

**Date : 20070507**

**Dossier : A-394-06**

**Référence : 2007 CAF 180**

**CORAM : LE JUGE LINDEN  
LE JUGE SEXTON  
LE JUGE MALONE**

**ENTRE :**

**LA CHAMBRE DES COMMUNES**

**appelante**

**et**

**RACHEL DUPÉRÉ**

**intimée**

Audience tenue à Ottawa (Ontario), le 1<sup>er</sup> mai 2007

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 7 mai 2007

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LE JUGE LINDEN**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LE JUGE SEXTON  
LE JUGE MALONE**

**Date : 20070507**

**Dossier : A-394-06**

**Référence : 2007 CAF 180**

**CORAM : LE JUGE LINDEN  
LE JUGE SEXTON  
LE JUGE MALONE**

**ENTRE :**

**LA CHAMBRE DES COMMUNES**

**appelante**

**et**

**RACHEL DUPÉRÉ**

**intimée**

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

#### **LE JUGE LINDEN**

##### **Introduction**

[1] La principale question à trancher dans le cadre du présent appel consiste à décider si la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a compétence pour examiner une plainte en matière de droits de la personne déposée par Rachel Dupéré contre son employeur, la Chambre des communes, ou bien si la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2<sup>e</sup> suppl.), ch. 33 (la LRTP), lui enlève cette compétence.

[2] M<sup>me</sup> Dupéré occupe un emploi de scanneriste à la Chambre des communes depuis décembre 2001. Elle est tombée enceinte à l'automne 2002 et son médecin lui a conseillé de ne pas travailler avec des appareils à rayons X durant sa grossesse. Elle a remis à son supérieur deux lettres du médecin à cet effet et a demandé en même temps ce qu'elle croyait être un accommodement raisonnable. Son supérieur a conclu qu'aucune mesure d'adaptation ne pouvait être prise et il l'a mise en congé de maladie, puis en congé sans solde jusqu'à ce qu'elle puisse toucher ses prestations de maternité. Pendant son congé sans solde, M<sup>me</sup> Dupéré a appris que son contrat avec la Chambre des communes avait été résilié à l'échéance, en décembre 2002. Elle a alors communiqué avec son employeur, et le contrat a été immédiatement renouvelé jusqu'à la fin de son congé de maternité et de son congé parental. M<sup>me</sup> Dupéré est retournée au travail le 24 novembre 2003.

[3] M<sup>me</sup> Dupéré avait le droit de déposer un grief en vertu de l'article 62 de la LRTP, mais elle a choisi de ne pas le faire. Elle a plutôt porté plainte à la Commission en affirmant que la Chambre des communes avait refusé de tenir compte de ses besoins spéciaux durant sa grossesse et que, de la sorte, elle avait commis un acte discriminatoire à son endroit en raison de son sexe, contrairement à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la LCDP). La Commission a rejeté la plainte de M<sup>me</sup> Dupéré parce qu'elle avait été déposée plus d'un an après les actes discriminatoires allégués. Lors du contrôle judiciaire, le juge des requêtes a conclu que la Commission avait la compétence voulue pour statuer sur la plainte et que sa décision de ne pas le faire à cause de l'expiration du délai était manifestement déraisonnable (jugement daté du 18 août 2006, 2006 CF 997). C'est cette décision qui fait l'objet du présent appel.

**Analyse**

[4] À mon avis, la Commission n'a pas compétence pour statuer sur la plainte de M<sup>me</sup> Dupéré parce que cette plainte relève de la LRTP. Les parties ont convenu à juste titre que la norme de contrôle applicable à cette question est celle de la décision correcte, et la décision visée par le présent appel était incorrecte.

[5] La LRTP s'applique aux personnes affectées aux services parlementaires comme M<sup>me</sup> Dupéré (article 2). Elle a pour objet d'assurer à ces personnes « certains droits, dont celui de négociation collective » dans le cadre de leur emploi (article 5). L'article 2 de LRTP prévoit que, lorsque d'autres lois fédérales portent sur des « questions semblables à celles que règlement[e] la [LRTP] », c'est cette loi qui s'applique. L'article 2 est libellé comme suit :

**2.** La présente loi, sous réserve de ses autres dispositions, s'applique, d'une part, aux personnes attachées dans leur travail, comme employés, au Sénat, à la Chambre des communes, à la Bibliothèque du Parlement, au bureau du conseiller sénatorial en éthique, au commissariat à l'éthique ou à des parlementaires, d'autre part à ces institutions et aux parlementaires qui, ès qualités, les emploient ou qui ont sous leur direction ou leur responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires, ainsi qu'à ces documentalistes ou personnes; de plus, sauf disposition expresse de la présente loi, les

