

Federal Court of Appeal



Cour d'appel fédérale

Date : 20161114

Dossier : A-403-14

Référence : 2016 CAF 278

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE STRATAS
LE JUGE RENNIE**

ENTRE :

EMERENCE MIAKANDA-BATSIKA

appelante

et

BELL CANADA

intimé

Audience tenue à Toronto (Ontario), le 12 octobre 2016.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 14 novembre 2016.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE STRATAS
LE JUGE RENNIE**

Federal Court of Appeal



Cour d'appel fédérale

Date : 20161114

Dossier : A-403-14

Référence : 2016 CAF 278

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE STRATAS
LE JUGE RENNIE**

ENTRE :

EMERENCE MIAKANDA-BATSIKA

appelante

et

BELL CANADA

intimé

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE NADON

[1] La Cour est saisie d'un appel interjeté par l'appelante Emerence Miakanda-Batsika, à l'égard d'une décision rendue le 3 septembre 2014 par le juge Locke de la Cour fédérale (le juge) rejetant sa demande de contrôle judiciaire à l'encontre d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission), datée du 22 août 2013 (2014 CF 840).

[2] Plus précisément, la Commission a conclu, conformément au sous-alinéa 44(3)b)(i) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la Loi) que les éléments de preuve dont elle a été saisie n'étaient pas la plainte de harcèlement et de discrimination de l'appelante à l'endroit de son employeur et que, compte tenu de l'ensemble des circonstances entourant la plainte, il n'était pas justifié d'approfondir l'examen de la plainte. Pour en arriver à ses conclusions, la Commission s'est fondée sur le rapport d'enquête de Deirdre Hilary daté du 17 mai 2013, ainsi que sur les observations faites par les parties en réponse au rapport d'enquête.

[3] Selon la plainte déposée devant la Commission, l'appelante avait fait l'objet de harcèlement et de discrimination fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur dans le cadre de son emploi auprès de l'intimé, Bell Canada. Plus précisément, l'appelante s'est plainte du fait que la conduite de trois de ses superviseurs, à savoir Alain Lemay, Lionel Nicholas-Etienne et Troy Hand, avait entraîné une différence préjudiciable de traitement. Elle s'est aussi plainte puisque, en raison de la conduite de ses superviseurs, son employeur a fait défaut de lui garantir un environnement de travail exempt de harcèlement. Au paragraphe 6 de ses motifs, le juge énumère les éléments précis de la plainte de l'appelante à l'encontre de ses trois superviseurs :

EMB [l'appelante] fait valoir qu'elle a été victime discrimination et de harcèlement au travail et que les faits remonteraient aussi loin qu'au début de l'année 2006. Les allégations qu'elle a formulées dans la plainte qu'elle a déposée auprès de la CCDP peuvent être séparées en plusieurs catégories, que voici :

- En 2007, celui qui était alors son superviseur, Alain Lemay lui a refusé une promotion.
- Son superviseur suivant, Lionel Nicholas-Etienne (LNE),

- l'a exclue d'un groupe constitué d'autres employés, qui a été formé en 2008,
- n'a pas reconnu ses titres de compétence en 2008,
- a adopté d'autres comportements irrespectueux à son endroit en 2009.
- Son superviseur suivant, Troy Hand (TH),
 - a examiné ses titres de compétences de manière induue,
 - s'est rendu coupable d'actes de harcèlement à son endroit en 2010 et en 2011; il a notamment crié après elle.

