

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20090608

Dossier : T-1707-08

Référence : 2009 CF 595

Ottawa (Ontario), le 8 juin 2009

En présence de l'honorable Max M. Teitelbaum

ENTRE :

RAJIV TOMAR

demandeur

et

LA BANQUE TORONTO-DOMINION
(anciennement Rajiv Tomar c. TD Canada Trust)

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire, présentée en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. 1985, ch. F-7, de la décision rendue par la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission), le 24 septembre 2008, par laquelle celle-ci a rejeté la plainte déposée par le demandeur. Le demandeur, M. Rajiv Tomar, demande que sa plainte soit renvoyée au Tribunal canadien des droits de la personne pour autre examen ou, subsidiairement, que la décision de la Commission soit annulée et que l'affaire soit renvoyée à la Commission pour nouvel examen.

[2] Le demandeur demande également à être indemnisé quant à la perte de salaire, il demande que l'on ordonne à la banque de lui remettre une lettre de référence qu'il pourra utiliser dans le cadre de sa prochaine recherche d'emploi et il demande que sa réputation soit rétablie dans la communauté bancaire canadienne.

[3] Le demandeur a immigré au Canada en provenance de l'Inde en mai 2004. Il possédait près de 20 ans d'expérience dans l'industrie bancaire et, avant d'arriver au Canada, il avait suivi des cours portant sur la réglementation sur les valeurs mobilières au Canada et sur la gestion du patrimoine. En décembre 2004, il a terminé la deuxième partie d'un cours portant sur les techniques de gestion du patrimoine et il a obtenu le titre de conseiller en gestion financière.

[4] M. Tomar a postulé pour des emplois dans un certain nombre d'institutions bancaires canadiennes. Il a réussi à obtenir un poste de représentant stagiaire en services financiers à la Banque Toronto-Dominion (la banque), un poste qu'il a commencé à occuper en septembre 2004. On lui avait promis une formation d'une durée de trois mois, mais, après deux mois, il a commencé à travailler comme représentant en services financiers. M. Tomar a manifestement obtenu du succès dans le cadre de ce poste et il a reçu des félicitations et des récompenses.

[5] En janvier 2006, M. Tomar a été promu au poste de conseiller financier. Les parties ne s'entendent pas quant à l'étendue des responsabilités comportées par ce poste, notamment le degré de responsabilité du demandeur en ce qui avait trait à la vérification des documents et à la recommandation d'approbation des demandes de prêt et de marges de crédit. Le demandeur prétend qu'il ne faisait que rassembler les renseignements et les documents exigés auprès des demandeurs en fonction d'une liste de vérification type (p.ex., contrats d'emploi, lettres émanant d'employeurs,

déclarations des revenus et des économies, etc.) et transmettre ces renseignements au directeur de la succursale. Il nie qu'il a reçu la formation lui permettant de vérifier l'exactitude ou l'authenticité des renseignements et (ou) des documents ou qu'il était chargé de vérifier l'exactitude ou l'authenticité des renseignements et (ou) des documents. La banque, pour sa part, précise que toutes les personnes qui occupent des postes comme celui qu'occupait le demandeur doivent faire preuve de diligence raisonnable, c'est-à-dire qu'ils doivent vérifier les identités des demandeurs et s'assurer que les renseignements et les documents fournis par ceux-ci sont exacts et authentiques.

[6] Mis à part ces différences, les parties conviennent que M. Tomar a obtenu beaucoup de succès à titre de conseiller financier. Il se classait toujours parmi les meilleurs conseillers financiers de la région de Toronto, et il obtenait des félicitations et des récompenses (dossier du demandeur, pages 12 à 21).

[7] Le 11 janvier 2007, M. Tomar a été convoqué à une réunion au siège social où il a rencontré John Crossley, un agent des ressources humaines, ainsi que deux membres de la section de la sécurité et des enquêtes. M. Tomar n'avait pas été informé au préalable du sujet de la rencontre, laquelle a principalement porté sur plusieurs dossiers de M. Tomar. La banque a déclaré que M. Tomar avait omis de faire preuve de diligence raisonnable, et même du minimum de diligence requis. Il avait accepté, sans vérifier, des documents et des explications qui étaient manifestement suspects. Plus précisément, la banque énumère, à titre d'exemple, les lacunes suivantes (dossier de la défenderesse, page 24):

- Sur une période donnée de trois semaines, dans six cas, les noms des acheteurs figurant dans des contrats de vente à l'égard desquels des prêts hypothécaires avaient été consentis n'étaient pas les mêmes que les noms des personnes auxquelles les prêts

hypothécaires avaient été consentis. M. Tomar n'a fait aucune enquête quant à ce problème.

