

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20180529

Dossier : A-256-17

Référence : 2018 CAF 101

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LA JUGE DAWSON
LA JUGE GLEASON
LA JUGE WOODS**

ENTRE :

MEI (VICKY) WONG

appelante

et

**TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES
GOUVERNEMENTAUX CANADA**

intimé

Audience tenue à Vancouver (Colombie-Britannique), le 15 mai 2018.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 29 mai 2018.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LA JUGE GLEASON

Y ONT SOUSCRIT :

**LA JUGE DAWSON
LA JUGE WOODS**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20180529

Dossier : A-256-17

Référence : 2018 CAF 101

**CORAM : LA JUGE DAWSON
LA JUGE GLEASON
LA JUGE WOODS**

ENTRE :

MEI (VICKY) WONG

appelante

et

**TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES
GOUVERNEMENTAUX CANADA**

intimé

MOTIFS DU JUGEMENT

LA JUGE GLEASON

[1] La Cour est saisie de l'appel interjeté par M^{me} Wong à l'encontre de la décision rendue par la Cour fédérale dans *Wong c. Canada (Travaux publics et Services gouvernementaux)*, 2017 CF 633, affaire dans laquelle le juge Leblanc a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par M^{me} Wong relativement à la décision rendue le 24 février 2016 par la Commission canadienne des droits de la personne (la CCDP ou la Commission). La CCDP avait alors jugé

que l'instruction de la plainte relative aux droits de la personne déposée par M^{me} Wong n'était pas justifiée suivant le sous-alinéa 44(3)b)(i) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la LCDP).

[2] Pour les motifs qui suivent, je rejetterais le présent appel avec dépens.

I. Résumé des faits

[3] Dans sa plainte en matière de droits de la personne, M^{me} Wong disait avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe dans son emploi, au sens de l'article 7 de la LCDP. Plus précisément, elle affirmait avoir été défavorisée à son retour au travail après son deuxième congé de maternité, puisque son superviseur ne l'avait pas réintégrée dans ses mêmes fonctions et l'avait soumise à une supervision étroite dont elle n'avait pas fait l'objet auparavant. Elle soutenait également avoir été injustement écartée d'un poste de niveau ENG-4, auquel avaient accédé plusieurs de ses collègues de sexe masculin, et ce, même si elle exécutait du travail correspondant à ce niveau. Elle soutenait aussi avoir été informée par son superviseur qu'elle ne serait pas promue au niveau ENG-4 avant qu'il ne prenne sa retraite. Elle prétendait en outre avoir fait l'objet de mesures disciplinaires par représailles après avoir demandé la reclassification de son poste du niveau ENG-3 au niveau ENG-4.

[4] La CCDP a initialement refusé d'instruire la plainte de M^{me} Wong, car cette dernière pouvait recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester certaines questions soulevées dans sa plainte. M^{me} Wong a déposé un grief dans le but d'obtenir la reclassification de son poste du niveau ENG-3 au niveau ENG-4. Dans le cadre de sa demande de reclassification,

M^{me} Wong a demandé à l'intimé de procéder à une vérification interne de son poste. Cette vérification a confirmé que le poste de M^{me} Wong était bien de niveau ENG-3. Au terme de la vérification interne, l'agent négociateur de M^{me} Wong a choisi de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage.

[5] Une fois la procédure de règlement des griefs épuisée, la CCDP a décidé d'instruire la plainte de M^{me} Wong et a nommé une enquêtrice, conformément à la procédure habituelle dans les cas plus complexes. L'enquêtrice a interrogé plusieurs témoins, mais n'a pas interrogé le superviseur de M^{me} Wong, qui était alors en congé de maladie prolongé. Dans son rapport, l'enquêtrice a souligné que, même si elle n'avait pu interroger le superviseur de M^{me} Wong, elle disposait d'autres éléments de preuve corroborant ses conclusions. L'enquêtrice n'a pas non plus interrogé tous les témoins dont le nom lui avait été donné par M^{me} Wong, jugeant qu'il n'était pas nécessaire de le faire parce que, aux dires mêmes de M^{me} Wong, ces témoins auraient corroboré les renseignements qui lui avaient été fournis par les autres témoins et auxquels elle a ajouté foi.

[6] Dans son rapport, l'enquêtrice a recommandé à la CCDP de ne pas instruire la plainte de M^{me} Wong, car l'intimé avait fourni des raisons non discriminatoires adéquates pour expliquer sa conduite.

