

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20210422

Dossier : T-1370-19

Référence : 2021 CF 353

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 22 avril 2021

En présence de monsieur le juge Zinn

ENTRE :

TIMOTHY JOHN BREEN

demandeur

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

[1] M. Breen a déposé une plainte le 4 janvier 2019 [la plainte de 2019] auprès de la Commission canadienne des droits de la personne [la Commission], prétendant que son ancien employeur, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, avait agi de manière discriminatoire envers lui, entre octobre 2003 et juin 2005, en raison d'un handicap.

[2] M. Breen présente [TRADUCTION] « divers troubles d'apprentissage et de compréhension », dont la dyslexie, le trouble déficitaire de l'attention, le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité, le trouble d'apprentissage, l'anxiété et le trouble de panique. Il affirme que ses handicaps l'empêchent de se défendre et de comprendre pleinement et rapidement ce qui se passe.

[3] La Commission a décidé de ne pas traiter la plainte de 2019, et ce, pour deux motifs. Premièrement, au titre de l'alinéa 41(1)d) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, ch. H-6 [la LCDP], la plainte est vexatoire et, deuxièmement, au titre de l'alinéa 41(1)e), la plainte a été déposée après l'expiration d'un délai d'un an après les faits et la Commission a conclu que le défendeur pourrait être gravement lésé par l'enquête et la décision rendue à l'égard de la plainte de 2019. Il s'agit de la décision dont M. Breen sollicite le contrôle.

[4] La plainte de 2019 de M. Breen se lit ainsi :

[TRADUCTION]
Entre octobre 2003 et juin 2005, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), un ministère du gouvernement fédéral du Canada, s'est livré à des pratiques d'emploi discriminatoires à l'encontre de M. Breen. RHDCC a violé les droits fondamentaux de M. Breen, a refusé à M. Breen une mesure d'adaptation pour répondre à ses besoins en raison d'une déficience, qui est un motif de discrimination illicite, et a traité M. Breen de façon distincte en raison de ses troubles d'apprentissage. À la suite d'un diagnostic de multiples troubles d'apprentissage, RHDCC a refusé de renouveler le contrat d'une durée déterminée de M. Breen. Ce sont toutes des violations graves de l'article 3, des alinéas 5a) et b), 7a) et b), 10a) et b) et des paragraphes 14(1) et 15(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « Loi »).

- RHDCC a fait preuve de discrimination à l'égard de M. Breen pour le motif illicite de déficience, en contravention du paragraphe 3(1) de la Loi.
- Pendant toute la durée de l'emploi de M. Breen à RHDCC, M. Breen a été continuellement menacé de congédiement « à moins de prouver qu'il était "en mesure d'exécuter les fonctions de son poste" ». Il s'agit d'une violation grave des alinéas 7a) et b) de la Loi, lesquels contraignent les employeurs à prendre des mesures d'adaptation pour permettre aux employés ayant un handicap confirmé de conserver leur emploi et de participer au milieu de travail
- M. Breen a été traité de façon distincte de ses pairs en raison de son handicap. Ce faisant, RHDCC s'est livré à une pratique d'emploi discriminatoire à l'encontre de M. Breen pour le motif illicite de « déficience », ce qui constitue une violation des alinéas 5a) et b) de la Loi.
- RHDCC a privé M. Breen de possibilités d'emploi en attendant les résultats de l'évaluation de ses acquis, ce qui constitue une violation de l'article 10 de la Loi.
- Les mesures prises par RHDCC à l'encontre de M. Breen correspondent à la définition de représailles, laquelle figure au paragraphe 14(1) de la Loi.
- Incroyablement, RHDCC, le ministère fédéral dont le mandat est de sensibiliser les employeurs et de les encourager à éliminer les obstacles et à promouvoir une plus grande accessibilité pour les employés handicapés, a refusé de prendre des mesures d'adaptation destinées à répondre aux troubles d'apprentissage de M. Breen. Ainsi, RHDCC a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation destinées à répondre aux besoins d'un employé handicapé. Il s'agit d'une violation directe du paragraphe 15(2) de la Loi, qui contraint les employeurs à se conformer à leur obligation de prendre des mesures d'adaptation, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

[5] Dans la plainte de 2019, M. Breen décrit plusieurs événements survenus pendant son emploi, lesquels constituent le fondement des allégations de discrimination. De plus, il

mentionne qu'en novembre 2004, son syndicat a déposé une plainte en matière de droits de la personne en son nom contre RHDCC et a demandé la médiation [la plainte de 2004]. En juin 2005, une séance de médiation a été tenue avec un médiateur de la Commission. RHDCC a bénéficié de l'aide d'un conseiller juridique lors de cette séance; toutefois, le syndicat a informé M. Breen qu'il n'avait pas besoin de conseiller juridique. Dans sa plainte de 2019, M. Breen affirme ce qui suit au sujet du processus de médiation :

[TRADUCTION]

Après la médiation, M. Breen a été informé que l'affaire était « réglée ». Toutefois, le règlement ne comprenait aucune mesure d'adaptation de l'employeur pour répondre aux besoins de M. Breen.