- M. Tomar n'a pas mis en doute l'authenticité d'une lettre de vérification d'emploi comportant une en-tête douteuse, des erreurs de grammaire, des erreurs d'orthographe et des erreurs d'espacement.
- Un emprunteur a produit deux lettres d'emploi émanant de différents employeurs mais dont les libellés étaient identiques.
- M. Tomar a accepté, sans vérification, des renseignements sur le salaire qui ne correspondaient pas à l'emploi que l'emprunteur disait occuper.
- M. Tomar n'a pas mis en doute un relevé de compte bancaire sur lequel ne figurait aucun nom.
- De nombreux clients avaient déclaré détenir des dépôts très importants dans d'autres banques; tous les relevés se sont révélés être des faux et M. Tomar ne s'est pas demandé pourquoi les clients possédaient des avoirs importants et que leurs cartes de crédit affichaient des soldes. Il ne s'est également pas demandé pourquoi les clients n'avaient pas tenté d'obtenir des hypothèques auprès des banques auprès desquelles ils prétendaient détenir des avoirs importants.

[8] La banque affirme que le défaut de M. Tomar de faire preuve de diligence raisonnable a fait perdre à la banque un montant supérieur à 100 000 \$. Les documents suspects, parfois frauduleux, ont été portés à l'attention de la section de la sécurité et des enquêtes de la banque au cours de l'enquête qu'elle était en train d'effectuer dans le cadre d'une autre affaire. En enquêtant sur les dossiers d'un autre employé, l'enquêteuse a remarqué que les noms de nombreux clients douteux figuraient dans le portefeuille de M. Tomar. Conformément à la pratique de la banque, une enquête a alors été ouverte sur M. Tomar et ses pratiques.

[9] M. Tomar prétend qu'on ne lui avait pas parlé des moyens dont on se servait pour vérifier les documents et que c'était au directeur de la succursale qu'il revenait en bout de ligne de décider d'approuver ou non un prêt.

[10] Après la réunion, M. Tomar a reçu instruction de ne pas discuter de l'affaire avec quiconque et de ne pas se présenter au travail. On l'a plus tard informé que son voyage de récompense à Las Vegas avait été annulé. M. Crossley l'a appelé à nouveau au début de février 2007 et lui a

demandé de se présenter à une autre rencontre. M. Tomar s'est vu remettre une lettre, datée du 8 février 2007, par laquelle on mettait fin à son emploi. La lettre mentionnait que M. Tomar était congédié pour un motif valable, sans préavis et sans indemnité de préavis, car il avait violé le code de déontologie et d'éthique de la banque et qu'il avait agi à l'encontre des intérêts de la banque et qu'il n'avait pas respecté les exigences les plus élémentaires en matière de diligence raisonnable.

[11] M. Tomar a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission a pris des dispositions pour que les parties participent à une séance de médiation. Elle a chargé une enquêteuse de rédiger un rapport d'enquête, elle a donné aux parties l'occasion de répondre et elle a rendu une décision le 24 septembre 2008. La Commission a accepté la recommandation de l'enquêteuse de ne pas renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne pour nouvelle enquête. Le demandeur a demandé que la Commission réexamine l'enquête et la décision, mais il a été informé, dans une lettre datée du 27 octobre 2008, qu'un examen du dossier n'avait révélé rien de préoccupant. Le 6 novembre 2008, le demandeur a demandé le contrôle judiciaire de la décision de la Commission.

[12] La Commission a chargé M^{me} Bonnie Rittersporn d'enquêter sur la plainte. Elle a produit un rapport, daté du 15 août 2008, dans lequel elle recommande que la plainte soit rejetée. Le 24 septembre 2008, la Commission a accepté la recommandation de l'enquêteuse et a décidé, en conformité avec l'alinéa 44(3)b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6, de rejeter la plainte, et ce, pour les raisons suivantes :

- Aucun élément de preuve n'a été produit à l'appui de l'allégation selon laquelle, relativement aux actes reprochés, le plaignant a été traité d'une manière discriminatoire par rapport aux autres employés;
- L'intimée a fourni une explication raisonnable non discriminatoire quant à ses actions lorsqu'elle a mis fin à l'emploi du plaignant.

[13] L'alinéa 44(3)b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit ce qui suit :

(3) Sur réception du rapport d'enquête prévu au paragraphe 91), la Commission :
[...]
b) rejette la plainte, si elle est convaincue :
(i) soit que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci n'est pas justifiée,
(ii) soit que la plainte doit être rejetée pour l'un des motifs énoncés aux alinéas 41c) à e).