[7] Plus précisément, l'enquêtrice a conclu que des éléments de preuve indiquaient que M^{me} Wong avait bel et bien été traitée différemment à son retour au travail, parce qu'elle s'était vu confier moins de travail qu'auparavant et que des projets avaient été confiés à certains de ses collègues de sexe masculin. L'enquêtrice a toutefois conclu que l'intimé avait fourni des raisons

non discriminatoires adéquates pour justifier le manque de travail; en effet, il a présenté des éléments de preuve étayant les faits suivants :

- La classification du poste de M^{me} Wong au niveau ENG-3 a été confirmée par une vérification amorcée avant le début de son deuxième congé de maternité; de plus, bon nombre des projets qui auraient dû être confiés à M^{me} Wong, selon ce qu'affirme cette dernière, comportaient des tâches de niveau ENG-4.
- M^{me} Wong ne pouvait se rendre dans les établissements de Service correctionnel Canada (SCC) en raison d'une expérience traumatisante antérieure; or, les projets réalisés pour SCC représentaient la majeure partie des travaux de l'unité à laquelle M^{me} Wong a été affectée à son retour de congé de maternité. Il y avait donc moins de travail pouvant lui être attribué.
- La charge de travail de l'unité était cyclique et suivait l'exercice financier du gouvernement; M^{me} Wong est retournée au travail peu après le début de l'exercice, c'est-à-dire à une période où il y a généralement moins de travail.
- L'intimé avait confié à des sous-traitants des tâches courantes auparavant effectuées par des employés de niveau ENG-3.

[8] L'enquêtrice a également reconnu que M^{me} Wong avait effectivement été soumise à une supervision plus étroite à son retour au travail après son deuxième congé de maternité, mais elle a conclu que l'intimé avait fourni une raison non discriminatoire pour justifier ce changement,

invoquant la nécessité de se conformer à la norme de classification applicable selon laquelle les employés de niveau ENG-3 doivent être supervisés.

[9] L'enquêtrice a également conclu à l'existence de raisons non discriminatoires justifiant la réprimande reçue par M^{me} Wong, en lien avec une conduite pouvant être perçue comme de l'insubordination. Par ailleurs, l'enquêtrice a jugé que M^{me} Wong avait été traitée différemment lors de la dotation d'un poste vacant, mais que des raisons non discriminatoires justifiaient ce traitement différent. Enfin, elle a conclu que M^{me} Wong n'avait pas été privée de possibilités d'avancement, puisque cette dernière n'avait pas voulu poser sa candidature à un poste permanent de niveau ENG-4 et avait refusé d'occuper un poste de niveau ENG-4 par intérim.

[10] Une fois l'enquête terminée, mais avant le prononcé de la décision de la CCDP, les parties ont accepté de rencontrer un conciliateur de la CCDP. Elles ont signé un accord qui prévoyait qu'en cas d'échec de la conciliation l'intimé pourrait accepter la divulgation de son offre de règlement à la CCDP, auquel cas les parties auraient la possibilité de présenter des observations au conciliateur au sujet de l'offre qui serait soumise à l'approbation de la CCDP. La conciliation a échoué, et l'intimé a choisi de divulguer l'offre à la CCDP. Dans ses observations se rapportant à l'offre de règlement de l'intimé, M^{me} Wong a fait valoir son droit de contre-interroger son superviseur qui, disait-elle, s'était rétabli.

[11] La CCDP a formulé de brefs motifs, reprenant l'essentiel des conclusions énoncées par l'enquêtrice dans son rapport. La CCDP a conclu que l'offre de règlement de l'intimé était conforme aux mesures de réparation que le Tribunal canadien des droits de la personne (le

Tribunal) aurait pu prendre s'il avait été saisi de la plainte. La CCDP a donc conclu que l'instruction de la plainte de M^{me} Wong n'était pas justifiée.

II. La décision de la Cour fédérale

[12] M^{me} Wong a fait valoir des arguments comparables devant la Cour fédérale et devant notre Cour : il y a eu manquement à l'équité procédurale parce qu'elle n'a pas pu interroger son superviseur et les autres témoins dont elle avait donné le nom; la décision de la CCDP était déraisonnable parce que les éléments de preuve qu'elle a présentés à la CCDP étayaient suffisamment sa plainte.

[13] La Cour fédérale n'était pas d'accord. Elle a appliqué la norme de contrôle de la décision correcte à la question de l'équité procédurale et la norme de contrôle de la décision raisonnable aux autres questions soulevées par l'appelante.

[14] S'agissant de l'équité procédurale, la Cour fédérale a souligné que, selon *Slattery c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 C.F. 574, [1994] A.C.F. n° 181 (QL) (*Slattery*), une enquête de la CCDP ne peut être annulée pour manquement à l'équité procédurale qu'en cas d'omissions déraisonnables, comme l'omission par l'enquêteur d'examiner des éléments de preuve manifestement essentiels. La Cour fédérale a également observé que, selon *Sanderson c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 447, [2006] A.C.F. n° 557 (QL), et *Gravelle c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 251, [2006] A.C.F. n° 323 (QL), l'omission d'interroger des témoins importants faisant partie des « principaux participants » peut équivaloir à un défaut d'examiner des éléments de preuve manifestement essentiels, mais que, selon

Slattery, il ne peut être conclu au manque de rigueur d'une enquête simplement parce que l'enquêteur n'a pas interrogé chaque témoin dont le nom a été fourni par une partie.