Immédiatement après la médiation devant le tribunal, M. Breen a demandé que l'on respecte son droit à une audience, qui est reconnu par la loi et garanti par la Constitution, ainsi que son droit d'être entendu par un juge impartial. Toutefois, le syndicat l'a informé que ce serait une perte de temps, car RHDCC ne lui permettrait jamais ce qui suit, en aucune circonstance :

- demeurer au poste de représentant de la prestation des services (RPS) de niveau 5, peu importe les fonctions;
- travailler à temps partiel à titre de RPS;
- postuler à un poste de niveau CR 4 ou CR 3 (postes subalternes).

[6] M. Breen affirme dans sa plainte de 2019 qu'en raison de ses déficiences, le règlement était nul et illégal :

[TRADUCTION]

Il convient de noter que M. Breen, un employé présentant de multiples troubles d'apprentissage, des troubles de lecture, des troubles d'apprentissage visuels et de la dyslexie, et faisant face au stress qu'entraîne une perte d'emploi imminente, a subi des pressions pour accepter une entente de cessation d'emploi ou d'indemnité de départ, et ce, en l'absence d'un conseiller juridique. M. Breen se voyait dans l'impossibilité de penser clairement. M. Breen n'a pas été avisé de faire examiner l'offre par un

conseiller juridique indépendant, et il n'en avait pas le temps. Par conséquent, cette entente de cessation d'emploi, qu'elle soit verbale ou écrite, est nulle et illégale.

[7] Une agente des droits de la personne de la Commission [l'agente] a examiné la plainte de 2019. Elle a conclu que celle-ci contient les mêmes allégations que celles figurant dans la plainte de 2004 :

[TRADUCTION]

Les événements allégués dans les deux plaintes commencent en octobre 2003, lorsque le plaignant a commencé à travailler pour le défendeur. Les deux plaintes soulèvent les mêmes allégations de traitement distinct défavorable et de défaut de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à la déficience du plaignant, et ce, jusqu'à la cessation de son emploi.

[8] L'agente a noté que les allégations décrites dans la plainte de 2004 ont pris fin à la cessation de l'emploi de M. Breen en novembre 2004, alors que la plainte de 2019 se poursuit au-delà de cette date et se termine en juin 2005, soit après la médiation susmentionnée.

[9] Elle conclut que l'affaire a déjà fait l'objet d'une décision de la Commission, car le compte-rendu du règlement conclu par les parties a été approuvé par la Commission au titre du paragraphe 48(1) de la LCDP, et [TRADUCTION] « qu'à ce titre, la plainte a fait l'objet d'une décision définitive par un tiers indépendant ayant le pouvoir de trancher les questions relatives aux droits de la personne ».

[10] Elle a également recommandé que la plainte de 2019 ne soit pas traitée, car les événements soulevés se sont produits il y a près de 14 ans et [TRADUCTION] « il ne fait guère de

doute qu'un si long délai causerait un préjudice grave au défendeur en ce qui a trait à sa capacité de se défendre ».

[11] Les deux parties ont eu l'occasion de répondre au rapport. La Commission a adopté la recommandation formulée dans le rapport et a décidé de ne pas instruire la plainte de 2019, car elle était frivole, en ce sens que les questions soulevées avaient déjà été tranchées, et en raison du délai déraisonnable pour le dépôt de cette plainte.

[12] Tout comme maintenant, M. Breen a dénoncé à l'époque certains aspects du rapport de l'agente.

[13] Il soutient que l'agente a déclaré à tort qu'il a reçu un avis de cessation d'emploi en novembre 2004, car en réalité, il a commencé à recevoir des menaces de cessation d'emploi après octobre 2003 et a reçu des lettres de cessation d'emploi à partir de juin 2004 jusqu'à la fin de décembre 2004. Je ne suis pas convaincu que la déclaration de l'agente soit incorrecte. Sans égard à la coquille dans la date (« 2014 » au lieu de « 2004 »), M. Breen semble confondre un avis de cessation d'emploi qu'il a reçu en novembre 2004 avec les divers avis de cessation d'emploi qu'il a reçus au cours des mois précédents. La mention de l'avis de cessation d'emploi de novembre 2004 n'empêche pas la réception d'autres avis lors des mois précédents.