(3) On receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission
[...]
(b) shall dismiss the complaint to which the report relates if it is satisfied
(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is not warranted, or
(ii) that the complaint should be dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e) [*i.e.*, beyond the Commission's jurisdiction; trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; or out of time].

[14] La Commission était saisie du rapport d'enquête daté du 15 août 2008, du résumé de la plainte, du formulaire de plainte daté du 24 juillet 2007, de la réponse du plaignant daté du 24 août 2008, de la lettre de la défenderesse datée du 25 août 2008 et de la réponse de la défenderesse datée du 8 septembre 2008. La Commission n'est pas tenue de motiver sa décision. Comme l'a mentionné le juge Edgar Sexton dans *Société Radio-Canada c. Paul*, 2001 CAF 93, « [l]es tribunaux ont statué que les motifs de la Commission sont ceux qui sont exposés dans le rapport d'enquête lui-même » (paragraphe 43).

[15] L'enquêteuse a divisé l'enquête en deux parties. Elle a d'abord examiné la question de savoir si M. Tomar avait travaillé à la banque, s'il avait été licencié et si le licenciement avait été

effectué en raison d'une caractéristique distinctive liée à un ou plusieurs motifs de distinction illicite. Elle a ensuite examiné la question de savoir si la banque avait fourni une explication raisonnable quant à ses actes, à savoir qu'il ne s'agissait pas d'un prétexte lui permettant de poser des gestes discriminatoires fondés sur des motifs de distinction illicite.

[16] Au cours de la première partie de l'enquête, M^{me} Rittersporn a interrogé M. Tomar et M. Mark Crestohl, le conseiller juridique principal de la banque. Elle a également examiné le formulaire de plainte, la réponse de la banque et les observations en réponse de M. Tomar. De plus, elle a examiné d'autres documents comme la description du poste de conseiller financier (dossier de la défenderesse, à la page 25), la lettre d'offre d'emploi de M. Tomar (qu'il avait signée et qui comprenait une copie des [TRADUCTION] « Règles de conduite et règlements généraux » et une condition que M. Tomar les respecte) (dossier du demandeur, aux pages 10 et 11), la lettre de licenciement adressée à M. Tomar (dossier du demandeur, à la page 28), le rapport de sécurité de la banque concernant les dossiers de M. Tomar, la [TRADUCTION] « Liste partielle des lacunes » fournie par la banque, le plan d'apprentissage de M. Tomar (qui comprenait une liste des modules d'apprentissage que le demandeur avait terminés), les politiques et les procédures de prêt de la banque, la liste de contrôle interne du dossier de crédit de la banque et la liste des employeurs douteux. L'enquêteuse a également tenu compte de la jurisprudence fournie par M. Crestohl, laquelle étaye l'affirmation selon laquelle les employés de la banque sont tenus à des normes plus élevées en matière d'honnêteté et d'intégrité et que le respect des règlements de la banque est une condition importante d'emploi (*Perley c. Banque Royale du Canada* (2004), C.L.A.D. n° 101). Dans *Perley*, un employé de banque a été congédié pour avoir, lui aussi, omis de faire preuve de diligence raisonnable.

[17] L'enquêteuse a souligné que la description du poste du demandeur comprenait des renvois au devoir des conseillers financiers de faire preuve de diligence raisonnable. Plus particulièrement, la description du poste exige que les conseillers financiers [TRADUCTION] « vérifient, avec la diligence raisonnable, l'exactitude de toutes les transactions des clients » (description du poste de conseiller financier, dossier de la défenderesse, à la page 11; rapport d'enquête, au paragraphe 19, dossier de la défenderesse, à la page 126). L'enquêteuse renvoie également aux [TRADUCTION] « Lignes directrices en matière de confirmation de revenus » (dossier de la défenderesse, aux pages 55 et 56) qui comprennent des directives précises quant à la détection et la prévention de la fraude, et le document de politique intitulé [TRADUCTION] « Connaissez votre client » (dossier de la défenderesse, aux pages 70 à 73), qui comprend une liste de contrôle détaillée que les conseillers financiers doivent suivre lorsqu'ils traitent des demandes de prêt ainsi que des signaux potentiels qui justifieraient une diligence accrue (rapport d'enquête, aux paragraphes 20 et 21, dossier de la défenderesse, à la page 5).