[15] La Cour fédérale a conclu que le défaut d'interroger le superviseur de M^{me} Wong ne constituait pas un manquement à l'équité procédurale, parce que la plaignante a admis que son superviseur n'était pas disponible au moment de l'enquête puisqu'il était en congé de maladie et qu'elle n'a pas soulevé cette question devant la Commission après l'échec de la conciliation. Quant aux autres témoins qui n'ont pas été interrogés, la Cour fédérale a jugé que ces témoins ne pouvaient être considérés comme importants, car, aux dires mêmes de M^{me} Wong, ils auraient fourni des renseignements comparables à ceux recueillis auprès des témoins interrogés par l'enquêtrice. La Cour fédérale a donc rejeté les arguments de M^{me} Wong relativement au manquement à l'équité procédurale.

[16] Sur le fond, la Cour fédérale a conclu que des éléments de preuve corroboraient chacune des conclusions contestées de l'enquêtrice et donc que la décision de la Commission était raisonnable. La Cour fédérale a ajouté que M^{me} Wong avait présenté des motifs autres que son sexe pour expliquer le traitement dont elle a fait l'objet, notamment les mesures de représailles exercées par la direction à son endroit parce qu'elle avait demandé la reclassification de son poste du niveau ENG-3 au niveau ENG-4. Au paragraphe 61 de ses motifs, la Cour fédérale s'est exprimée ainsi :

L'imposition de représailles en milieu de travail constitue sans contredit une pratique indésirable et répréhensible, mais elle ne constitue pas nécessairement une pratique discriminatoire au sens de la loi. À la lumière des éléments de preuve recueillis par l'enquêtrice, il était raisonnable pour la Commission de conclure que le traitement différent auquel la demanderesse a eu droit n'était pas attribuable à une discrimination fondée sur le sexe. Autrement dit, cette

conclusion appartient, à mon avis, aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit (*Dunsmuir*, au paragraphe 47).

[17] La Cour fédérale a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire de M^{me} Wong.

III. Analyse

[18] En l'espèce, notre Cour doit, suivant l'arrêt *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559, aux paragraphes 45 à 47, se mettre à la place de la Cour fédérale et décider si celle-ci a choisi la norme de contrôle appropriée et, le cas échéant, si elle l'a appliquée correctement.

[19] Nul ne conteste l'application par la Cour fédérale des normes de contrôle appropriées, à savoir l'absence de retenue judiciaire à l'égard des allégations de manquement à l'équité procédurale et la norme de la décision raisonnable à l'égard de son évaluation du bien-fondé de la décision de la CCDP.

[20] S'agissant de la question de l'équité procédurale, je suis d'avis, essentiellement pour les mêmes motifs que ceux donnés par la Cour fédérale, que la CCDP n'a pas porté atteinte aux droits de M^{me} Wong en matière d'équité procédurale. Certes, le défaut de faire enquête sur des éléments de preuve essentiels peut équivaloir à une atteinte au droit assuré à un demandeur par l'équité procédurale dans le contexte d'une enquête de la CCDP, mais il n'y a pas eu en l'espèce pareil manquement, et ce, pour les deux raisons suivantes.

[21] Premièrement, il n'y avait pas lieu pour l'enquêtrice d'interroger les autres témoins proposés par M^{me} Wong, hormis son superviseur, car l'enquêtrice avait déjà ajouté foi aux éléments favorables qu'ils auraient pu soulever au sujet de M^{me} Wong.

[22] Deuxièmement, dans les observations qu'elle a présentées à l'enquêtrice, M^{me} Wong a reconnu que son superviseur ne pourrait être interrogé durant l'enquête et elle n'a pas mentionné clairement à la CCDP qu'il en était autrement. L'allusion de M^{me} Wong à son présumé droit de contre-interroger le superviseur, formulée dans une observation sur l'offre de règlement présentée à la CCDP, est bien loin de constituer une demande d'interrogatoire par l'enquêtrice. Par conséquent, le superviseur aurait pu être un témoin important pour l'enquêtrice s'il avait été disponible, mais rien ne permettait à l'enquêtrice de croire que ce témoin était désormais disponible ou à la Commission d'ordonner la réouverture de l'enquête pour que cet interrogatoire soit mené.

