

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20150303**

**Dossier : T-1717-13**

**Référence : 2015 CF 271**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Vancouver (Colombie-Britannique), le 3 mars 2015**

**En présence de madame la juge Heneghan**

**Dossier : T-1717-13**

**ENTRE :**

**NICK MARSZOWSKI**

**demandeur**

**et**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] Monsieur Nick Marszowski (le demandeur) sollicite le contrôle judiciaire de la décision rendue par le président de l'Agence canadienne d'évaluation environnementale (l'ACÉE), M. Ron Hallman, en date du 16 septembre 2013. Dans cette décision, M. Hallman a rejeté en partie un grief déposé par le demandeur en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la*

*fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la Loi), laquelle constitue la partie I de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22.

[2] Le procureur général du Canada (le défendeur) a représenté le décideur conformément au paragraphe 303(2) des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106 (les Règles).

## I. CONTEXTE

[3] Les renseignements ci-après sont tirés du dossier du tribunal et des affidavits déposés par le demandeur et, pour le compte du défendeur, par Johanne Gagnon, assistante juridique des Services juridiques du Secrétariat du Conseil du Trésor.

[4] Le demandeur est un employé de l'ACEE. Le 7 mai 2012, il a déposé une plainte de harcèlement contre M. Dean Stinson O'Gorman, dans laquelle il alléguait avoir été victime de harcèlement de la part de celui-ci d'août 2010 à mai 2012.

[5] Le demandeur est un analyste des politiques EC-04 qui a commencé à travailler à l'ACEE en mai 2008, dans le groupe Économique et services de sciences sociales.

[6] Monsieur Stinson O'Gorman s'est joint à l'ACEE en août 2010 à titre de directeur par intérim de l'Analyse des politiques. Il a été nommé directeur des Commissions d'examen en avril 2011.

[7] Entre août 2010 et mai 2012, le demandeur a travaillé sous la direction de M. Stinson O’Gorman à divers postes dans différentes divisions, notamment les Affaires du Cabinet, les Affaires autochtones et les Commissions d’examen.

[8] Le demandeur allègue que, pendant cette période, M. Stinson O’Gorman a commencé à se conduire à son endroit d’une manière assimilable à du harcèlement.

[9] Le harcèlement aurait commencé en août 2010, lorsque le demandeur était en affectation temporaire aux Affaires du Cabinet. Le demandeur allègue que, lorsqu’il lui a dit qu’il travaillait dans cette division jusqu’au mois de septembre seulement, M. Stinson O’Gorman lui a demandé s’il [TRADUCTION] « essayait de [le] rouler ». Selon le demandeur, c’est à partir de cet incident que M. Stinson O’Gorman a eu une attitude négative à son endroit.

[10] Le demandeur prétend également que, pendant qu’il travaillait aux Affaires du Cabinet, M. Stinson O’Gorman lui a fait des demandes qui laissaient entendre qu’il n’était pas compétent. En novembre 2010, M. Stinson O’Gorman a exprimé des réserves au sujet d’une nouvelle affectation du demandeur parce que, à son avis, celui-ci n’avait pas la bonne attitude au travail.

[11] En novembre 2011, alors qu’il était affecté à la division des Commissions d’examen aux Affaires autochtones, le demandeur a appris qu’il n’était pas invité aux réunions d’équipe hebdomadaires organisées par M. Stinson O’Gorman.

[12] Le 14 décembre 2011, M. Stinson O’Gorman a rencontré le demandeur et lui a dit que son affectation auprès de la division des Commissions d’examen ne serait pas prolongée. Quand le demandeur a voulu savoir pour quelles raisons son affectation prenait fin prématurément, M. Stinson O’Gorman aurait répondu qu’il n’allait pas gaspiller de ressources pour lui.

[13] Le 5 janvier 2012, le demandeur a présenté une demande d’accès à l’information et de renseignements personnels (la demande AIPRP) en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21. Avant qu’il présente sa demande, la coordonnatrice de l’AIPRP, Karuna Gomes, lui avait dit que M. Stinson O’Gorman l’avait priée de lui demander s’il comprenait les conséquences de la présentation d’une telle demande.

[14] L’un des documents communiqués par suite de la demande d’AIPRP était un courriel daté du 18 octobre 2011 entre M. Stinson O’Gorman et un collègue, Kurt Saunders. Dans ce courriel, M. Stinson O’Gorman demandait, au sujet de la demande de vacances du demandeur, s’ils devaient [TRADUCTION] « mettre de côté leur sensibilité élitiste libérale pour faire plaisir à des colons ».