[18] L'un des principaux points de désaccord entre les parties était le degré de responsabilité du demandeur à l'égard des dossiers qui faisaient partie de son portefeuille. M. Tomar prétend qu'il y avait toujours un deuxième, et même un troisième palier d'examen, et que, par conséquent, ses actions n'avaient pas un effet déterminant quant à l'approbation d'un prêt ou quant au risque encouru par la banque. La banque a prétendu que le deuxième vérificateur (en l'espèce, le directeur de la succursale) ne vérifiait pas tous les prêts; il ne vérifiait qu'un échantillonnage (20 p. 100) afin de voir si les documents pertinents figuraient au dossier. La banque admet que, en l'espèce, le directeur de la succursale aurait dû relever un certain nombre de problèmes dans les dossiers, mais elle prétend que c'était M. Tomar qui exerçait la responsabilité principale à l'égard du dossier. L'enquêteuse a enquêté sur les mesures disciplinaires prises contre le directeur de la succursale

chargé de superviser M. Tomar, mais la banque a refusé, pour des raisons de confidentialité, de fournir des renseignements détaillés dans lesquels figurerait le nom de la personne concernée.

M. Crestohl a toutefois confirmé que, dans un cas semblable, un directeur de succursale avait été congédié pour manque de diligence raisonnable (de plus, les documents fournis par M. Tomar indiquent que, en fait, son directeur de succursale a également été congédié).

[19] L'enquêteuse a examiné attentivement les circonstances entourant le congédiement du demandeur. La banque a produit les données de la période commençant 6 mois avant le renvoi du demandeur et se terminant 6 mois après concernant l'issue de 20 autres enquêtes sur des employés qui n'avaient pas fait preuve de diligence raisonnable (reproduits au paragraphe 32 du rapport d'enquête, dossier de la défenderesse, à la page 127). Elle a souligné que sur les 20 personnes qui ont fait l'objet d'une enquête, 18 ont été congédiées. Les deux personnes qui ont conservé leur emploi à la banque occupaient des postes qui n'avaient pas trait aux prêts : une de ces personnes était de race blanche et l'autre appartenait à une minorité visible. Parmi les 18 personnes qui ont été congédiées, 11 étaient de race blanche et 7 appartenaient à des minorités visibles.

[20] L'enquêteuse a également étudié en profondeur les processus utilisés par la banque au cours de ses enquêtes internes. Le demandeur prétend qu'il a été ciblé pour enquête parce qu'il appartenait à une minorité visible; il prétend également que tous les dossiers qui ont été jugés suspects au cours de l'enquête avaient trait à des clients qui appartenaient également à des minorités visibles. La banque nie que, au cours de son enquête, elle a été motivée par des politiques et des pratiques discriminatoires. Au contraire, la banque a déclaré qu'elle avait suivi la pratique qu'elle suit habituellement lorsqu'elle enquête sur des fraudes potentielles. L'enquête a été effectuée par la section de la sécurité de la banque. Un représentant des sections de la sécurité et des ressources

humaines a interrogé M. Tomar et un rapport a été produit et transmis aux ressources humaines en vue d'obtenir des recommandations sur ce que l'on devait faire. La banque a déclaré que, en l'espèce, compte tenu de l'ensemble des circonstances, on avait recommandé le congédiement. On n'a jamais prétendu que M. Tomar était impliqué dans les transactions ou les documents frauduleux, mais le manque de diligence dont il avait fait preuve ainsi que la perte encaissée par la banque ont mené à la recommandation de congédiement.

[21] Le demandeur prétend qu'il n'a pas reçu la formation adéquate qui lui aurait permis d'exécuter les tâches qu'il a censément négligées. Il souligne que sa période initiale de formation a été abrégée et que, dans le cadre de la formation en ligne ultérieure qu'il a reçue, il n'a pas été informé quant à ses devoirs de diligence raisonnable ni quant à la manière de s'en acquitter. L'enquêteuse, toutefois, a accepté la preuve produite par la banque sous la forme du relevé du plan d'apprentissage de M. Tomar (dossier de la défenderesse, aux pages 75 à 79) dans lequel figuraient les activités de formation qui ont été suivies par M. Tomar, le degré de réussite obtenue par M. Tomar (p. ex., « maîtrisée », « complétée » et (ou) la note obtenue) et la date à laquelle les activités d'apprentissage ont été complétées. L'enquêteuse a conclu que, en plus de ses 22 années d'expérience dans le domaine bancaire, M. Tomar avait également reçu une formation personnelle de deux mois et avait suivi 72 cours portant sur des sujets liés à son emploi. On ne lui a jamais refusé aucune possibilité de formation en raison de sa race, de sa nationalité ou de son origine ethnique.

[22] L'enquêteuse a mentionné que les parties ont participé à la médiation. La banque a offert au demandeur une somme de 25 000 \$ en dommages-intérêts, une aide au reclassement de six mois, une lettre neutre confirmant qu'il a occupé un emploi auprès de la banque et un engagement à ne

fournir aucun renseignement de référence le concernant (rapport d'enquête, au paragraphe 80, dossier de la défenderesse, à la page 12). M. Tomar a refusé l'offre car il demeure profondément convaincu qu'il a été lésé par la banque, que les actions de la banque l'ont empêché et continueront de l'empêcher de travailler à nouveau dans l'industrie bancaire canadienne. Il a demandé, en plus de ce que la banque lui offrait, un montant de 62 500 \$ au titre de la perte de salaire. L'enquêteuse a conclu que l'offre de la banque était équitable, particulièrement quant à ce qui, selon elle, constituait le bien-fondé de la plainte.

