

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20180814

Dossier : T-372-17

Référence : 2018 CF 834

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 14 août 2018

En présence de monsieur le juge Bell

ENTRE :

BARRY ANDERSON

demandeur

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Nature de l'affaire

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision (la décision) rendue par la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) qui, conformément à l'alinéa 41(1)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 (la Loi), a refusé de traiter la plainte en matière de droits de la personne déposée par le

demandeur contre la Gendarmerie royale du Canada (GRC). L'alinéa 41(1)a) de la Loi prévoit que la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie, à moins qu'elle n'estime que le plaignant devrait d'abord épuiser les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts. Pour les motifs exposés ci-dessous, je rejette la demande de contrôle judiciaire.

II. Faits

[2] Pendant toute la période pertinente, le demandeur travaillait comme membre régulier de la GRC à Regina, en Saskatchewan.

[3] Le demandeur est devenu médicalement inapte à travailler suite aux incidents reliés au travail qui sont survenus en 2002 et 2009. Il a donc été placé en congé de maladie et il a repris le travail en 2011. Le dossier ne précise pas s'il a été en congé de maladie durant toute la période comprise entre 2002 et 2011. Quoiqu'il en soit, aucun des présents motifs ne concerne la durée de son congé de maladie. Le demandeur a de nouveau été placé en congé de maladie en juin 2014, après que la GRC lui a demandé de remplir les rapports de situation à risques pour les incidents survenus en 2002 et 2009.

[4] En mars 2015, le demandeur a entamé un retour progressif au travail. Il a alors informé son supérieur qu'une réaffectation à son ancien poste de travail nuirait au succès de son retour au travail pour deux raisons : 1) c'est à ce poste qu'il travaillait au moment où il a rempli les rapports de situation à risques en juin 2014 et retourner à cet endroit risquerait de déclencher à nouveau son problème de santé (trouble de stress post-traumatique); et 2) une réaffectation à ce

poste de travail l'obligerait à travailler avec un membre qui a formulé des commentaires hostiles et méprisants au sujet des personnes handicapées. La GRC a refusé la demande de mesure d'adaptation du demandeur. Le demandeur a de nouveau été placé en congé de maladie en juin 2015.

[5] À l'automne 2015, le demandeur a commencé à entraîner l'équipe de hockey de ses fils pendant son congé de maladie. Il soutient que son médecin spécialiste lui avait recommandé cette activité pour favoriser son rétablissement et la reprise éventuelle de son service actif à plein temps. Lorsque la GRC a été informée de ce fait, elle a ordonné au demandeur de cesser ce travail d'entraîneur jusqu'à ce qu'il demande et obtienne l'autorisation d'occuper un emploi secondaire. Le demandeur a présenté la demande nécessaire à cette fin, mais l'autorisation lui a été refusée. Le demandeur allègue que ce refus lui a été opposé sans que ses conseillers médicaux ou que le bureau des services de santé de la GRC soient consultés.

[6] Le demandeur a déposé des griefs en réponse à l'ordonnance de cesser d'entraîner l'équipe de hockey ainsi qu'au refus de l'autoriser à être entraîneur. Le demandeur n'avait pas reçu de réponse de la GRC à ces deux griefs au moment où il a déposé sa plainte relative aux droits de la personne.

[7] En décembre 2015, la GRC et le demandeur ont convenu qu'il tenterait un nouveau retour progressif au travail, lequel a débuté, comme il était prévu, le 4 janvier 2016. En raison des préoccupations que le demandeur avait préalablement exprimées au sujet de l'emplacement de son poste de travail, la GRC l'a affecté à une différente unité en prévision de son retour au

travail progressif. Le demandeur allègue que le nouveau poste d'affectation l'obligeait à faire le travail d'un civil, ce à quoi il s'opposait. Il allègue qu'il était capable de faire du travail de policier tout en respectant ses restrictions médicales. La GRC a exigé qu'il remplisse les tâches qui lui avaient été assignées.

[8] Après avoir repris le travail en janvier 2016, le demandeur a déposé une plainte de harcèlement contre l'un de ses supérieurs, l'inspectrice Kerr, pour des déclarations qu'elle aurait faites durant une réunion avec lui. Le demandeur a commencé à travailler à temps plein, cinq jours par semaine, durant la semaine du 27 février 2016. Il a terminé son retour progressif au travail le 7 mars 2016.

[9] La gestionnaire du demandeur, l'inspectrice Munro, était en vacances au moment où le demandeur a terminé son retour progressif au travail. Selon le demandeur, l'inspectrice Munro lui avait dit de remplir une demande de mesure d'adaptation en milieu de travail en son absence afin qu'elle puisse l'étudier à son retour au travail. Le demandeur avait cru comprendre que l'inspectrice Munro examinerait les formulaires à son retour de vacances, à la fin de mars, et qu'il retournerait à son unité habituelle peu de temps après.