[4] Après avoir résumé les éléments de preuve, le juge a examiné le rapport de l'enquêtrice et la décision de la Commission. Il a ensuite examiné les questions dont il avait été saisi, en commençant par la question de l'équité procédurale. Selon lui, l'appelante n'a pas été privée de son droit à l'équité procédurale par l'enquêtrice. Le raisonnement du juge relativement à cette conclusion figure aux paragraphes 23 à 25 de cette décision où, après avoir établi les motifs de l'appelante à l'appui de son observation portant que l'enquêtrice a manqué aux règles de l'équité procédurale à son endroit, il explique pourquoi les allégations de l'appelante sont sans fondement. Les paragraphes 23 à 25 des motifs du juge sont ainsi rédigés :

[23] Selon mon interprétation, EMB affirme qu'on a manqué aux règles de l'équité procédurale à son endroit à deux égards. Premièrement, elle affirme que l'enquêtrice n'a pas reçu adéquatement les renseignements qu'elle lui a communiqués du fait des problèmes de communication survenus lors de son interrogatoire. Deuxièmement, on ne lui a jamais demandé de fournir les noms, qui lui avaient été par ailleurs demandés, de témoins susceptibles de confirmer ses allégations, encore là en raison des problèmes de communication survenus lors de son interrogatoire. EMB fait valoir que, sans les noms de ces témoins, l'enquête relative à sa plainte était compromise.

[24] En ce qui concerne ces deux aspects des préoccupations d'EMB concernant l'équité procédurale, je suis d'avis qu'il n'y a pas eu entorse à l'équité procédurale. Bien qu'on l'ait empêchée de fournir des noms de témoins lors de

l'interrogatoire mené par l'enquêtrice, elle a eu l'occasion, après la publication du rapport, de donner, par voie de commentaires, tous les renseignements supplémentaires qu'elle jugeait utiles à la CCDP, y compris les noms des témoins. La CCDP a tenu compte des renseignements que l'avocat d'EMB avait fournis dans sa lettre datée du 3 juillet 2013, mais cela n'a rien changé à la décision qu'elle a rendue. Dans cette lettre, il n'était fait mention d'aucun nom de témoin. EMB y affirmait plutôt qu'il y avait des témoins qui ne souhaitaient pas être nommés. Étant donné que les témoins n'étaient pas identifiés, il serait difficile de blâmer l'enquêtrice pour le fait de ne pas les avoir interrogés. L'enquêtrice a clairement affirmé que le fait de ne pas nommer de témoins pourrait empêcher la poursuite de l'enquête, ce qu'EMB a compris, comme elle l'a admis dans la lettre de son avocat datée du 3 juillet 2013.

[25] Dans sa déclaration sous serment à l'appui de la présente demande de contrôle judiciaire, EMB a nommé deux témoins dont les noms, selon ce que je comprends, n'ont pas été communiqués à l'enquêtrice. Il s'agissait de Lawrence Ashimey et du docteur Eddie Lo. À l'audience qui s'est déroulée devant moi, EMB a reconnu que M. Ashimey était un autre employé de BC, un collègue avec lequel elle avait discuté des événements relatifs au présent contrôle judiciaire. EMB a expliqué que M. Ashimey n'avait pas été personnellement témoin des incidents faisant l'objet de sa plainte. EMB a également expliqué que le D^r Lo était un médecin qui l'avait traitée pour les problèmes de santé qu'elle avait connus pendant la période au cours de laquelle se sont produits les faits à l'origine du présent contrôle judiciaire. Il est possible qu'il ait été en mesure de fournir des renseignements au sujet de l'état de santé d'EMB, mais il n'aurait pas été en mesure d'aider l'enquêtrice à établir si ces problèmes de santé découlaient de la discrimination ou du harcèlement dont BC ou ses employés auraient été les auteurs. Par conséquent, je conclus que, même si on avait communiqué les noms de ces témoins à l'enquêtrice au cours de son enquête, et qu'elle avait interrogé ces témoins, les recommandations qu'elle a formulées dans son rapport seraient demeurées inchangées.

[5] Le juge a ensuite examiné la question de savoir si la décision de la Commission était déraisonnable, à la lumière des éléments de preuve recueillis par l'enquêtrice. Au paragraphe 26 de ses motifs, il indique qu'il était convaincu que l'enquêtrice avait mené une enquête adéquate de la plainte de l'appelante et qu'elle avait analysé avec soin tous les renseignements qu'elle a reçus à la fois de l'appelante et de l'intimé.