[23] Le demandeur, selon ce qu'il comprend de la situation, avance divers arguments et formule diverses observations. Ils ne sont toutefois pas articulés autour de questions distinctes. J'accepte la formulation faite par la défenderesse, selon ce qu'elle comprend de la position du demandeur, de trois questions en litige. L'une de ces questions porte sur la norme de contrôle applicable. Les deux autres questions peuvent être formulées comme suit :

1. Le demandeur a-t-il été privé de son droit à l'équité procédurale?
2. La décision de la Commission était-elle déraisonnable?

[24] La norme de contrôle applicable aux manquements à l'équité procédurale est celle de la décision correcte (*Ellis-Don Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [2001] 1 R.C.S. 21, au paragraphe 65). Une cour de révision n'a pas à faire preuve de déférence à l'égard du décideur lorsqu'elle examine des questions d'équité procédurale. En termes simples, le processus doit être équitable.

[25] En ce qui concerne la décision de la Commission de ne pas renvoyer la plainte de M. Tomar au Tribunal canadien des droits de la personne, il est établi depuis longtemps que la norme de

contrôle applicable est la norme de la décision raisonnable (*Richards c. Canada (Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)* 2007 CF 1100, confirmé par 2008 CAF 341; *Bateman c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 393; *Bartkus c. Société canadienne des postes*, 2009 CF 36). Comme l'a récemment clarifié la Cour suprême du Canada dans *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, « [l]e caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (paragraphe 47).

La première question en litige : la requête visant le dépôt de documents additionnels présentée par le demandeur en vertu de l'article 369 des Règles

[26] Le 14 mai 2009, M. Rajiv Tomar a déposé au greffe de la Cour fédérale un avis de requête [TRADUCTION] « dans le but d'inclure des éléments de preuve qui, au moment de l'audience, permettront d'éclairer davantage la présente affaire ».

[27] Avant d'entendre les parties sur les questions de fond de la demande de contrôle judiciaire, j'ai demandé aux parties de formuler des observations de vive voix.

[28] Le demandeur a mentionné ce qui suit à la Cour quant à la raison pour laquelle il désirait déposer les documents au dossier de la Cour : [TRADUCTION] « [Je] veux aider la Cour à cerner la personnalité et à déterminer mon état de santé et à voir comment la banque a agi à la hâte et a fait fi du droit et de la *Charte canadienne des droits et libertés*; et j'ai été mis sur la liste noire sur de fausses accusations avec la conséquence que je ne serai peut-être pas capable d'obtenir un emploi

dans mon domaine de spécialisation et [je veux aider la Cour] à voir l'incidence que les pratiques discriminatoires de la banque ont eu sur ma vie personnelle et sur ma famille ».

[29] Après avoir entendu le demandeur et l'avocat de la défenderesse, j'accepte que les documents soient déposés et qu'ils fassent partie du dossier de la Cour.

[30] Le demandeur a mentionné qu'il avait déposé ces documents auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

La deuxième question en litige : le demandeur a-t-il été privé de son droit à l'équité procédurale?

Les observations du demandeur

[31] Le demandeur prétend que l'enquête sur sa plainte n'a pas été effectuée de façon équitable. Il affirme que le médiateur lui a dit, avant de lire son dossier qu'il [TRADUCTION] « n'en tirerait pas grand-chose » et que l'enquêtrice [TRADUCTION] « le poussait (le médiateur) à accepter l'offre de la banque TD car, autrement, elle rejeterait le dossier » et que son [TRADUCTION] « attitude était négative » (mémoire du demandeur, à la page 4). Après qu'il eut rejeté l'offre de la banque et après le début de l'enquête, le demandeur souligne que son ami, M. Sam Chopra, a demandé que M^{me} Rittersporn reprenne les négociations, mais cette demande a été rejetée.

[32] Le demandeur semble donner à entendre que l'enquêtrice s'est trop appuyée sur la preuve de la défenderesse qui a été fournie par M. Crestohl. Dans sa réponse au rapport d'enquête, M. Tomar énumère 16 éléments qui, selon lui, n'ont pas été traités dans le cadre de l'enquête et plusieurs de ceux-ci témoignent, selon lui, qu'il a fait l'objet d'un traitement différent de celui réservé aux employés de la banque qui sont de race blanche. Il demande également des documents

supplémentaires (p. ex., le rapport de sécurité interne de la banque, le contenu de son plan d'apprentissage) (dossier du demandeur, aux pages 91 à 93).