[15] Le demandeur a déposé une plainte officielle de harcèlement en mai 2012 en vertu de la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement du Secrétariat du Conseil du Trésor (la politique du SCT). La société Quintet Consulting Corporation (l’enquêteur) a été chargée d’enquêter à l’égard de la plainte.

[16] Le rapport de l'enquêteur (le rapport), daté du 31 mai 2013, a relevé les six motifs de plainte qui suivent :

1. M. Stinson O'Gorman a humilié le demandeur;
2. M. Stinson a empêché le demandeur de travailler aux Affaires autochtones;
3. M. Stinson O'Gorman a fait en sorte que le demandeur connaisse des échecs;
4. M. Stinson O'Gorman a insulté le demandeur dans un courriel;
5. M. Stinson O'Gorman a menacé le demandeur en rapport avec sa demande d'AIPRP;
6. M. Stinson O'Gorman a formulé de fausses accusations contre le demandeur afin de pouvoir embaucher un ami.

[17] Le rapport concluait que les motifs 1, 2, 3 et 6 n'étaient pas fondés, mais que les motifs 4 et 5 exposés dans la plainte du demandeur étaient fondés.

[18] Le 10 juillet 2013, le demandeur a reçu une copie du rapport ainsi que la décision du vice-président, Secteur des opérations de l'ACEE, M. Yves Leboeuf. Dans sa décision, celui-ci a accepté la conclusion selon laquelle les motifs 1, 2, 3 et 6 n'étaient pas fondés, mais il a rejeté la conclusion selon laquelle les motifs 4 et 5 constituaient du harcèlement. Il a conclu que les incidents ne faisaient pas partie d'une série d'actes assimilables à du harcèlement. Il a conclu également que le demandeur n'avait pas établi que la conduite de M. Stinson O'Gorman avait eu un effet durable sur lui.

[19] Le 10 juillet 2013, le demandeur a présenté un grief relativement à la décision de M. Leboeuf au motif que l'employeur n'avait pas examiné les allégations formulées dans sa

plainte de harcèlement à l'aide des six facteurs décrits dans la Politique du SCT et que la décision avait infirmé les conclusions de l'enquêteur. Il demandait, à titre de mesures de réparation, que les allégations fassent l'objet d'un nouvel examen, que son congé de maladie soit rétabli et qu'il soit [TRADUCTION] «réhabilité totalement ».

[20] Conformément au paragraphe 40.17 de la convention collective du groupe Économique et services de sciences sociales (EC), le grief a été instruit au dernier palier de la procédure de règlement des griefs par le président de l'ACEE, Ron Hallman, le 22 août 2013. Le demandeur était représenté par son avocat, M. Paul Champ. M. Sylvan Campeau, gestionnaire, Ressources humaines, était également présent à l'audience. Le demandeur a présenté un [TRADUCTION] « résumé des points » dans lequel il contestait les conclusions de M. Leboeuf.

## II. LA DÉCISION VISÉE PAR LE CONTRÔLE

[21] Dans sa décision rendue en date du 16 septembre 2013, M. Hallman indique qu'il a examiné le rapport, la décision de M. Leboeuf du 10 juillet 2013, ainsi que plusieurs documents stratégiques, dont la Politique du SCT, la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement et le Guide d'enquête pour l'application de la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement (le Guide d'enquête du SCT). Il a aussi tenu compte de l'information fournie par M. Champ lors de l'instruction du grief.

[22] Monsieur Hallman a fait observer qu'aucune partie ne contestait les faits décrits dans le rapport. En conséquence, il a convenu que le rapport exposait correctement les faits.

[23] Monsieur Hallman a dit que, selon la Politique du SCT, le gestionnaire délégué responsable du processus de plainte a le pouvoir d'accepter ou non les conclusions de l'enquêteur. S'il ne les accepte pas, il doit expliquer sa décision par écrit aux parties. Selon M. Hallman, les motifs écrits fournis par M. Leboeuf étaient suffisants.

[24] Par ailleurs, M. Hallman était convaincu que la décision de M. Leboeuf avait été rendue de bonne foi, en conformité avec les documents stratégiques pertinents, y compris les six facteurs tirés de la Politique du SCT que le demandeur avait mentionnés dans son grief.