[10] Bien qu'il ait terminé son retour progressif au travail et rempli sa demande de mesure d'adaptation en milieu de travail, la GRC, par l'entremise du bureau de l'inspectrice Munro, a déchargé le demandeur de ses fonctions le 4 avril 2016 et l'a informé de son intention de procéder à son renvoi par mesure administrative.

[11] Le demandeur a déposé deux autres griefs, le premier au sujet de la décision de le relever de ses fonctions et d'entreprendre un renvoi par mesure administrative, et le deuxième au sujet de la décision de le licencier. Ces griefs ont été présentés respectivement les 2 et 13 mai 2016. Le demandeur n'avait pas reçu de réponse de la GRC à ces griefs au moment où il a déposé sa plainte en matière de droits de la personne.

[12] La GRC a délivré une ordonnance de licenciement au demandeur, le 9 mai 2016. Le demandeur a contesté cette décision, en application de la politique interne de règlement des griefs de la GRC. Le demandeur n'avait pas non plus reçu de réponse de la GRC au moment où il a déposé sa plainte en matière de droits de la personne.

[13] Le 16 mai 2016, le demandeur a déposé une plainte auprès de la Commission, dans laquelle il affirmait avoir été victime de discrimination dans l'emploi en raison de son invalidité. Il soutenait que la GRC avait fait preuve de discrimination à son endroit en lui ordonnant de cesser d'entraîner l'équipe de hockey pendant son congé de maladie et en refusant de lui offrir des mesures d'adaptation, ce qui avait mené à son renvoi pour raisons médicales.

[14] La Commission a d'abord informé le demandeur qu'elle examinerait sa plainte pour déterminer si elle était visée par l'alinéa 41(1)a) de la Loi. Elle a invité le demandeur à présenter des observations sur la question, lesquelles serviraient à la préparation d'un rapport de la Commission conformément aux articles 40 et 41 (le rapport). Le demandeur a fourni les observations demandées. Un agent des droits de la personne mandaté par la Commission a ensuite rédigé le rapport qui recommandait à la Commission de ne pas statuer sur la plainte du

demandeur, en vertu de l'alinéa 41(1)a) de la Loi. Le demandeur et la GRC ont tous deux eu l'occasion de présenter des observations en réponse au rapport. Le demandeur n'a présenté aucune autre observation. La GRC a répondu par une brève lettre dans laquelle elle disait être d'accord avec la conclusion et la recommandation du rapport.

[15] Par voie de lettre datée du 15 février 2017, la Commission a informé le demandeur qu'elle ne statuerait pas sur la plainte, en vertu de l'alinéa 41(1)a) de la Loi. C'est cette décision qui fait l'objet de la présente demande de contrôle judiciaire.

[16] À l'appui de sa demande de contrôle judiciaire, le demandeur a inclus dans son dossier un affidavit fait sous serment le 21 juin 2017. L'affidavit ne fournit aucun élément de preuve relatif à la décision. Il ne sert qu'à joindre une copie d'un rapport rédigé par la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada (CCETP), intitulé « Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC » (rapport de la CCETP). Ce rapport de la CCETP a été publié en avril 2017, soit deux mois environ après la décision. Aucun des renseignements figurant dans le rapport de la CCETP n'avait donc été présenté à la Commission au moment où elle a rendu sa décision. Selon le défendeur, aucun poids ne devrait être accordé à l'affidavit ou au rapport de la CCETP.

III. Décision

[17] Dans sa lettre du 15 février, la Commission dit avoir examiné le rapport avant de rendre sa décision. Le rapport présente les fondements de la plainte ainsi que l'analyse menée en vertu de l'alinéa 41(1)a) de la Loi et recommande à la Commission de ne pas statuer sur la plainte pour

le moment. Le rapport n'écarte pas la possibilité pour la Commission de statuer sur la plainte à une date ultérieure, s'il s'avère que les recours ou procédures internes de la GRC ne sont pas raisonnablement possibles ou après que ces recours ou procédures auront été épuisés.

A. *Le rapport*

[18] Le rapport commence par un résumé de la plainte du demandeur, laquelle est décrite comme une plainte de discrimination en matière d'emploi fondée sur l'invalidité qui résulte d'un traitement différent et préjudiciable et d'une cessation d'emploi en contravention à l'article 7 de la Loi.

