traite seulement de la caractérisation de la cessation d'emploi et non des questions de droits de la personne. Par conséquent, il est peu probable qu'il existe un problème de cohérence si l'affaire est autorisée à s'instruire. S'il y avait des problèmes concernant les recours ou l'éventualité d'une double indemnisation, ils peuvent être abordés au moment des recours lors de l'audition.

c) Irrévocabilité

[60] L'instruction de la plainte ne remettrait pas en question l'irrévocabilité d'une autre décision, étant donné qu'il n'existe aucune décision judiciaire. Si le syndicat et l'intimée ont signé le règlement amiable et ont une attente d'irrévocabilité, cette attente se limite à la procédure close et aux termes de ce règlement amiable. La plaignante dans cette affaire a retiré son soutien au règlement avant sa finalisation. Si le règlement amiable

indique que l'intimée et le syndicat avaient l'intention de résoudre la plainte, il établit également que la plaignante n'était pas d'accord avec le règlement et qu'elle a mentionné le fait que l'intimée devrait faire face à une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Le syndicat a le pouvoir d'obtenir un règlement malgré l'objection de la plaignante, mais le retrait de la plainte pour atteinte aux droits de la personne ne peut avoir lieu sans le consentement de cette dernière. Le règlement amiable énonce clairement que la plaignante n'a pas donné son accord et prévoyait un maintien de la plainte pour atteinte aux droits de la personne en alléguant que rien dans le règlement « ...n'empêche ou ne restreint la Ville d'offrir un moyen de défense contre la plainte déposée par la plaignante auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ».

[61] Je conclus que les questions relatives aux droits de la personne n'ont pas été traitées de façon irrévocable et, ainsi, que la tenue d'une audience portant sur les points en litige ne remettrait aucunement en question l'irrévocabilité d'une autre décision judiciaire.

d) Intégrité de l'administration de la justice

[62] Le Tribunal est mis en place pour aider les parties à résoudre des questions de droits de la personne. La *Loi* est de nature réparatrice. La plaignante dans cette affaire demande l'examen et la résolution de questions de droits de la personne qui la concernent. En l'état, le compte rendu de règlement prévoit une plainte relative aux droits de la personne. Compte tenu de la façon dont le document de règlement a été rédigé, il est peu probable que l'intégrité ou l'administration de la justice serait compromise si cette affaire est instruite.

[63] Il est également important de noter les observations de la Cour dans l'affaire *Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)* 2000 CSC 44. La Cour a conclu qu'il y a abus de procédure lorsque les procédures sont « injustes au point qu'elles sont contraires à l'intérêt de la justice » :

[120] Pour conclure qu'il y a eu abus de procédure, la cour doit être convaincue que [TRADUCTION] « le préjudice qui serait causé à l'intérêt du public dans l'équité du processus administratif, si les procédures suivaient

leur cours, excéderait celui qui serait causé à l'intérêt du public dans l'application de la loi, s'il était mis fin à ces procédures » (Brown et Evans, *op. cit.*, à la p. 9-68). Le juge L'Heureux-Dubé affirme dans l'arrêt *Power*, précité, à la p. 616, que, d'après la jurisprudence, il y a « abus de procédure » lorsque la situation est à ce point viciée qu'elle constitue l'un des cas les plus manifestes. À mon sens, cela s'appliquerait autant à l'abus de procédure en matière administrative. Pour reprendre les termes employés par le juge L'Heureux-Dubé, il y a abus de procédure lorsque les procédures sont « injustes au point qu'elles sont contraires à l'intérêt de la justice » (p. 616). « Les cas de cette nature seront toutefois extrêmement rares »...

[64] Dans les circonstances de la présente affaire, je ne suis pas convaincue qu'instruire cette audience aboutirait à un processus qui est inéquitable au point qu'il est contraire aux intérêts de la justice. Bien que la question de cessation d'emploi a été examinée et que la question de discrimination a été « examinée », il n'y a aucune preuve démontrant que toutes les allégations de la plainte ont été prises en considération. En conséquence, j'estime qu'instruire l'audience et examiner les questions de droits de la personne n'auraient pas pour conséquence de jeter le discrédit sur l'administration de la justice.

iii.) Équité

[65] L'arrêt *SCFP* précité de la Cour suprême du Canada (la « Cour ») demeure une décision qui fait jurisprudence concernant l'abus de procédure. Dans cet arrêt, les facteurs discrétionnaires d'équité qui s'appliquent pour empêcher que la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée s'applique d'une façon injuste ou inéquitable existent également pour empêcher que l'application de la doctrine de l'abus de procédure mène au même résultat indésirable (voir le paragraphe 53 de l'arrêt *SCFP*).

[66] Par conséquent, lorsqu'on examine la question de savoir s'il faut rejeter une plainte sur la base de la préclusion ou d'abus de procédure, il est nécessaire d'examiner la question de l'équité.

[67] La Cour a reconnu l'importance de la doctrine de la finalité dans deux arrêts récents : *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC

52 (« *Figliola* ») (Can LII) et *Penner c. Niagara (Regional Police Services Board)*, 2013 CSC 19 (« *Penner* ») (Can LII).