[6] À mon avis, le juge n'a commis aucune erreur susceptible de contrôle, tant en ce qui concerne l'équité procédurale que le caractère raisonnable de la décision de la Commission.

[7] Afin de conclure que le juge n'a commis aucune erreur susceptible de contrôle, j'ai examiné attentivement le rapport d'enquête. L'enquêtrice commence son rapport en établissant la nature de la plainte. À la page deux de son rapport, elle présente la plainte dans les termes suivants :

[TRADUCTION]

La plaignante, qui s'identifie elle-même comme une Africaine de race noire venant du Congo, allègue une différence préjudiciable de traitement et le défaut de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement fondés sur la race, la couleur, et l'origine nationale ou ethnique. La plaignante est à l'emploi de l'intimé Bell Canada depuis 2003, où elle occupé plusieurs postes différents.

[8] L'enquêtrice scinde la plainte de l'appelante en deux parties, à savoir la différence préjudiciable de traitement et le défaut de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement. En ce qui concerne la différence préjudiciable de traitement, l'enquêtrice a examiné le traitement dont l'appelante a fait l'objet aux mains de ses trois superviseurs. Elle commence par l'allégation faite à l'encontre d'Alain Lemay et conclut que [TRADUCTION] « La plaignante n'avait fourni aucun détail au sujet de cette allégation et de la manière dont elle pourrait être caractérisée comme une différence de traitement. Par conséquent, il n'y a pas lieu de donner suite à cette allégation » (paragraphe 7 du rapport).

[9] Elle a ensuite examiné l'allégation de l'appelante à l'encontre de Lionel Nicholas-Etienne et elle a conclu que l'appelante n'avait produit aucun élément de preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle elle avait fait l'objet d'une différence de traitement de la part de

M. Nicholas-Etienne. Par conséquent, l'enquêtrice a conclu que cette allégation serait abandonnée.

[10] Enfin, elle a examiné l'allégation faite par l'appelante à l'encontre de M. Troy Hand, son superviseur, au moment de la plainte. Une fois de plus, l'enquêtrice a conclu que les éléments de preuve produits par l'appelante ne suffisaient pas pour soutenir son allégation selon laquelle elle avait fait l'objet d'une différence de traitement de la part de M. Hand. Par conséquent, l'enquêtrice a conclu que cette allégation serait abandonnée.

[11] L'enquêtrice a ensuite examiné la seconde partie de la plainte de l'appelante, c'est-à-dire le défaut de lui garantir un environnement de travail exempt de harcèlement. Au paragraphe 24 de son rapport, elle présente sa conclusion à l'égard de cette partie de la plainte :

[TRADUCTION]

24. La plaignante n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de ses allégations. De plus, les allégations de harcèlement racial n'ont été formulées que lorsqu'on a laissé entendre à la plaignante que ses allégations ne semblaient pas fondées sur un motif relevant de la LCDP. Compte tenu du manque de documents, de détails ou de témoins à l'appui, ainsi que de l'aménagement du lieu de travail, il est peu probable que les gestes aient eu lieu tels qu'ils ont été allégués. Par conséquent, les allégations liées au harcèlement ne nécessitent pas un examen plus approfondi.