[14] Il ajoute que l'agente a estimé à tort que sa plainte de 2019 n'était pas présentée dans le bon format, mais le rapport indique bien [TRADUCTION] « [qu']une plainte n'est considérée comme déposée que lorsqu'elle est reçue dans un format admissible aux yeux de la

Commission ». Au contraire, l'agente a plutôt jugé que la plainte de 2019 avait été présentée dans le bon format. M. Breen semble avoir tiré une conclusion erronée du rapport.

[15] Enfin, il conteste le résumé où il est mentionné que, dans la plainte de 2004, il a soulevé [TRADUCTION] « les mêmes allégations que celles contenues dans la présente plainte ». Il soutient que la plainte de 2004 était un grief pour [TRADUCTION] « violation des droits garantis par l'article 19 » et de son droit [TRADUCTION] « d'être traité avec respect et équité conformément aux dispositions sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail », alors que la plainte de 2019 était fondée sur d'autres articles, paragraphes et alinéas, à savoir les articles 3, les alinéas 5a), 5b), 7a), 7b), 10a), 10b) et paragraphes 14(1) et 15(2) de la LCDP. Il affirme que la plainte de 2019 portait sur des violations [TRADUCTION] « nouvelles et différentes » de la LCDP, mais que l'agente les a [TRADUCTION] « regroupées » de manière déraisonnable, ce qui constitue un [TRADUCTION] « traitement défavorable ».

[16] Bien que M. Breen ait peut-être attiré l'attention sur d'autres articles de la LCDP dans la plainte de 2019, il est juste d'affirmer que les allégations de fait soulevées dans la plainte de 2019 sont les mêmes que celles soulevées dans la plainte de 2004, élément qu'aborde l'agente lorsqu'elle écrit :

[TRADUCTION]
Les événements allégués dans les deux plaintes commencent en octobre 2003, lorsque le plaignant a commencé à travailler pour le défendeur. Les deux plaintes soulèvent les mêmes allégations de traitement distinct défavorable et de défaut de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à la déficience du plaignant, et ce, jusqu'à la cessation de son emploi.

[17] La véritable question soulevée par M. Breen dans la présente demande est de savoir si la décision de la Commission de ne pas traiter la plainte de 2019 est raisonnable. Nonobstant la capacité de M. Breen de présenter ses observations, tant écrites que de vive voix, j'estime que la décision faisant l'objet du contrôle est raisonnable.

[18] Dans l'arrêt *Société canadienne des postes c Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2019 CSC 67, aux paragraphes 31 à 33, le juge Rowe, de la Cour suprême du Canada, explique les critères nécessaires pour rendre une décision raisonnable, tels qu'ils sont énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65, et ce qui est exigé d'une cour de révision lorsqu'elle applique la norme de la décision raisonnable :

[31] La décision raisonnable « doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti » (*Vavilov*, par. 85). Par conséquent, lorsqu'elle procède au contrôle d'une décision selon la norme de la décision raisonnable, « une cour de révision doit d'abord examiner les motifs donnés avec “une attention respectueuse”, et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à [l]a conclusion » (*Vavilov*, par. 84, citant *Dunsmuir*, par. 48). Les motifs devraient être interprétés de façon globale et contextuelle afin de comprendre « le fondement sur lequel repose la décision » (*Vavilov*, par. 97, citant *Newfoundland Nurses*).

[32] La cour de révision devrait se demander si la décision dans son ensemble est raisonnable : « ce qui est raisonnable dans un cas donné dépend toujours des contraintes juridiques et factuelles propres au contexte de la décision particulière sous examen » (*Vavilov*, par. 90). Elle doit se demander « si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci » (*Vavilov*, par. 99, citant *Dunsmuir*, par. 47 et 74, et *Catalyst Paper Corp. c North Cowichan (District)*, 2012 CSC 2, [2012] 1 R.C.S. 5, au par. 13).

[33] Lors d'un contrôle selon la norme de la décision raisonnable, « [i]l incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable » (*Vavilov*, par. 100). La partie qui conteste la décision doit convaincre la cour de justice que « la lacune ou la déficience [invoquée] ... est suffisamment capitale ou importante pour rendre [la décision] déraisonnable » (*Vavilov*, par. 100).

[19] Je souscris au point de vue du procureur général du Canada et j'estime que, pour qu'il soit fait droit à la demande, M. Breen doit convaincre la Cour, selon la prépondérance des probabilités, que la décision était déraisonnable pour les deux motifs invoqués par la Commission, soit le caractère vexatoire au titre de l'alinéa 41(1)d) de la LCDP, et l'expiration du délai au titre de l'alinéa 41(1)e) de la LCDP.