[25] Malgré ses conclusions concernant la décision de M. Leboeuf, M. Hallman a accepté la prétention du demandeur selon laquelle les incidents avaient eu des répercussions sur ses jours de congé de maladie. Il a ordonné à l'ACEE d'ajouter 150 heures (20 jours) de congé de maladie au solde de congés du demandeur. Il a aussi ordonné aux Ressources humaines de prévoir un exposé sur la sensibilisation au harcèlement et sur la prévention de celui-ci à l'intention du comité exécutif de l'ACEE. Il a confirmé que le demandeur ne ferait l'objet d'aucunes représailles par suite du processus de règlement des griefs.

[26] Monsieur Hallman ne pouvait pas prendre en considération la demande de réhabilitation totale du demandeur au moyen d'une promotion, car la promotion demandée était contraire à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13, laquelle constitue la

partie III de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, précitée, au cadre de nomination de la Commission de la fonction publique et aux principes du mérite, de l'équité, de la transparence et de la représentativité.

### III. LES OBSERVATIONS

#### *Les observations du demandeur*

[27] Le demandeur prétend qu'il a été victime d'un manquement à l'équité procédurale parce qu'il a été privé de la possibilité de présenter à M. Hallman des observations concernant le rapport. M. Hallman était le décideur de dernière instance qui s'en était remis à M. Leboeuf, et le demandeur soutient qu'il aurait dû avoir la possibilité de présenter des observations au sujet du rapport de ce dernier.

[28] Le demandeur soutient en outre que la décision de M. Hallman était déraisonnable. Il conteste en particulier la conclusion selon laquelle il n'y a pas eu de harcèlement et il allègue que le décideur n'a pas tenu compte de la conduite répétée.

[29] Le demandeur soutient également que le décideur a conclu de manière déraisonnable que la conduite n'avait pas eu d'effet durable sur son comportement et que cette conclusion était essentielle pour que l'on statue qu'il y avait eu harcèlement.

[30] Enfin, le demandeur soutient que M. Hallman s'en est remis de manière déraisonnable au rapport et aux conclusions de M. Leboeuf.

*Les prétentions du défendeur*

[31] Le défendeur soutient que, lorsqu'il allègue un manquement à l'équité procédurale, le demandeur confond la décision rendue par M. Leboeuf, gestionnaire délégué responsable du processus de plainte, et celle rendue par M. Hallman en qualité de décideur de dernière instance du processus de règlement des griefs.

[32] Le défendeur soutient également que la plainte du demandeur a été déposée et examinée en conformité avec la Politique du SCT. Après qu'elle a été déposée, la plainte a fait l'objet d'une enquête. Les parties ont reçu une version préliminaire du rapport et ont eu la possibilité de présenter des commentaires par écrit avant que la version finale du rapport ne soit envoyée au gestionnaire délégué, M. Leboeuf. La Politique du SCT ne confère pas aux plaignants le droit de présenter des observations directement au gestionnaire délégué.

[33] Le défendeur soutient que le demandeur a été traité de manière équitable à toutes les étapes du processus, y compris lors de l'audition de son grief au dernier palier, au cours de laquelle il a eu la possibilité de présenter des observations par écrit et de vive voix et était représenté par un avocat.

[34] Le défendeur fait valoir, en ce qui concerne le bien-fondé de la décision, que le décideur de dernière instance a conclu de manière raisonnable qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. Il était raisonnable que M. Hallman accepte la décision de M. Leboeuf et il n'a pas accepté aveuglément les conclusions de ce dernier puisqu'il a fait droit au grief du demandeur en partie.

#### IV. ANALYSE ET DÉCISION

[35] La première question à examiner est celle de la norme de contrôle applicable en l'espèce.

[36] Les questions d'équité procédurale sont susceptibles de contrôle selon la norme de la décision correcte; voir *Sketchley c. Canada (Procureur général)*, [2006] 3 R.C.F. 392, au paragraphe 47 (C.A.F.).

[37] La décision relative au grief est susceptible de contrôle selon la norme de la décision raisonnable, car elle concerne l'interprétation et l'application de la Politique du SCT; voir *Tibilla c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 163, aux paragraphes 17 et 18.

(1) Y a-t-il eu manquement à l'équité procédurale?

[38] À mon avis, le demandeur n'a pas établi qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale. Il a commis une erreur dans ses observations en écrivant que le décideur de dernière instance était M. Leboeuf, alors qu'en fait c'est M. Hallman qui a rendu la décision visée par le présent contrôle.

[39] Accompagné d'un avocat, le demandeur a participé à l'audience devant M. Hallman. Il a alors produit un [TRADUCTION] « résumé des points », dont le décideur de dernière instance a tenu compte.

[40] La teneur de l'obligation d'agir équitablement dépend des circonstances; voir *Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, aux paragraphes 21 à 27.