[12] Ensuite, aux paragraphes 25, 26 et 27 de son rapport, l'enquêtrice présente ses conclusions finales au sujet de la plainte de l'appelante et, au paragraphe 28, elle émet sa recommandation à la Commission quant à la suite à donner à la plainte :

[TRADUCTION]

25. La plaignante allègue avoir été harcelée et avoir fait l'objet d'une différence préjudiciable de traitement de la part de ses superviseurs parce qu'elle est une femme noire originaire du Congo.
26. L'intimé nie les allégations et déclare que la plaignante a été traitée équitablement en tout temps. L'intimé nie l'existence de harcèlement au travail.
27. Les éléments de preuve recueillis lors des enquêtes n'appuient pas les allégations de la plaignante.
28. Il est recommandé, en vertu du sous-alinéa 44(3)b(i) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, que la Commission rejette la plainte pour les motifs suivants :
 - les éléments de preuve recueillis n'étaient pas les allégations sur lesquelles la plainte était fondée;
 - compte tenu de l'ensemble des circonstances de la plainte, il n'était pas justifié que le Tribunal canadien des droits de la personne approfondisse l'examen de la plainte.

[13] Puisqu'il s'agit de l'appel d'une décision de la Cour fédérale ayant trait à une demande de contrôle judiciaire, le rôle de la Cour consiste à établir si le juge a employé la norme de contrôle appropriée et s'il a appliqué cette norme à l'affaire dont il a été saisi (*Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, [2013] 2 R.C.S. 559, 2013 CSC 36, aux paragraphes 45 à 47).

[14] Aux paragraphes 3 et 4 de sa décision, le juge a indiqué qu'en ce qui concerne l'équité procédurale, la norme de contrôle est celle de la décision correcte et que, pour ce qui est de l'établissement des faits et du caractère suffisant de la preuve dont il a été saisi, la norme appropriée est celle de la raisonabilité. Il ne fait aucun doute que le juge a identifié adéquatement les normes de contrôle applicables.

[15] Après avoir examiné les arguments présentés oralement et par écrit, j'en viens à la conclusion que le juge n'a commis aucune erreur dans l'application des normes de contrôle applicables aux questions dont il avait été saisi. D'après les observations présentées oralement et par écrit par l'appelante, il est clair qu'elle est en désaccord avec la conclusion de l'enquêtrice relativement aux éléments de preuve recueillis lors de l'enquête et qu'elle est insatisfaite de la manière dont l'enquêtrice a recueilli ces éléments de preuve. Cependant, à mon humble avis, ses critiques n'étaient pas étayées par la preuve. L'enquêtrice a examiné les documents pertinents, notamment les échanges de courriels du bureau produits par la plaignante, et elle a interviewé l'appelante, M. Nicholas-Etienne, M. Troy Hand et M^{me} Tina Spadafora, une employée de Bell Canada qui a mené une enquête interne à la suite d'une plainte précédente pour harcèlement déposée par l'appelante en mai 2011. D'après le rapport d'enquête, il est clair que l'enquêtrice était convaincue que les éléments de preuve présentés n'étaient pas la plainte. À mon avis, compte tenu des éléments de preuve, la conclusion de l'enquêtrice était entièrement raisonnable.

[16] Je dois souligner qu'avant de déposer sa plainte auprès de la Commission, l'appelante avait déposé un grief à l'encontre de son employeur dans lequel elle allègue avoir été harcelée par ses superviseurs. Après l'enquête de M^{me} Spadafora, il a été établi que le grief n'était pas fondé. Par conséquent, le syndicat de l'appelante a décidé de ne pas donner suite au grief.

[17] Je dois également souligner qu'avant que l'enquêtrice termine le rapport sur lequel la Commission s'est fondée pour rendre sa décision, tant l'appelante que l'intimé ont eu amplement l'occasion de fournir à l'enquêtrice des renseignements et des commentaires relatifs aux questions visées par l'enquête.

[18] Dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau- Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9 (*Dunsmuir*), la Cour suprême du Canada, a exposé ses motifs et elle explique le concept du caractère raisonnable de la manière suivante au paragraphe 47 :

Le 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.