[19] Le rapport énonce ensuite l'article 41 de la Loi ainsi que les facteurs devant être pris en compte pour rendre une décision en vertu de l'alinéa 41(1)a) :

- a. Existe-t-il une autre procédure disponible au? Le plaignant a-t-il un accès sans restriction à cette procédure?
- b. S'il existe une autre procédure de traitement des plaintes, une décision définitive a-t-elle été rendue? Si la décision définitive n'a pas encore été rendue, le retard est-il imputable au plaignant?
- c. La Commission devrait-elle demander au plaignant d'avoir recours à l'autre procédure? Plus particulièrement :
 - i. À quelle autre procédure le plaignant peut-il avoir recours? Par exemple, s'agit-il d'une procédure de traitement des plaintes ou d'une procédure de règlement des griefs? Le décideur est-il un mis en cause neutre (indépendant du plaignant et du défendeur)? Dans la négative, la

procédure est-elle conçue de manière à être juste, à la fois envers le plaignant et le défendeur?

- ii. L'autre procédure est-elle une option acceptable pour toutes les parties?
- iii. La situation actuelle du plaignant le rend-il vulnérable? L'autre procédure pourrait-elle être préjudiciable à l'une des parties en cause?
- iv. L'autre procédure prévoit-elle des moyens de prévenir et/ou de protéger les personnes contre les représailles?
- v. L'autre procédure permettra-t-elle aux parties de traiter toutes les questions relatives aux droits de la personne? Si ce n'est pas le cas, quelles sont les questions liées aux droits de la personne qui ne pourront pas être traitées?
- vi. Quels sont les recours prévus par l'autre procédure? Ces recours permettraient-ils de régler les questions liées aux droits de la personne?
- vii. Des mesures ont-elles été prises pour avoir recours à l'autre procédure? Si aucune mesure n'a été prise pour utiliser l'autre procédure, quelles en sont les raisons?
- viii. Si les parties ont entamé l'autre procédure, à quel stade en est rendue la procédure de traitement de la plainte ou de règlement des griefs?
- ix. Quels sont les délais liés à l'autre procédure? Combien de temps est-il susceptible de s'écouler avant que soit rendue une décision définitive?

[20] L'auteur du rapport revoit ensuite les observations des parties de façon détaillé. Le rapport résume les renseignements fournis par la GRC dans les termes suivants : [TRADUCTION]

- a. Il existe une procédure de recours interne disponible au demandeur;
- b. Le demandeur a déposé six griefs aux termes de la politique sur les griefs de la GRC et un grief aux termes de la politique de la GRC sur le harcèlement;
- c. La procédure interne offre la possibilité d'être représenté par un tiers;
- d. Le demandeur a engagé un avocat civil pour le représenter dans le cadre de la procédure;
- e. Les décideurs reçoivent une formation sur les politiques internes après leur nomination, y compris sur la politique relative aux droits de la personne de la GRC;
- f. Les décideurs ne peuvent accorder de dommages-intérêts pour des souffrances ou douleurs;
- g. Au-delà de la procédure de règlement des griefs, une indemnité d'un montant maximal de 25 000 \$ peut être accordée si la situation le justifie.

[21] Le rapport résume la position du demandeur dans les termes suivants : [TRADUCTION]

- a. Puisqu' il a été licencié, le demandeur n'a pas pleinement accès à la procédure interne;
- b. Ses plaintes n'ont pas été traitées en temps opportun;
- c. La procédure ne prévoit pas un processus d'arbitrage neutre et indépendant – une lacune judiciairement critiquée;
- d. La procédure peut entraîner des retards excessifs et inutiles;

- e. L'accident dont le plaignant a été victime au travail le rend particulièrement vulnérable à des préjudices s'il continue d'interagir directement avec le défendeur dans le cadre de la procédure interne;
- f. La procédure n'a pas la structure, l'expertise ou la capacité requise pour résoudre les questions relatives aux droits de la personne;
- g. La procédure n'offre pas les recours prévus par la Loi.

[22] Après une analyse des observations des parties, le rapport formule la conclusion suivante :

[TRADUCTION]

65. Le plaignant a déposé six griefs et une plainte de harcèlement qui portent sur les mêmes questions et qui sont fondés sur la même série de faits que ceux invoqués dans la présente plainte. Il semble que le plaignant bénéficie d'un accès complet à la procédure de règlement des griefs et que cette procédure permettra l'examen des questions relatives aux droits de la personne soulevées dans la présente plainte.

66. La procédure de règlement des griefs permet l'examen des questions liées aux droits de la personne et prévoit un certain pouvoir discrétionnaire quant aux recours pouvant être accordés. Les renseignements n'indiquent pas que la procédure interne ne permettra pas le règlement des questions liées aux droits de la personne.

67. Les renseignements fournis indiquent que la procédure de règlement des griefs prévoit des mesures qui permettront d'atténuer les préoccupations du demandeur, inquiet d'avoir à traiter directement avec le défendeur. Le plaignant peut ainsi embaucher ou désigner un mis en cause pour le représenter, et il s'est en fait prévalu de ce droit. Cela réduit, voire élimine, ses contacts directs avec le défendeur, qui était l'une de ses préoccupations soulevées dans ses observations écrites.