Les observations de la défenderesse

[33] La défenderesse prétend que l'équité procédurale exige que la décision de la Commission selon laquelle il y a suffisamment d'éléments de preuve pour justifier la constitution d'un tribunal doit reposer sur un fondement adéquat. L'enquête, par conséquent, doit être neutre et rigoureuse. La neutralité exige qu'un enquêteuse aborde la question du bien-fondé d'une plainte avec un esprit ouvert; la rigueur exige que, dans le cadre d'une enquête, on tienne compte d'éléments de preuve manifestement importants et que l'on examine les observations importantes formulées par les deux parties (*Richards c. Canada (Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)*, 2008 CAF 341; *Slattery c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* [1994] A.C.F. n° 181 (1^{re} inst.), confirmée par (1996) N.R. 383 (C.A.)). La défenderesse prétend que le demandeur n'a fait mention d'aucun élément de preuve d'une pertinence essentielle dont l'enquêteuse n'a pas tenu compte. La défenderesse souligne de plus que le demandeur s'est vu donner la possibilité de répondre par écrit à la réponse de la défenderesse aux allégations ainsi qu'au rapport d'enquête et le demandeur s'est prévalu de ces possibilités.

[34] La défenderesse conclut en réitérant que, selon elle, l'enquêteuse a fait preuve de neutralité et de rigueur et qu'elle a effectué l'enquête de bonne foi.

L'analyse

[35] La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne limite pas un enquêteur dans sa conduite d'une enquête. Comme l'a souligné le juge Nadon dans *Slattery*, « les enquêteurs, la CCDP et les

tribunaux d'appel ne disposent essentiellement d'aucune directive d'origine législative régissant la conduite des enquêtes » (au paragraphe 54). Toutefois, le juge Nadon a examiné une série de décisions et il a relevé un aspect précis de l'équité procédurale qui ressortait comme étant une exigence :

Il semblerait à première vue qu'en remettant à la requérante une copie du rapport de l'enquêteuse et en lui permettant de répondre au rapport, la CCDP se soit conformée à la lettre des exigences établies dans les arrêts susmentionnés. Toutefois, à la base de ces exigences se trouve la présomption de l'existence d'un autre aspect de l'équité procédurale-que la CCDP disposait d'un fondement adéquat et juste pour évaluer s'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour justifier la constitution d'un tribunal. (*Slattery*, au paragraphe 48) (voir également *Miller c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne) (Re Goldberg)*, [1996] A.C.F. n° 735, au paragraphe 10 (QL) (1^{re} inst.)).

[36] En renvoyant de façon précise à la rigueur de l'enquête, le juge Nadon était conscient de l'équilibre à établir entre « les intérêts respectifs du plaignant et de l'intimé à l'égard de l'équité procédurale, et l'intérêt de la CCDP à préserver un système qui fonctionne et qui soit efficace sur le plan administratif » (*Slattery*, au paragraphe 55).

[37] L'enquêteuse a-t-elle établi un juste équilibre en l'espèce et ses conclusions procurent-elles à la Commission un « fondement adéquat et juste » lui permettant d'évaluer s'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour justifier la constitution d'un tribunal? Après avoir examiné les observations détaillées formulées par le demandeur à la Commission, ainsi que les documents de la défenderesse et le rapport d'enquête, je suis absolument convaincu que l'enquête a été effectuée de façon équitable et impartiale. Rien n'indique que les procédures suivies en l'espèce étaient inéquitables à l'égard du demandeur. Au contraire, l'enquêteuse a sérieusement examiné la plainte de M. Tomar et elle a communiqué avec la banque à de nombreuses reprises. En fait, à une occasion, l'enquêteuse prend soin de souligner qu'elle s'est rendue sans préavis au bureau de la

défenderesse et qu'elle a demandé des renseignements (p. ex., la liste de vérification des revenus – fraude possible), vraisemblablement afin de s'assurer que les éléments de preuve existaient.