**2.** Subject to this Act, this Act applies to and in respect of every person employed by, and applies to and in respect of,

(a) the Senate, House of Commons, Library of Parliament, office of the Senate Ethics Officer or office of the Ethics Commissioner, and

(b) a Member of Parliament who, in that capacity, employs that person or has the direction or control of staff employed to provide research or associated services to the caucus members of a political party represented in Parliament,

and, except as provided in this Act, nothing in any other Act of

autres lois fédérales qui réglementent des questions semblables à celles que réglementent la présente loi et les mesures prises en vertu de celles-ci, avant ou après l'entrée en vigueur du présent article, n'ont aucun effet à l'égard des institutions et des personnes visées au présent article.

Parliament that provides for matters similar to those provided for under this Act and nothing done thereunder, whether before or after the coming into force of this section, shall apply to or in respect of or have any force or effect in relation to the institutions and persons described in this section.

[6] Dans l'arrêt *Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, [2005] 1 R.C.S. 667, la Cour suprême du Canada a appliqué le critère des « questions semblables » à une situation factuelle comparable à celle en cause en l'espèce et a conclu que la Commission n'avait pas compétence pour entendre la plainte de l'employé parce que celle-ci était visée par la LRTP. Le juge Binnie a expliqué (au paragraphe 95) :

Il est vrai que, comme les intimés le soutiennent, la LRTP est essentiellement une loi en matière de négociation collective plutôt qu'une loi sur les droits de la personne. Les règles de fond énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en matière de droits fondamentaux ne figurent pas dans la LRTP. Celle-ci permet néanmoins aux employés qui se plaignent d'avoir été victimes de discrimination de déposer un grief et d'obtenir une réparation substantielle. Cela ne veut pas dire que toutes les demandes éventuelles visant à obtenir réparation sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* seraient exclues par application de l'art. 2 de la LRTP. Toutefois, dans le type de différend qui fait l'objet du présent pourvoi, il y a manifestement un certain chevauchement entre les deux régimes législatifs, et l'objet de l'art. 2 est d'éviter pareil chevauchement. Le législateur a prévu que les griefs des employés visés par la LRTP devaient être présentés et réglés sous le régime de la LRTP. Le grief qui soulève une question relative aux droits de la personne demeure un grief en matière d'emploi ou de relations de travail (voir *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42).

[Non souligné dans l'original.]

[7] Comme dans l'arrêt *Vaid*, l'atteinte alléguée par M<sup>me</sup> Dupéré à ses droits peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 62 de la LRTP. La jurisprudence en matière de droits de la personne doit être prise en considération dans le cadre de cette procédure de griefs. Par conséquent, comme il semble que la plainte déposée par M<sup>me</sup> Dupéré en vertu de la LCDP soit une « question semblable » à un grief déposé en vertu de l'article 62 de la LRTP, c'est la LRTP qui doit prévaloir à première vue. Si l'on permettait à la Commission de statuer sur une plainte comme celle en cause en l'espèce, on autoriserait un autre processus pour le règlement du différend, une éventualité que le législateur a délibérément cherché à éviter en édictant l'article 2 de la LRTP.

[8] Cela étant dit, au moins trois exceptions au critère des « questions semblables » ont été reconnues jusqu'à maintenant, dans les cas où il serait pratiquement impossible que la plainte d'un employé soit traitée avec équité dans le cadre de la procédure de griefs. Dans chacune de ces situations d'exception, le législateur ne pouvait avoir l'intention d'assujettir la plainte d'un employé exclusivement à la LRTP.

[9] La première exception, qui a été décrite dans l'arrêt *Vaid*, vise les allégations de discrimination systémique (au paragraphe 98). Il s'agit évidemment d'une question si complexe et préjudiciable à l'organisme gouvernemental dont les actes font l'objet de l'enquête qu'il est nécessaire de procéder à un examen indépendant en matière de droits de la personne.

[10] La deuxième exception vise l'employé qui allègue qu'une disposition d'une convention collective viole la LCDP. Dans un tel cas, le syndicat s'opposerait probablement à l'employé car il a participé à la négociation de la convention prétendument discriminatoire et a intérêt à la défendre. Si

le syndicat choisissait de ne pas le représenter dans la procédure de griefs, l'employé n'aurait plus aucun recours (voir le paragraphe 62(2) de la LRTP). Une telle situation est inadmissible. Cette exception a été mise en évidence dans l'arrêt *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, qui concernait le *Code du travail* du Québec, L.R.Q., ch. C-27. La procédure de griefs prévue par le code québécois est suffisamment semblable à celle prévue par la LRTP pour que je puisse conclure qu'elle s'appliquerait aussi aux situations relevant de cette loi.