[41] Les attentes légitimes des parties constituent l'un des facteurs qui doivent être pris en compte pour apprécier l'obligation d'agir équitablement. En l'espèce, ces attentes étaient fixées par la Politique du SCT, qui prévoit que les parties peuvent « revoir leur déclaration telle qu'elle est enregistrée par l'enquêteur, pour en confirmer l'exactitude, avant la présentation du rapport final ».

[42] Le demandeur a déposé une plainte par écrit et a répondu au rapport préliminaire. Il a eu la possibilité de faire valoir son point de vue. Il ne pouvait pas s'attendre légitimement à pouvoir présenter des observations additionnelles à M. Leboeuf après le dépôt du rapport final.

[43] Le demandeur a fait valoir que l'importance de l'intérêt en jeu – le fait que le harcèlement avait eu des incidences sur son emploi – exigeait une plus grande équité procédurale, comme c'était le cas dans *Potvin c Canada (Procureur général)* (2005), 280 F.T.R. 93, aux paragraphes 18 et 19, et dans *Kane c Cons. d'administration de l'U.C.B.*, [1980] 1 R.C.S. 1105, à la page 1113.

[44] En l'espèce cependant, l'effet sur la carrière du demandeur n'est pas aussi important que dans *Kane*, précité. Dans la présente affaire, le droit du demandeur de conserver son emploi n'a pas été touché.

[45] Le droit du demandeur de commenter le rapport avant qu'il ne soit transmis à M. Leboeuf était conforme à la Politique du SCT et le niveau d'équité procédurale requis a été respecté.

[46] En ce qui concerne la prétention du demandeur selon laquelle M. Leboeuf a commis une erreur en ajoutant une exigence [TRADUCTION] d'« effet durable » à la définition du harcèlement, je constate que M. Leboeuf n'a pas examiné la preuve selon laquelle le présumé harcèlement avait eu des incidences sur le demandeur et l'avait amené à prendre un congé de maladie.

[47] Le présent contrôle ne concerne toutefois pas la décision de M. Leboeuf. M. Hallman a fait droit en partie au grief et il a porté des congés de maladie au crédit du demandeur. Sa décision était raisonnable à cet égard.

- (2) M. Hallman a-t-il commis une erreur en s'en remettant aux conclusions de M. Leboeuf?

[48] Alors qu'il avait soulevé cette question dans les motifs de contrôle exposés dans son avis de demande, le demandeur n'a pas expressément formulé d'arguments à ce sujet dans ses observations écrites.

[49] Cependant, M. Hallman était en mesure d'examiner l'ensemble de la preuve, y compris le rapport, et de prendre en considération les prétentions du demandeur. Les rapports d'enquête sont considérés comme le prolongement de l'organisme pour lequel ils sont préparés : voir *Sketchley*, précité. Un rapport d'enquête peut être considéré comme faisant partie intégrante de la

décision finale lorsque celle-ci y fait référence; voir *Westbrook c Agence du revenu du Canada*, 2013 CF 951, au paragraphe 13.

[50] Lorsqu'il se penche sur les motifs d'un décideur, le tribunal peut examiner le dossier pour apprécier le caractère raisonnable de la décision contestée; voir *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, [2011] 3 R.C.S. 708, au paragraphe 15. Compte tenu du dossier dont il disposait, la décision finale de M. Hallman était raisonnable.

[51] Il n'y a aucune raison d'accorder une mesure de réparation afin de  
TRADUCTION] « réhabiliter totalement » le demandeur. Celui-ci a reçu un crédit de congés de maladie et il conserve son emploi.

[52] En conséquence, la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

[53] Bien que le défendeur sollicite les dépens, je ne rends, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui m'est conféré par le paragraphe 400(1) des Règles, aucune ordonnance à ce sujet.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que** la demande de contrôle judiciaire est rejetée; dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui m'est conféré par les *Règles des Cours fédérales*, DOSR/98-106, je ne rends aucune ordonnance quant aux dépens.

« E. Heneghan »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Line Niquet, trad. a.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1717-13

**INTITULÉ :** NICK MARSZOWSKI c PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

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

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 3 SEPTEMBRE 2014

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT :** LA JUGE HENEGHAN

**DATE DU JUGEMENT ET DES MOTIFS :** LE 3 MARS 2015

**COMPARUTIONS :**

Paul Champ POUR LE DEMANDEUR

Karen Clifford POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Champ & Associates POUR LE DEMANDEUR  
Ottawa (Ontario)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa (Ontario)