68. Si, à la fin de la procédure de règlement des griefs, le plaignant estime que l'on n'a pas répondu à ses questions relatives aux droits de la personne, il pourra demander à la Commission de réactiver sa

plainte. Le cas échéant, une analyse sera faite à ce moment-là pour déterminer si la Commission devrait statuer sur la plainte.

[23] Le rapport recommande que la Commission ne statue pas sur la plainte, conformément à l'alinéa 41(1)a) de la Loi, et conclut que le plaignant devrait d'abord épuiser les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui sont à sa disposition. On y indique enfin que le demandeur peut demander à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire de statuer sur la plainte au terme de ces recours ou procédures, ou s'il s'avère que ces derniers ne sont pas à sa disposition.

B. *La lettre du 15 février*

[24] La Commission a par la suite souscrit à la recommandation formulée dans le rapport. Ainsi, dans sa lettre du 15 février, la Commission mentionne qu'elle a décidé, après examen du rapport et des observations formulées en réponse au rapport, de ne pas statuer sur la plainte à ce stade, car le demandeur [TRADUCTION] « devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont disponibles ». Aucune autre raison n'a été donnée. La Commission mentionne uniquement que le dossier est maintenant clos et que, [TRADUCTION] « une fois ces recours ou procédures épuisés, ou s'il s'avère que le plaignant ne peut raisonnablement les exercer, la Commission peut exercer son pouvoir discrétionnaire de statuer sur la plainte à la demande du plaignant ».

IV. Dispositions pertinentes

[25] Les dispositions pertinentes sont énoncées à l'alinéa 41(1)a) et à l'article 42 de la Loi, qui sont libellés comme suit :

Irrecevabilité

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 :

a) la victime présumée de l'acte discriminatoire devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;

[...]

Avis

42 (1) Sous réserve du paragraphe (2), la Commission motive par écrit sa décision auprès du plaignant dans les cas où elle décide que la plainte est irrecevable.

Imputabilité du défaut

(2) Avant de décider qu'une plainte est irrecevable pour le motif que les recours ou procédures mentionnés à l'alinéa 41a) n'ont pas été épuisés, la Commission s'assure que le défaut est

Commission to deal with complaint

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

(a) the alleged victim of the discriminatory practice to which the complaint relates ought to exhaust grievance or review procedures otherwise reasonably available;

[...]

Notice

42 (1) Subject to subsection (2), when the Commission decides not to deal with a complaint, it shall send a written notice of its decision to the complainant setting out the reason for its decision.

Attributing fault for delay

(2) Before deciding that a complaint will not be dealt with because a procedure referred to in paragraph 41(a) has not been exhausted, the Commission shall satisfy itself that the failure to exhaust the

exclusivement imputable au plaignant.

procedure was attributable to the complainant and not to another.

V. Questions en litige

[26] Les parties soulèvent cinq questions à la Cour :

1. Quelle est la norme de contrôle qui s'applique?
2. Qui est le défendeur légitime en l'espèce?
3. La Cour devrait-elle prendre en compte les nouveaux éléments de preuve présentés par le demandeur?
4. La Commission a-t-elle enfreint les principes de justice naturelle et d'équité procédurale en ne fournissant pas les motifs de sa décision?
5. Si l'on présume que le rapport constitue les motifs, la décision est-elle raisonnable dans les circonstances?

VI. Analyse

A. *Norme de contrôle*

[27] Les parties conviennent que la norme de la décision raisonnable est la norme de contrôle applicable à l'examen de la cinquième question (*Mulligan c Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada*, 2015 CF 532, [2015] ACF n° 502, au paragraphe 14; *Andrews c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 780, [2015] ACF n° 783, au paragraphe 20; *Canada (Procureur général) c Windsor-Brown*, 2016 CF 1201, [2016] ACF n° 1191, au paragraphe 16). Par conséquent, si la Cour conclut que le rapport constitue les motifs de la décision, elle doit

examiner la justification de la décision ainsi que la transparence et l'intelligibilité du processus décisionnel, et s'assurer que la décision appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190, au paragraphe 47 [*Dunsmuir*]).

[28] Les parties ne s'entendent toutefois pas sur la norme de contrôle applicable à l'examen de la quatrième question. La justesse des motifs ne constitue pas un motif en soi, et ce facteur doit être examiné au regard du caractère raisonnable de la décision (*Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 RCS 708, au paragraphe 21 [*Newfoundland Nurses*]). Cependant, ne fournir aucun motif peut être considéré comme un manquement aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale ce qui attire la norme de la décision correcte (*Carroll c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 287, [2015] ACF n° 250, au paragraphe 23 [*Carroll*]; *Dunsmuir*, au paragraphe 129; *Établissement de Mission c Khela*, 2014 CSC 24, [2014] 1 RCS 502, au paragraphe 79). Le demandeur soutient que la Commission a omis de fournir des motifs à l'appui de sa décision et invoque la norme de la décision correcte. Le défendeur, pour sa part, soutient que le rapport constitue les motifs de la Commission et que c'est la norme de la décision raisonnable qui doit s'appliquer. Pour les motifs énoncés ci-après, je conclus que le rapport constitue les motifs de la décision et que la norme qui s'applique est celle de la décision raisonnable.