[11] La troisième exception, dont il est question dans l'arrêt *Vaughan c. Canada*, [2005] 1 R.C.S. 146, qui concernait aussi une autre loi, vise le cas du « dénonciateur », lequel soulève de graves questions de conflits d'intérêts au sein du ministère employeur. Dans un cas de ce genre, il ne conviendrait pas d'exiger de l'employé qu'il dépose un grief à l'interne et de lui refuser tout recours à un décideur indépendant (au paragraphe 23).

[12] L'une de ces trois exceptions s'applique-t-elle en l'espèce? Aucune ne s'applique, à mon avis. La plainte de M<sup>me</sup> Dupéré s'inscrit parfaitement dans le contexte du travail. Les prétendues atteintes aux droits de la personne se sont produites dans le cadre de la relation d'emploi entre M<sup>me</sup> Dupéré et son supérieur à la Chambre des communes. Bien que la plainte soulève une question relative aux droits de la personne, soit l'omission de prendre des mesures d'adaptation, elle a trait également à un différend au sujet de prestations d'emploi, notamment un congé de maladie et un congé avec ou sans solde. Rien non plus ne porte à croire que la convention collective est contestée ni qu'il y a eu discrimination systémique ou un grave conflit d'intérêts qui rendrait la procédure de griefs inefficace dans le cas de M<sup>me</sup> Dupéré.

[13] L'avocat de M<sup>me</sup> Dupéré, M<sup>e</sup> Raven, soutient que la plainte de sa cliente, contrairement à celle de l'employé dans l'arrêt *Vaid*, bien qu'elle puisse faire l'objet d'un grief, n'ouvre pas droit à une réparation en vertu de la LRTP. Cette distinction est importante parce que la Cour suprême a statué dans l'arrêt *Vaid* que la LRTP empêche l'application de la LCDP seulement si la procédure qu'elle instaure permet au plaignant d'obtenir une « réparation substantielle ». Même si le juge Binnie n'a pas expliqué ce qu'il entendait par « réparation substantielle », M<sup>e</sup> Raven soutient qu'il doit s'agir notamment du recours à un décideur indépendant dans le cadre de la procédure de griefs. Il fait valoir également que, lorsque, comme en l'espèce, le plaignant ne peut soumettre sa plainte à un décideur indépendant, il s'agit d'une situation exceptionnelle où il serait impossible pour M<sup>me</sup> Dupéré d'obtenir une réparation substantielle sous le régime de la LRTP et où l'on peut dire que la LCDP n'a pas trait à des « questions semblables » à celles que régleme la LRTP.

[14] Il m'est impossible d'accepter cet argument. Bien que le juge Binnie n'ait pas discuté du recours à un décideur indépendant et de son incidence sur la capacité d'un employé d'obtenir une réparation substantielle dans le cadre de la procédure de griefs, il a commenté les différences entre les deux régimes établis par la LRTP et la LCDP. Il a écrit au paragraphe 96 :

[...] le Parlement a établi dans la LRTP le processus qu'il souhaitait voir appliqué pour régler les griefs de ses employés. Selon notre jurisprudence, le Parlement a droit au respect de cette attribution de compétence [...]

Le juge Binnie laisse ainsi sous-entendre qu'il faut faire preuve de retenue envers les régimes établis par le législateur pour régler les griefs des employés, peu importe que ces régimes donnent ou non aux plaignants un plein accès à un décideur indépendant.

[15] Le juge Binnie a exprimé le même sentiment dans l'arrêt *Vaughan*, qui a été rendu environ deux mois avant l'arrêt *Vaid*. Dans l'arrêt *Vaughan*, un fonctionnaire fédéral avait intenté une action contre l'État devant la Cour fédérale au lieu de déposer un grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la LRTFP). Le fonctionnaire prétendait que son grief ne pouvait faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la LRTFP, de sorte que le tribunal avait toujours compétence pour l'entendre. La Cour suprême n'était pas de cet avis. Elle a conclu que les tribunaux devraient généralement refuser d'intervenir dans des affaires qui peuvent faire l'objet de griefs sous le régime de la LRTFP, sauf dans le cadre limité du contrôle judiciaire. Le juge Binnie a expliqué (aux paragraphes 17 et 39) :

**17** [...] Je ne suis pas d'accord pour dire que l'absence de « recours devant un décideur indépendant » est suffisante en soi pour justifier l'intervention des tribunaux.