[38] Le demandeur fait mention d'une perception d'inégalité dans la manière selon laquelle il a été traité par la banque. Il prétend qu'il aurait dû recevoir un « acte d'accusation » officiel de la part de la banque, qu'il aurait dû être préalablement informé de la tenue de l'enquête et qu'on lui donne l'occasion de répondre. Toutefois, comme l'a souligné l'enquêtrice, la banque a appliqué au demandeur les mêmes politiques et les mêmes procédures établies que celles qu'elle applique à tous ses autres employés dans des circonstances semblables. Ses conclusions sont fondées sur une enquête rigoureuse dans le cadre de laquelle la défenderesse a dû produire des preuves documentaires relatives à M. Tomar (p. ex., le plan d'apprentissage) et à la banque dans son ensemble (p.ex., les lignes directrices, les guides en ligne). M. Tomar semble contester le degré selon lequel on prétend l'avoir consulté lors de l'enquête de la Commission. Je souligne deux facteurs qui m'amènent à conclure que M. Tomar a eu amplement l'occasion de participer à un processus équitable. Premièrement, le nombre de fois que l'enquêtrice a communiqué avec la défenderesse ne mène pas nécessairement à la conclusion qu'elle a préféré sa version de la séquence des événements; au contraire, le sérieux avec lequel elle a examiné les circonstances et la foi qu'elle a accordée à la plainte du demandeur a exigé qu'elle assure un suivi auprès de la défenderesse afin d'avoir la vision la plus complète possible des événements. Deuxièmement, le demandeur, au moins à deux reprises, a remis des observations et des renseignements écrits à l'enquêtrice. Rien dans le processus n'indique que l'enquêtrice ou la Commission n'a pas lu et n'a pas tenu compte de ces observations.

[39] Selon moi, l'enquête a été neutre et approfondie et elle a procuré à la Commission un fondement juste et convenable sur lequel elle a pu fonder sa décision. Aucune erreur susceptible de contrôle n'a été commise en ce qui concerne l'équité procédurale.

La troisième question en litige : la décision de la Commission était-elle déraisonnable?

Les observations de la demanderesse

[40] Dans sa réponse au rapport d'enquête (dossier du demandeur, aux pages 84 à 93) et dans une lettre datée du 7 octobre 2008 adressée à la commissaire en chef demandant que la Commission réexamine sa plainte (dossier du demandeur, aux pages 94 à 96), M. Tomar s'est énergiquement opposé à la recommandation de l'enquêteuse et, par la suite, à la décision de la Commission. Il a réitéré sa position dans son mémoire et dans sa plaidoirie dans lesquels il soulève des questions comme l'annulation de son voyage de récompense, les heures supplémentaires non rémunérées, l'absence d'indemnité de départ et le sentiment persistant qu'il a été congédié injustement, d'une manière qui l'a empêché d'obtenir un autre emploi dans l'industrie bancaire.

La position de la défenderesse

[41] La défenderesse prétend que la Commission a accepté ses explications selon lesquelles elle n'a fait preuve d'aucune discrimination lorsqu'elle a congédié M. Tomar pour avoir omis de faire preuve de diligence raisonnable. Ce faisant, la Commission a examiné les preuves soumises par les deux parties, notamment les fonctions de l'emploi du demandeur et la formation en matière de détection de fraude, les pratiques et les politiques de la banque en matière de crédit et la pratique actuelle de la banque en matière de congédiement pour omission de faire preuve de diligence raisonnable en matière de crédit. La défenderesse souligne qu'il incombe au demandeur d'établir

que la décision de la Commission était déraisonnable (*Bateman c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 393) et que ce dernier ne l'a pas fait en l'espèce.

L'analyse

[42] Le sous-alinéa 44(3)a(i) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* autorise la Commission à renvoyer à un tribunal une plainte pour enquête si cela est « justifié ». Ce faisant, la Commission doit tenir compte des « circonstances relatives à la plainte ». Il est bien établi que les cours de justice doivent faire preuve de déférence à l'égard des conclusions tirées par les décideurs qui sont les mieux placés pour tirer des conclusions de fait et pour apprécier la preuve.

L'intervention judiciaire quant à une décision rendue par la Commission en vertu du paragraphe 44(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'est justifiée que si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de manière discriminatoire, injuste, arbitraire ou déraisonnable (*Slattery*, au paragraphe 80; *Aziz c. Télésat Canada*, [1995] A.C.F. n° 1475 (1^{re} inst.)).

[43] Je suis quelque peu préoccupé par la mesure dans laquelle l'enquêteuse s'est fiée aux données fournies par la défenderesse relativement au nombre de personnes sur lesquelles elle a fait enquête, eu égard à la période commençant 6 mois avant le renvoi de M. Tomar et se terminant 6 mois après, pour des fautes en matière de diligence raisonnable. L'enquêteuse affirme que, sur les 20 personnes qui ont fait l'objet d'une enquête, [TRADUCTION] « seulement huit [...] appartenaient à des minorités visibles et l'une d'elle n'a pas été congédiée par la banque. Les 12 autres employés étaient de race blanche et 11 d'entre eux ont été congédiés pour avoir omis de faire preuve de diligence raisonnable et (ou) pour avoir commis une faute lourde (rapport d'enquête, au paragraphe 31, dossier de la défenderesse, à la page 127). L'enquêteuse renvoie à ce graphique dans ses conclusions (rapport d'enquête, aux paragraphes 37 à 39) et dans son résumé (rapport d'enquête,

aux paragraphes 75 à 76). Je souligne toutefois que, comme on ne possède aucune donnée de référence quant à savoir quelle est, à la banque, la proportion de personnes appartenant à des minorités visibles par rapport à l'ensemble de l'effectif et comme on ne sait pas si les décisions de congédiement ont été prises par le même décideur, les renseignements ne mènent pas nécessairement aux conclusions avancées par l'enquêteuse.