B. *Qui est le défendeur légitime?*

[29] Le procureur général du Canada (Procureur général) soutient que, selon les paragraphes 303(1) et (2) des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106, il est le seul défendeur

en l'espèce. Il prétend que ni Robert W. Paulson, ni le commissaire de la GRC, tous deux initialement désignés à titre de défendeurs, ne sont des personnes directement touchées par l'ordonnance recherchée. Le procureur général demande que les deux soient retirés à titre de parties. Le demandeur n'a présenté aucune observation sur ce point. Je suis d'accord avec le procureur général et j'accepte sa demande. Une ordonnance sera rendue afin que l'intitulé soit modifié, que les noms des autres défendeurs soient radiés et que le procureur général du Canada y soit désigné comme unique défendeur.

C. *La Cour devrait-elle prendre en compte les nouveaux éléments de preuve du demandeur?*

- 1) Contenu du rapport de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada (CCETP)

[30] Dans son rapport, la CCETP énonce ses conclusions après avoir fait ce qu'elle décrit comme un examen exhaustif des politiques et des procédures de la GRC relativement au harcèlement en milieu de travail. Dans ce rapport, la CCETP se dit préoccupée par la [TRADUCTION] « culture du dysfonctionnement » de la GRC et elle relève de nombreuses lacunes dans les politiques et procédures mises en place par la GRC pour traiter les plaintes de harcèlement. L'une de ses principales conclusions est que la GRC a échoué à mettre en place les [TRADUCTION] « mesures exhaustives et soutenues qui sont nécessaires » pour résoudre le problème de harcèlement. Le rapport souligne également le fait que des plaintes vraisemblablement fondées sont rejetées à cause d'une définition exagérément étroite du terme [TRADUCTION] « harcèlement », que les politiques de la GRC en matière de harcèlement sont trop complexes et difficiles à comprendre, et que la formation des décideurs est inadéquate et qu'il

arrive régulièrement que des décideurs appliquent les mauvais critères juridiques au moment d'évaluer les plaintes de harcèlement.

[31] Dans son rapport, la CETP conclut que [TRADUCTION] « la GRC a échoué à éliminer le problème du harcèlement », et que les problèmes liés aux conflits en milieu de travail au sein de la GRC s'enracinent [TRADUCTION] « dans la culture organisationnelle dysfonctionnelle, le manque de leadership efficace et les difficultés fondamentales inhérentes à la structure de l'organisation ». La CCETP ajoute que, [TRADUCTION] « [é]tant donné le piètre rendement de la GRC en matière de mise en œuvre de changements, une surveillance civile rigoureuse et un solide leadership du gouvernement sont essentiels pour garantir une réforme durable ».

2) Admissibilité du rapport de la CCETP

[32] Bien que la Commission n'ait pas eu le rapport de la CCETP au moment de rendre sa décision, le demandeur soutient que la Cour devrait néanmoins en tenir compte. Il soutient qu'il existe plusieurs exceptions à la règle générale interdisant à la Cour d'admettre de nouveaux éléments de preuve après l'audience, et que la liste des exceptions n'est pas exhaustive. Le demandeur fait valoir à juste titre que les cours de révision ont admis des témoignages par affidavit lorsque ces témoignages facilitaient la tâche de révision sans porter atteinte au rôle du décideur administratif (*Association des universités et collèges du Canada c Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 CAF 22, [2012] ACF n° 93, aux paragraphes 19 et 20; *Bernard c Canada (Agence du revenu)*, 2015 CAF 263, [2015] ACF n° 1396, aux paragraphes 19 à 28 [*Bernard*]). Le demandeur soutient que le rapport de la CCETP est pertinent en l'espèce, car il fournit des renseignements sur le contexte qui faciliteraient la [TRADUCTION]

« tâche de révision » de la Cour. Je ne suis pas de cet avis. Pour les motifs exposés ci-après, je n'accorde aucun poids au rapport de la CCETP.