[...]

**39** [...] lorsque le législateur a clairement établi un régime complet pour le règlement des différends en matière de relations de travail, comme c'est le cas en l'espèce, les tribunaux ne devraient pas mettre en péril le mécanisme exhaustif de règlement des différends que contient la loi en permettant l'accès systématique aux tribunaux. Même si l'absence d'un arbitre indépendant peut, dans certaines circonstances, se répercuter sur l'exercice du pouvoir discrétionnaire résiduel du tribunal (comme dans les cas de dénonciateurs), la règle générale de la retenue dans les instances découlant des relations de travail devrait prévaloir.

L'arrêt *Vaughan* portait sur l'accès aux tribunaux, et non sur un processus administratif concurrent, mais je suis convaincu, malgré les solides arguments de M<sup>e</sup> Raven, que cet arrêt n'est pas suffisamment différent de la présente affaire. Comme en l'espèce, il y était question, en gros, de deux instances différentes susceptibles de statuer sur le grief d'un employé.

[16] Ce qu'il faut retenir des arrêts *Vaughan* et *Vaid*, c'est que le processus choisi par le législateur pour le règlement des griefs des employés doit être respecté, sauf dans les cas où, comme il a été expliqué précédemment, l'employé se trouve dans l'une des situations exceptionnelles où il lui serait pratiquement impossible d'obtenir une réparation substantielle au moyen de ce processus. Le fait que l'employé qui dépose un grief ne puisse en saisir un décideur indépendant ne signifie pas, à mon avis, qu'il ne peut obtenir une réparation substantielle. Sa plainte peut quand même être examinée dans tous ses détails dans le cadre de la procédure de griefs, où toutes les normes applicables en matière de droits de la personne doivent être prises en compte.

[17] Qui plus est, même si le recours à un décideur indépendant n'est pas possible, la décision finale rendue en vertu de la procédure prévue par la LRTP peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire, dans le cadre duquel les questions pertinentes concernant les droits de la personne seront probablement examinées sous l'angle de la décision correcte. Par conséquent, l'absence de recours à un décideur indépendant dans ce cas ne constitue pas l'une des situations exceptionnelles où la LCDP ne s'applique pas à cause de la LRTP.

[18] Pour ces motifs, je suis d'avis que la Commission n'a pas compétence pour entendre la plainte déposée par M<sup>me</sup> Dupéré en matière de droits de la personne.

[19] Étant donné que cette conclusion règle l'appel, il n'est pas nécessaire que j'examine les autres questions soulevées par l'avocat au sujet du délai de dépôt de la plainte et des motifs de la décision.

[20] L'avocat de la Chambre des communes, M<sup>c</sup> Chaplin, s'est généreusement engagé, à la fin de sa plaidoirie, à permettre que la procédure de griefs prévue par la LRTP se déroule en l'espèce sans qu'une objection soit soulevée à cause de l'expiration du délai de prescription.

[21] J'accueillerais l'appel avec dépens, j'annulerais la décision du juge des requêtes et je rétablirais la décision de la Commission, mais pour les présents motifs, qui sont différents.

« A. M. Linden »

---

Juge

« Je souscris aux présents motifs  
J. Edgar Sexton, juge »

« Je souscris aux présents motifs  
B. Malone, juge »

Traduction certifiée conforme  
Christiane Bélanger, L.L.L.

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**  
**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-394-06

**APPEL D'UN JUGEMENT DE LA COUR FÉDÉRALE DATÉ DU 18 AOÛT 2006,  
DOSSIER : T-249-05**

**INTITULÉ :** LA CHAMBRE DES COMMUNES  
c.  
RACHEL DUPÉRÉ

**LIEU DE L'AUDIENCE :** OTTAWA (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 1<sup>ER</sup> MAI 2007

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LE JUGE LINDEN

**Y ONT SOUSCRIT :** LE JUGE SEXTON  
LE JUGE MALONE

**DATE DES MOTIFS :** LE 7 MAI 2007

**COMPARUTIONS :**

Steven Chaplin POUR L'APPELANTE

Andrew Raven POUR L'INTIMÉE  
Andrew Astritis

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Bureau du légiste et conseiller parlementaire POUR L'APPELANTE  
Ottawa (Ontario)

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP POUR L'INTIMÉE  
Ottawa (Ontario)