[19] À la lumière de la décision de la Cour suprême dans l'arrêt *Dunsmuir*, au paragraphe 48 de la décision *Keith c. Canada (Service correctionnel)*, 2012 CAF 117, 431 N.R. 121, la Cour énonce l'approche que la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale devraient adopter lors de l'examen d'une décision de la Commission :

À mon avis, la cour de révision devrait s'en remettre aux conclusions de fait tirées par la Commission à l'issue de l'enquête qu'elle mène aux termes de l'article 43 ainsi qu'aux conclusions de droit que la Commission tire dans le cadre de son mandat. Si elle juge ces conclusions raisonnables, la cour de révision doit ensuite se demander si le rejet de la plainte dès le début du processus, en application de l'alinéa 44(3)b) de la Loi, était une conclusion raisonnable à tirer compte tenu du fait que la décision de rejeter la plainte est une décision définitive qui empêche de poursuivre l'enquête ou l'examen de la plainte en vertu de la Loi.

[20] Lorsqu'elle a pris la décision de rejeter la plainte de l'appelante, comme je l'ai mentionné précédemment, la Commission s'est fondée sur le rapport de l'enquêtrice ainsi que sur les observations faites par l'appelante et par l'intimé en réponse au rapport. Après avoir pris en considération ces éléments, la Commission a conclu que les éléments de preuve n'étaient pas les allégations de harcèlement et de discrimination de l'appelante et que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, il n'était pas justifié d'approfondir l'enquête concernant la plainte de l'appelante.

[21] Rien ne me permet de statuer que les conclusions de l'enquêtrice peuvent être caractérisées comme étant déraisonnables. Par conséquent, se fondant sur le rapport d'enquête, la décision de la Commission de rejeter la plainte de l'appelante appartient manifestement aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. Bien que l'appelante conteste bon nombre des conclusions émises par l'enquêtrice, cela ne suffit pas à justifier une intervention de notre part.

[22] Avant de conclure, je tiens à faire les remarques suivantes. Durant son exposé oral, l'appelante a fait valoir que son entrevue avec l'enquêtrice était entachée d'un vice parce qu'elle et l'interprète ne pouvaient se comprendre en français. Par ailleurs, l'enquêtrice note au paragraphe trois de son rapport que [TRADUCTION] « celui-ci avait été déposé en anglais », tandis que [TRADUCTION] « l'entrevue avec la plaignante avait été menée en français, comme la plaignante l'avait demandé ». Puisqu'aucun élément de preuve au dossier ne démontre ou ne tend à démontrer que, pour des problèmes de langue, l'appelante ne pouvait présenter des éléments de preuve appropriés à l'appui de sa plainte ou qu'elle n'a pu soumettre des observations adéquates à cette fin, je ne peux que conclure qu'elle n'a pas été privée de son droit à l'équité procédurale par l'enquêteur en raison de difficultés linguistiques.

[23] Même si, aux fins du présent appel, nous n'avons qu'à établir si les conclusions de l'enquêtrice et si la décision de la Commission, fondée sur ces conclusions, sont raisonnables, je suis d'avis que les éléments de preuve n'étaient pas les allégations de discrimination et de harcèlement faites par l'appelante.

[24] Par conséquent, je rejetterais l'appel de l'appelante avec dépens.

« M. Nadon »

Juge

« Je suis d'accord.

David Stratas j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Donald J. Rennie j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-403-14

**(APPEL D'UNE DÉCISION DE L'HONORABLE LOCKE DE LA COUR FÉDÉRALE,
DATÉE DU 3 SEPTEMBRE 2014 – NUMÉRO DE DOSSIER T-1522-13)**

INTITULÉ DE LA CAUSE : EMERENCE MIAKANDA-
BATSIKA c. BELL CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : TORONTO (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 12 OCTOBRE 2016

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE STRATAS
LE JUGE RENNIE

DATE DES MOTIFS : LE 14 NOVEMBRE 2016

COMPARUTIONS :

Emerence Miakanda-Batsika L'APPELANTE (POUR SON
PROPRE COMPTE)

Mireille Bergeron POUR L'INTIMÉ

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Bell Canada POUR L'INTIMÉ
Verdun (Québec)