[33] Premièrement, le rapport de la CCETP est fondamentalement non fiable. La CCETP n'a interrogé aucun témoin sous serment. Elle n'a pas tenu d'audiences publiques. Elle dit avoir mené 155 entrevues confidentielles dans le cadre de son examen. Elle ne précise toutefois pas le nombre d'entrevues qui ont été rendues publiques, s'il y en a. Elle reconnaît que la presque totalité du matériel recueilli est fondé sur des oui-dire. Elle admet s'être fondée sur de nombreux autres rapports commandés au fil des années, lesquels sont, à mon avis, tout aussi peu fiables, du fait qu'ils sont fondés sur des oui-dire, des entrevues privées, des hypothèses non vérifiées et des déclarations non solennelles. Je suis d'avis que l'utilisation de ce rapport par la Cour enfreindrait les principes d'équité et de justice naturelle auxquels ont droit la GRC, en sa qualité d'entité juridique, et le procureur général, à titre de partie.

[34] Je note également que le rapport de la CCETP porte uniquement sur le traitement des plaintes de harcèlement. Or, les griefs et les plaintes de harcèlement sont examinés selon deux procédures distinctes au sein de la GRC. Ils sont également traités par deux bureaux distincts (le Bureau de la coordination des griefs et des appels et le Bureau de la coordination des plaintes de harcèlement), selon deux politiques différentes qui font appel à deux procédures différentes. Selon mon interprétation du dossier, la grande majorité des plaintes formulées par le demandeur, soit six des sept plaintes, concernent des griefs et non des plaintes de harcèlement. Il s'agit de griefs liés :

- a) à l'ordonnance exigeant que le demandeur cesse d'entraîner une équipe de hockey;
- b) au refus d'accorder au demandeur l'autorisation d'être entraîneur;
- c) à une décision de décharger le demandeur de ses fonctions et d'entamer un renvoi par mesure administrative;
- d) à une décision de licencier le demandeur;
- e) à l'ordonnance officielle de licenciement délivrée le 9 mai 2016;
- f) à la décision rejetant la demande du demandeur qui souhaitait conserver sa trousse.

Par conséquent, même si le rapport de la CCETP était admissible, il ne faciliterait pas l'examen des conclusions de la Commission concernant l'accès raisonnable aux procédures de règlement des griefs et d'appel de la GRC pour le traitement de la plupart des revendications du demandeur.

[35] De plus, la Cour n'est pas le décideur dans la première instance, et son examen devrait se limiter aux renseignements dont a été saisi le décideur au moment de rendre sa décision. Un tribunal ne devrait s'écarter de cette règle générale que si cela facilite sa tâche de contrôle et n'empiète pas sur le rôle du décideur administratif (*Bernard*, au paragraphe 28). Ces conditions ne sont pas remplies en l'espèce.

[36] Enfin, je suis d'avis que le rapport de la CCETP est hautement préjudiciable et qu'il a peu de valeur probante.

[37] Pour tous les motifs précités, la Cour n'accorde aucun poids à l'affidavit contesté ou au rapport de la CCETP.

D. *La Commission a-t-elle enfreint les principes de justice naturelle et d'équité procédurale en ne fournissant pas les motifs de sa décision?*

[38] Le demandeur soutient que la Commission [TRADUCTION] « a omis de fournir des motifs à l'appui de sa décision ». Il soutient que, dans sa lettre du 15 février, la Commission indique seulement qu'elle a décidé de ne pas statuer sur la plainte à ce stade, [TRADUCTION] « car le plaignant devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts ». Cette déclaration, allègue-t-il, ne fournit aucune précision [TRADUCTION] « sur les raisons pour lesquelles le tribunal a rendu sa décision ». Il soutient que, bien que la Commission reconnaisse avoir examiné le rapport avant de rendre sa décision, elle ne mentionne pas expressément qu'elle adopte ce rapport. Par conséquent, le demandeur soutient que la Cour ne peut donc pas conclure que le rapport constitue les motifs de la décision.

[39] Le défendeur soutient qu'il est bien établi que, lorsque la Commission adopte les recommandations d'un rapport établi en application des articles 40 et 41, ce rapport constitue les motifs de la décision de la Commission. Le procureur général fait valoir que la Commission n'a pas à fournir d'autres motifs. Il ajoute que, selon la jurisprudence qui s'applique, la Commission n'a pas à énoncer expressément qu'elle fait siens les motifs énoncés dans le rapport. Il soutient qu'il suffit à la Commission d'accepter la recommandation du rapport. Je suis d'accord. Le rapport prévu aux articles 40 et 41 constitue généralement les motifs d'une décision rendue par la

Commission en application de l'article 41 de la Loi, lorsque la Commission adopte les recommandations de ce rapport (*Klimkowski c Chemin de fer Canadien Pacifique*, 2017 CF 438, [2017] ACF n° 432, au paragraphe 35; *Liddiard c Postes Canada*, 2016 CF 758, [2016] ACF n° 763, au paragraphe 36; *Carroll*, au paragraphe 28; *Andrews c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 780, [2015] ACF n° 783, au paragraphe 34; *D'Angelo c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1120, [2014] ACF n° 1160, au paragraphe 24 [*D'Angelo*]; *Herbert c Canada (Procureur général)*, 2008 CF 969, [2008] ACF n° 1209, au paragraphe 26 [*Herbert*]). Il n'est pas obligatoire que la Commission adopte explicitement le rapport :