[68] En bref, l'arrêt *Penner* aborde la doctrine de la préclusion en common law. En particulier, la Cour a statué sur une tentative d'empêcher d'autres procédures sur la base d'une décision administrative antérieure où le plaignant n'était pas partie et avait une participation limitée, voire aucune, dans la procédure administrative. Attendu que dans l'arrêt *Figliola*, la Cour a examiné les lois provinciales qui habilitaient expressément la Human Rights Tribunal de la Colombie-Britannique de rejeter sommairement une plainte qui avait été traitée de façon appropriée dans une autre instance. Les juges majoritaires ont conclu que la disposition du *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique ne se limitait pas à l'applicabilité de la préclusion, mais intégrait tous les principes qui sous-tendent les doctrines de la finalité en common law, notamment la chose jugée, l'abus de procédure, la contestation indirecte et l'applicabilité de la préclusion. Aucune disposition analogue de la *Loi* n'est en litige dans l'affaire en cause.

[69] J'estime que les arrêts *Penner* et *Figliola* fournissent des conseils pour déterminer et évaluer les doctrines de la finalité comme l'abus de procédure, mais je suis d'accord avec l'observation de la Commission qu'il faut s'appuyer sur les faits pour trancher la question de savoir si une plainte est un abus de procédure par la remise en cause d'un règlement ou d'une décision finale.

[70] Dans l'arrêt *Penner*, la Cour a examiné en détail la question de l'équité. Elle a conclu que l'évaluation visant à déterminer si une deuxième instance devrait se poursuivre doit tenir compte de l'équité procédurale de la première instance et déterminer s'il serait juste d'utiliser la première instance pour arrêter la seconde.

[71] En l'espèce, je ne suis pas convaincue qu'il y aura équité si la requête en irrecevabilité est accordée. Il n'y a aucun élément de preuve en l'espèce que les préoccupations des droits de la personne de la plaignante ont été résolues lors de la précédente ou première audience ou que toutes les pratiques alléguées de discrimination, telles qu'énoncées dans la plainte, ont été examinées. Il y a une mention que certaines de ces questions ont été « examinées » à l'audience, mais il n'y a aucune preuve dans le

compte rendu de règlement pour indiquer qu'une décision a été rendue dans le cadre de l'une de ces questions. Le compte rendu de règlement fait mention de la suppression du mot « résiliation » de relevé d'emploi de la plaignante aux fins limitées de son dossier d'emploi et son remplacement par le mot « démission », ainsi que la fourniture d'une référence d'emploi limitée. Aucune de ces réparations ne fait mention d'une conclusion de discrimination ou d'absence de discrimination, ou ne démontre qu'une attention particulière a été accordée aux politiques ou pratiques discriminatoires visées par les plaintes des droits de la personne de la plaignante. Il n'y a aucune preuve que toutes les pratiques alléguées de discrimination ont été abordées dans le règlement.

[72] Bien que la plaignante ne soit pas nécessairement obligée d'être en accord avec l'entente de règlement pour qu'il représente un obstacle à la deuxième instance de la procédure, il convient de souligner que le règlement, que la plaignante a explicitement rejeté, l'a empêchée d'obtenir une décision finale d'un arbitre concernant la question de discrimination en milieu de travail.

[73] La décision ne diminue en aucun cas l'importance du caractère définitif des règlements en milieu de travail. Dans l'affaire *Dunn*, le Tribunal a souligné l'importance des règlements dans un milieu de travail syndiqué.

L'importance des règlements définitifs et obligatoires en milieu de travail syndiqué est établie dans les objets de la Loi sur les relations de travail, qui comprennent : « Promouvoir le règlement rapide des différends relatifs au lieu de travail. » L'importance des conventions obligatoires a été formulée par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *TRW Automotive (Kelsey-Hayes Canada Ltd)* [2000] OLRB Rep. Juillet/août 731, au paragraphe 14 :

Les parties ont le droit d'invoquer les ententes librement conclues. Rien ne serait plus déroutant pour des relations de travail ordonnées que de permettre aux parties de révoquer les ententes entre les employés, leur syndicat et leurs employeurs dans lesquelles elles ont conclu de résoudre leurs différends ou leurs différends potentiels.

C'est le cas pour les litiges liés aux droits de la personne, peu importe le domaine social dans lequel ils surviennent. Lorsque les parties choisissent librement de résoudre le fond d'un litige

lié aux droits de la personne, le public a un fort intérêt à s'assurer que le litige prend fin, et ce, peu importe la tribune où il est soumis. Il s'agit d'un principe fondamental qui devrait orienter le Tribunal concernant l'interprétation de l'article 45.1, car faire autrement pourrait rendre le caractère définitif des règlements fort incertain.

[74] Tout en reconnaissant l'importance des règlements qui ont force obligatoire en milieu de travail, après avoir analysé les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence applicable dans l'affaire, le Tribunal a décidé de ne pas permettre la requête de l'intimée demandant le rejet de l'abus de procédure.