[20] L'interprétation que fait M. Breen du terme « vexatoire » comme étant lié à une [TRADUCTION] « intention malveillante d'ennuyer, d'embarrasser ou de harceler le défenseur » n'est pas exacte en l'espèce. La définition d'une plainte « vexatoire » au sens de l'alinéa 41(1)d) de la LCDP a été établie par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Exeter c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 119, au paragraphe 34, et est la suivante : « plaider de nouveau les questions qui ont déjà été réglées ou résolues ». Une telle remise en cause de la question peut constituer un abus de procédure qui, selon la Cour d'appel fédérale, « permettrait de qualifier de vexatoires les tentatives ainsi faites pour débattre de nouveau de la question ».

[21] En réponse au rapport de l'agente, M. Breen a soutenu que la plainte de 2019 n'était pas frivole. Toutefois, il semble accepter que les questions soulevées dans la plainte de 2019 étaient les mêmes que celles soulevées dans la plainte de 2004. Il a écrit ce qui suit dans sa réponse au rapport :

[TRADUCTION]

Le plaignant n'a pas bien compris le but de la médiation du 29 juin 2005. Même si les faits et les questions de sa plainte ont déjà été soulevés et que la Commission a approuvé le règlement, le processus a échoué en raison des nombreux troubles d'apprentissage et de compréhension du plaignant, combinés à ses troubles mentaux, qui l'ont empêché de participer pleinement et en toute connaissance de cause. Le plaignant n'était pas une partie à part entière à la procédure. [Non souligné dans l'original]

[22] En effet, bien que M. Breen affirme maintenant que le règlement est invalide en raison de son état à ce moment-là, la nature de la plainte, qui est axée sur les motifs de discrimination prévus à la LCDP, semble être exactement la même que celle de la plainte de 2004. Ses allégations concernant son incapacité à comprendre le règlement servent uniquement son argument selon lequel le règlement est invalide – elles ne concernent pas l'allégation de discrimination.

[23] Pour ce motif, j'estime que la décision de la Commission selon laquelle la plainte de 2019 est vexatoire est raisonnable.

[24] La conclusion de la Commission selon laquelle la plainte de 2019 n'a pas été déposée en temps opportun est également raisonnable. La Commission peut instruire une plainte déposée plus d'un an après les faits à l'origine de celle-ci, comme ce fut le cas dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Galipeau*, 2012 CF 1399, citée par M. Breen, où il y a eu un retard d'environ 31 mois. Cependant, chaque situation dépend en grande partie des faits et des motifs invoqués pour justifier le retard. Bien que la Cour reconnaisse que M. Breen n'était peut-être pas au courant jusqu'à tout récemment qu'il pouvait se prévaloir de l'argument selon lequel le règlement était invalide en raison de son état à ce moment-là, aucune source jurisprudentielle n'a

été présentée pour démontrer qu'une commission des droits de la personne a déjà accepté une plainte déposée quelque quatorze ans après les événements à l'origine de celle-ci, et encore moins lorsque les questions soulevées ont déjà été tranchées par la commission ayant reçu la plainte.

[25] Comme le fait remarquer le procureur général, M. Breen disposait de recours en contrôle judiciaire pour contester le règlement conclu en 2005. Malheureusement, le court délai prévu pour la présentation de ces demandes est lui aussi dépassé depuis longtemps. Aussi regrettable que cela puisse être pour M. Breen, il y a d'excellentes raisons stratégiques et pratiques pour lesquelles les plaintes relatives aux droits de la personne doivent être traitées rapidement après les événements qui lui ont donné lieu. Une justice différée équivaut à un déni de justice pour les victimes de discrimination. Dans le même ordre d'idées, la justice différée a aussi une incidence négative sur la capacité de l'auteur présumé de la discrimination de se défendre contre les allégations.

[26] Pour ces motifs, la présente demande doit être rejetée. Le procureur général a demandé des dépens nominaux s'il obtenait gain de cause; toutefois, en vertu de mon pouvoir discrétionnaire, je n'adjugerai aucuns dépens.

JUGEMENT dans le dossier T-1370-19

LA COUR STATUE que la demande est rejetée. Aucuns dépens ne sont adjugés.

« Russel W. Zinn »

Juge

Traduction certifiée conforme
Mélanie Vézina, traductrice

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1370-19

INTITULÉ : TIMOTHY JOHN BREEN c PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : AUDIENCE TENUE PAR VIDEOCONFERENCE
ENTRE OTTAWA (ONTARIO) ET TORONTO
(ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 22 MARS 2021

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE ZINN

**DATE DES MOTIFS ET
DU JUGEMENT :** LE 22 AVRIL 2021

COMPARUTIONS :

Timothy Breen POUR SON PROPRE COMPTE

Benjamin Wong POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

- Aucun DEMANDEUR NON REPRÉSENTÉ

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR
Ministère de la Justice du Canada
Toronto (Ontario)