[...] Si la Commission décide d'adopter la recommandation formulée dans le rapport fondé sur les articles 40 et 41, la Cour estime généralement que ce rapport constitue ses motifs et examine sa décision en conséquence. Par contre, si la Commission décide de rejeter une plainte pour des motifs autres que ceux avancés dans le rapport, elle doit exposer ces motifs dans sa décision (*D'Angelo*, au paragraphe 24; voir aussi *Herbert*, au paragraphe 26).

[40] À mon avis, le rapport constitue les motifs de la décision. Il n'y a eu aucun manquement à l'équité procédurale ou aux principes de justice naturelle.

E. *La décision était-elle raisonnable dans les circonstances?*

[41] Le demandeur soutient que, si le rapport constitue les motifs de la décision de la Commission, ces motifs montrent que la Commission a commis des erreurs fondamentales importantes dans son analyse, et que cela a conduit à un résultat déraisonnable. Selon le demandeur, le caractère déraisonnable est corroboré par les éléments suivants :

- a) Une distinction exagérée entre les « nouvelles » (après 2014) et les « anciennes » (avant 2014) procédures de la GRC;

- b) Une conclusion erronée selon laquelle les recours internes de la GRC pourraient régler les questions du demandeur relatives aux droits de la personne;
 - c) Une conclusion erronée concernant la formation et l'expertise des décideurs de la GRC dans le domaine des droits de la personne;
 - d) Une conclusion erronée quant au manque d'indépendance et d'impartialité de la part des décideurs.
- 1) Distinction entre les « nouvelles » et les « anciennes » procédures de la GRC

[42] À mon avis, le demandeur fait une interprétation erronée du rapport en ce qui a trait à la distinction qu'on y fait entre les procédures internes anciennes et actuelles de la GRC+. Le rapport mentionne uniquement que les procédures ont été modifiées en 2014 et établit une distinction entre les pouvoirs cités par le demandeur en indiquant qu'ils renvoient à l'ancienne procédure. Une telle approche est raisonnable. Aucune instance judiciaire ayant examiné les lacunes présumées de la procédure actuelle n'a été citée.

[43] Le demandeur cherche à s'appuyer sur le rapport de la CCETP pour prouver que les lacunes de l'ancienne procédure de la GRC existent toujours. J'ai déjà conclu qu'aucun poids ne doit être accordé à cet élément de preuve aux fins de la présente demande. De plus, comme je l'ai indiqué précédemment, le rapport de la CCETP ne serait guère utile au demandeur, puisqu'il traite de la politique relative au harcèlement et non de la politique de règlement des griefs.

2) Recours internes de la GRC

[44] Le demandeur soutient que la Commission a commis une erreur en concluant [TRADUCTION] « qu'il n'est pas clairement établi que la procédure interne [de la GRC] ne peut offrir les recours recherchés ». Il appuie ses prétentions en partie sur le fait que la procédure interne n'offre pas aux décideurs le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts pour douleurs et souffrances. La Commission ne conteste pas ce fait. Elle note toutefois que les dirigeants des Relations employeur-employés de la GRC peuvent accorder des compensations monétaires. Je suis d'avis que la Commission a raisonnablement conclu qu'elle pouvait envisager toutes les procédures d'appel et de règlement des griefs qui s'offrent au demandeur, y compris la possibilité d'obtenir une compensation monétaire par l'entremise des dirigeants des Relations employeur-employés.

3) Formation et expertise des décideurs de la GRC en matière de droits de la personne

[45] Le demandeur soutient que la Commission a commis une erreur en concluant que les décideurs internes de la GRC possèdent une formation et une expertise suffisantes pour trancher de manière adéquate les questions liées aux droits de la personne et à la discrimination. Il estime que le raisonnement de la Commission fait abstraction de l'expertise hautement spécialisée qu'elle-même possède en matière de droits de la personne. Il fait valoir que la formation interne offerte par la GRC ne saurait remplacer une telle expertise spécialisée et que les décideurs de la GRC ne sont pas l'équivalent d'arbitres spécialisés dans les questions du travail.