[75] Permettre l'instruction de la plainte ne constitue pas un abus de procédure parce qu'il n'y a pas de preuve que le règlement a résolu les allégations de la plaignante relatives aux droits de la personne. Le processus de règlement des griefs n'a pas mené à une décision définitive sur les prétendues pratiques discriminatoires énoncées dans la plainte, mais a plutôt mené au règlement de la question liée à la façon dont la cessation d'emploi sera caractérisée pour les futurs employeurs. Il n'y a aucune preuve d'entente pour retirer la plainte pour atteinte aux droits de la personne. Cette situation peut être attribuable au fait que l'auteure du grief a informé le syndicat qu'elle ne souhaitait pas régler son grief ou sa plainte pour atteinte aux droits de la personne et qu'elle n'était pas une partie à l'entente de règlement. Toutefois, peu importe la raison, le retrait de la plainte n'a pas été mentionné et, en plus, on fait référence à la capacité de l'intimée à défendre cette revendication. Cela indique que les parties se sont penchées sur cette question et étaient au courant du fait que cette plainte serait soumise après le règlement du grief. Je ne suis pas convaincue que les parties ont voulu régler le grief pour aboutir à la résolution de cette plainte. À la simple lecture, le compte rendu de règlement prévoit que la plainte continuera à faire expressément référence à une occasion de défense pour l'intimée dans la poursuite de la plainte.

[76] De plus, alors que le compte rendu de règlement fait référence au règlement de la plainte pour atteinte aux droits de la personne, il mentionne aussi que la plaignante n'a pas souhaité régler le grief ou la plainte au moment de l'entente. En supposant, sans toutefois en décider, que le syndicat avait le pouvoir de décider de renoncer ou de retirer

le droit de la plaignante de présenter une plainte pour atteinte aux droits de la personne en vertu de la *Loi*, il n'est pas question de cette intention dans le compte rendu de règlement. Selon la teneur du compte rendu de règlement, une décision ne semble pas avoir été prise à savoir s'il y a eu ou non-discrimination. Il semble seulement qu'une entente a été conclue pour mettre fin au processus de règlement de grief.

[77] Pour ces raisons, je conclus que l'intimée n'a pas établi que le Tribunal devrait rejeter la plainte aux termes de cette requête.

C. La plaignante aurait-elle dû obtenir le contrôle judiciaire du compte rendu de règlement ou se présenter aux commissions des relations du travail pour une plainte de manquement au devoir de représentation plutôt que de porter cette question devant le Tribunal?

[78] Finalement, je remarque que l'intimée soutient que la plaignante aurait dû obtenir le contrôle judiciaire du compte rendu de règlement ou se présenter au conseil des relations du travail pour plainte de manquement au devoir de représentation plutôt que de porter cette question devant le Tribunal. En toute déférence, je ne suis pas d'accord.

[79] La façon dont la plaignante pourrait chercher à obtenir le contrôle judiciaire du compte rendu de règlement n'est pas claire à mes yeux, puisqu'elle n'est pas de la même partie et il est difficile de comprendre comment il s'agirait d'une décision définitive susceptible de révision.

[80] L'intimée a également soutenu que la plaignante aurait dû se présenter au conseil des relations de travail si elle n'était pas satisfaite de la décision du syndicat de signer le compte rendu de règlement, pas à la Commission. Encore là, je ne puis être d'accord.

[81] Dans l'affaire *Kelsh c. Chemin de fer Canadien Pacifique*, 2014 TCDP 36, le Tribunal explique ce qui suit :

[26] Par conséquent, le législateur a expressément conféré à la Commission le pouvoir et la responsabilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour « statuer [r] sur toute plainte dont elle est saisie », sous réserve des alinéas 41 (1) a) et suivants de la *Loi*.

[27] Le législateur n'a pas accordé ce pouvoir au Tribunal – autrement, ce pouvoir lui serait confié dans la *Loi*, comme l'énonce la décision *Harkin*, précitée, aux paragraphes 21 et 22.

[28] En outre, le législateur n'a pas donné au Tribunal le pouvoir d'effectuer une deuxième fonction d'examen préalable – tel n'est pas l'esprit de la *Loi*.

[29] Si une partie n'est pas satisfaite de la manière dont la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 41 (1)a) de la *Loi*, elle dispose d'un recours auprès de la Cour fédérale, qu'elle exerce en présentant une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission.

[82] De même, en l'espèce, l'argument que la plaignante aurait dû demander une dispense ailleurs serait présenté de manière plus appropriée devant la Commission.

IV. Décision

[83] La requête de l'intimée est rejetée.

Signé par

Lisa Gallivan
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
25 janvier 2017

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Dossier du tribunal : T1941/2113

Intitulé de la cause : Cheryl Lynn Bezoine c. la Ville d'Ottawa

Date de la décision sur requête du tribunal : Le 25 janvier 2017

Date et lieu de l'audience : Du 2 au 5 novembre 2015

Ottawa (Ontario)

Comparutions :

Cheryl Lynn Bezoine, pour elle même

Ikram Warsame, pour la Commission canadienne des droits de la personne

David Patacairk, pour l'intimée