[44] Ceci étant dit, je ne veux pas donner à penser qu'il y a de la discrimination cachée ou inhérente dans les pratiques de la banque. Au contraire, même si je ne tiens pas compte des données et du fait que l'enquêteuse s'y soit fiée, je suis convaincu que l'enquêteuse disposait de suffisamment d'éléments de preuve pour étayer sa conclusion selon laquelle la banque n'a exercé, envers M. Tomar, aucune discrimination fondée sur un motif de distinction illicite. La banque a suivi les procédures établies lorsqu'elle a fait enquête sur le portefeuille du demandeur; la décision de congédier le demandeur a été prise en fonction d'une évaluation des pertes subies par la banque, en fonction des actions du demandeur qui ont occasionné ces pertes et en fonction d'une décision éclairée fondée sur les pratiques antérieures quant à savoir quelle réponse serait proportionnelle. De plus, la banque n'a pas seulement concentré son attention sur le rôle joué par le demandeur quant aux pertes, elle a appliqué la même procédure et la même réponse proportionnelle au directeur de succursale du demandeur.

[45] Pour sa part, le demandeur avait confirmé par écrit qu'il connaissait bien et qu'il observerait le code de déontologie et les règlements de la banque; sa description d'emploi comprenait un renvoi à ses responsabilités en matière de diligence raisonnable; il a suivi de nombreux cours en ligne relativement à ses fonctions. Bien que M. Tomar ait affirmé qu'il a été visé pour enquête en raison de sa race, la banque n'a en fait entrepris une enquête qu'après que les dossiers du demandeur furent

examinés dans le cadre d'une autre enquête. M. Tomar a obtenu beaucoup de succès lors de son emploi à la banque et rien ne permet de prétendre que sa situation actuelle découle de la volonté de la banque de le punir, lui en particulier, un membre d'une minorité visible, en raison de ce succès.

[46] Compte tenu de ma conclusion selon laquelle l'enquête a été neutre et rigoureuse et que la Commission n'a pas eu tort de se fier au rapport d'enquête, je suis convaincu que la décision de la Commission était raisonnable compte tenu de la preuve qui lui a été soumise. Elle appartient « aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, au paragraphe 47).

Conclusion

[47] Le demandeur soulève plusieurs autres sujets dans ses observations. Par exemple, il demande à être indemnisé pour la perte de salaire et sollicite une ordonnance d'exécution intégrale contre la banque. Toutefois, ces questions dépassent le champ de compétence de la Cour dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire.

[48] Compte tenu des questions dont la Cour a été régulièrement saisie, je rejette la demande de contrôle judiciaire. Je reconnais que la présente affaire a occasionné des difficultés financières au demandeur, mais, compte tenu de la pratique courante dans ce genre d'affaires, je rejette la demande avec dépens que je fixe à 250 \$.

[49] La défenderesse sollicite une ordonnance de modification de l'intitulé de l'instance afin de traduire sa dénomination sociale : « Banque Toronto-Dominion » Cette demande est accueillie et l'intitulé est modifié en conséquence.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE que la demande de contrôle judiciaire soit rejetée avec dépens, lesquels sont fixés à 250 \$.

LA COUR ORDONNE ÉGALEMENT que l'intitulé soit modifié pour se lire ainsi : RAJIV TOMAR, demandeur, c. LA BANQUE TORONTO-DOMINION, défenderesse.

« Max M. Teitelbaum »

Juge suppléant

Traduction certifiée conforme
Claude Leclerc, LL.B.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1707-08

INTITULÉ : RAJIV TOMAR
c. LA BANQUE TORONTO-DOMINION
(anciennement Rajiv Tomar c. TD Canada Trust)

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 juin 2009

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LE JUGE SUPPLÉANT TEITELBAUM

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** Le 8 juin 2009

COMPARUTIONS :

Rajiv Tomar POUR LE DEMANDEUR

Christopher G. Riggs POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour son propre compte POUR LE DEMANDEUR

Christopher G. Riggs POUR LA DÉFENDERESSE