[46] En toute déférence, il semble que le demandeur fait une interprétation erronée des conclusions de la Commission sur cette question. Premièrement, à mon avis, le demandeur a conclu à tort que la procédure interne exige des décideurs qu'ils possèdent une expertise en matière de droits de la personne qui se compare à celle de la Commission. Deuxièmement, la Commission ne conclut pas que les décideurs de la GRC possèdent une formation et une expertise dans la gestion des droits de la personne et des plaintes de discrimination qui soient équivalentes aux siennes. Elle conclut simplement qu'ils possèdent une formation et une expertise *suffisantes pour régler adéquatement les questions soulevées relativement aux droits de la personne et à la discrimination.*

[47] Enfin, en ce qui a trait à cette question, je note qu'aucun élément de preuve n'indique que les décideurs de la GRC ne reçoivent pas une formation suffisante pour bien s'acquitter de leurs responsabilités. Puisqu'il en est ainsi, on doit présumer qu'ils possèdent l'expertise requise pour trancher les questions dont ils sont saisis (*Horton c Canada (Procureur général)*, 2004 CF 793, [2004] ACF n° 969). La Commission a raisonnablement conclu, en l'absence de preuve contraire, que les décideurs, à juste titre, font partie intégrante de la procédure de rechange à l'étude.

4) Manque d'indépendance et d'impartialité de la part des décideurs

[48] Enfin, le demandeur soutient que la Commission a commis une erreur en invoquant *Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 301, [2013] ACF n° 343 [*Bergeron*] pour appuyer sa conclusion selon laquelle le manque d'indépendance et d'impartialité de la part des décideurs de la GRC ne rend pas, en soi, la procédure inéquitable. Il est important de rappeler

que la demanderesse, dans *Bergeron*, contestait le parti pris et la partialité d'un décideur qui avait déjà rendu sa décision. En l'espèce, le demandeur allègue plutôt que la structure du processus décisionnel n'en garantit pas l'impartialité ou l'indépendance. Il a demandé à la Commission, et il demande maintenant à la Cour, de formuler des hypothèses quant aux lacunes présumées des procédures de règlement des griefs et de traitement des plaintes.

[49] Certes, je reconnais que ces procédures ne sont pas parfaites. Ce n'est toutefois pas la question que je dois trancher. Je suis appelé à décider si, après avoir examiné la matrice factuelle dont elle a été saisie, la Commission a conclu, de manière raisonnable, que les procédures contestées sont adéquates. En concluant que les procédures étaient adéquates, la Commission a notamment tenu compte du fait qu'il est possible d'interjeter appel auprès du commissaire de la GRC des décisions rendues concernant un grief ou une plainte de harcèlement, et que les appels concernant des griefs peuvent aussi, dans certaines circonstances, être renvoyés au Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (CEE) chargé d'assurer une surveillance civile des relations de travail au sein de la GRC. De plus, les décisions de la Commission sur ces questions peuvent, bien sûr, faire l'objet d'un contrôle judiciaire par notre Cour.

[50] La Commission a examiné tous les faits pertinents et toutes les procédures d'examen offertes avant de conclure que le manque d'indépendance des procédures ne les avait pas nécessairement rendues inéquitables. Je ne vois rien pouvant faire penser que cette approche était déraisonnable selon les critères définis dans *Dunsmuir*.

VII. Conclusion

[51] Pour les motifs précités, je rejette la demande de contrôle judiciaire. La Commission a fait des efforts considérables pour examiner chacune des questions soulevées par le demandeur. Bien que le demandeur puisse être en désaccord avec le rapport de la Commission, je conclus que ni l'analyse ni la conclusion ne se situent en dehors des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. La décision est raisonnable.

[52] Dans ses observations écrites, le défendeur a demandé que soit rendue une ordonnance d'adjudication de dépens à l'encontre du demandeur. À la fin de la plaidoirie, j'ai demandé aux parties de tenter de parvenir à une entente concernant les dépens, mais elles n'y sont pas parvenues. J'ai examiné le paragraphe 400(2) des *Règles des Cours fédérales* et tenu compte notamment des observations des parties, de la complexité de l'affaire et de son importance pour les parties ainsi que des avantages découlant des directives des tribunaux sur cette question. Dans les circonstances, je refuse d'exercer mon pouvoir discrétionnaire d'adjuger des dépens.

JUGEMENT DANS LE DOSSIER T-372-17

LA COUR REND LE JUGEMENT SUIVANT :

1. L'intitulé est modifié par la radiation de la Commission canadienne des droits de la personne et de Robert W. Paulson, en sa qualité de commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, à titre de défendeurs, et par la désignation du procureur général du Canada comme unique défendeur.
2. La demande de contrôle judiciaire est rejetée, sans dépens.

« B. Richard Bell »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-372-17

INTITULÉ : BARRY ANDERSON c LE PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 21 MARS 2018

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE BELL

DATE DES MOTIFS : LE 14 AOÛT 2018

COMPARUTIONS :

Allison Tremblay POUR LE DEMANDEUR

Susanne Pereira POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Victory Square POUR LE DEMANDEUR
Vancouver (Colombie-Britannique)

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR
Vancouver (Colombie-Britannique)