[23] À l'instar de la Cour fédérale, j'estime qu'il n'y a pas eu manquement à l'équité procédurale en l'espèce, étant donné, rappelons-le, que le processus d'enquête ne s'apparente pas à une audience et ne donne donc pas aux parties le droit absolu d'exiger que chaque personne dont elle donne le nom soit interrogée par un enquêteur de la CCDP, ainsi qu'il a été soutenu dans *Slattery*, au paragraphe 70, et dans *McConnell c. Commission canadienne des droits de la personne*, 2004 CF 817, [2004] A.C.F. n° 1005 (QL), au paragraphe 90 (conf. par 2005 CAF 389).

[24] S'agissant du caractère raisonnable de la décision de la CCDP, ainsi qu'il est indiqué aux paragraphes 38 et 39 de l'arrêt *Ritchie c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 114, les décisions comme celle rendue en l'espèce appellent un niveau élevé de retenue judiciaire, car elles font intervenir l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la CCDP et sont entièrement tributaires des faits. En résumé, il n'appartient pas à une cour de révision d'apprécier de nouveau la preuve ou de substituer ses propres conclusions à celles de la CCDP.

[25] En l'espèce, pour certains des motifs donnés par la Cour fédérale, je crois qu'il était loisible à l'enquêtrice (et, par conséquent, à la CCDP qui a accepté le rapport de l'enquêtrice) d'admettre que l'intimé avait fourni des raisons non discriminatoires satisfaisantes pour justifier le traitement différent réservé à M^{me} Wong à son retour au travail après son deuxième congé de maternité. Au nombre des faits présentés à la CCDP à l'appui de cette conclusion, mentionnons la nature des limites de M^{me} Wong qui l'empêchaient de participer aux projets réalisés pour SCC, la période d'adaptation dont elle a eu besoin après son congé de maternité, ainsi que la période de l'année où elle a repris le travail et durant laquelle les projets sont moins nombreux. Il était également loisible à l'enquêtrice et à la CCDP d'accepter la raison donnée par l'employeur pour justifier la supervision plus étroite de M^{me} Wong, soit la nécessité de se conformer à la norme de classification à la suite du rejet du grief de classification présenté par M^{me} Wong; il ne s'agissait donc pas d'une mesure discriminatoire. De même, des éléments de preuve étayaient la conclusion selon laquelle M^{me} Wong ne s'est pas vu refuser injustement des possibilités d'avancement au niveau ENG-4, puisque la liste de placement prioritaire sur laquelle elle était inscrite était périmée, qu'elle n'a pas voulu poser sa candidature à un poste permanent de niveau ENG-4 et qu'elle a refusé d'accepter un poste de niveau ENG-4 par intérim. Des raisons

non discriminatoires crédibles ont aussi été données pour justifier la lettre de réprimande reçue par M^{me} Wong.

[26] Contrairement à ce qu'elle prétend, M^{me} Wong n'a pas, dans sa réponse au rapport de l'enquêtrice, soulevé de nouveaux faits qui auraient obligé la CCDP à ordonner la réouverture de l'enquête. La présente espèce diffère donc de l'affaire *Herbert c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 969, [2008] A.C.F. n° 1209 (QL).

[27] À la lumière de ce qui précède, il ne peut être conclu au caractère déraisonnable du refus par la CCDP de renvoyer la plainte de M^{me} Wong au Tribunal.

[28] Cela suffit pour trancher le présent appel. Toutefois, je tiens à préciser que je ne souscris pas aux commentaires de la Cour fédérale au sujet des mesures de représailles. Les représailles exercées à la suite du dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne constituent une pratique discriminatoire au sens de l'article 14.1 de la Loi, qui est ainsi libellé : « Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de [la LCDP], [...], d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant [...] ». Par conséquent, comme l'a admis l'intimé, s'il avait exercé des représailles, il aurait alors sans doute contrevenu à la LCDP. Or, l'enquêtrice n'a pas conclu que des représailles avaient été exercées et, pour les motifs donnés, il lui était raisonnablement loisible d'en venir à cette conclusion.

[29] Par conséquent, je rejetterais l'appel avec dépens.

« Mary J.L. Gleason »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Eleanor R. Dawson j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Judith Woods j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-256-17

INTITULÉ : MEI (VICKY) WONG c.
TRAVAUX PUBLICS ET
SERVICES
GOUVERNEMENTAUX
CANADA

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

DATE DE L'AUDIENCE : LE 15 MAI 2018

MOTIFS DU JUGEMENT : LA JUGE GLEASON

Y ONT SOUSCRIT : LA JUGE DAWSON
LA JUGE WOODS

DATE DES MOTIFS : LE 29 MAI 2018

COMPARUTIONS :

M^e Joe Coutts POUR L'APPELANTE

M^e Aileen Jones POUR L'INTIMÉ

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Coutts Pulver Crawford LLP POUR L'APPELANTE
Vancouver (Colombie-Britannique)

Nathalie G. Drouin POUR L'INTIMÉ
Sous-procureure générale du Canada