

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20160720**

**Dossier : T-1612-15**

**Référence : 2016 CF 837**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Ottawa (Ontario), le 20 juillet 2016**

**En présence de monsieur le juge Diner**

**ENTRE :**

**SOUTHERN CHIEFS ORGANIZATION INC.**

**demanderesse**

**et**

**JESSICA DUMAS**

**défenderesse**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

**I. Nature de l'affaire**

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire présentée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC (1985), ch. F-7, à l'encontre d'une décision [la décision] de la Commission canadienne des droits de la personne [la Commission] rendue en vertu de l'alinéa 44(3)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC (1985), ch. H-6 [la Loi], demandant au président du Tribunal canadien des droits de la personne d'instruire la plainte [la

plainte] déposée par la défenderesse. La décision est datée du 25 août 2015. Pour les motifs suivants, l'affaire est renvoyée à l'enquêtrice pour nouvel examen.

## **II. Contexte**

[2] La demanderesse Southern Chiefs Organization Inc [la SCO] est une entreprise sans but lucratif agissant comme une organisation politique au nom de ses membres issus des Premières Nations.

[3] La défenderesse, Jessica Dumas, a été engagée par la demanderesse en décembre 2008 comme coordonnatrice au développement de la justice communautaire. Son supérieur immédiat était le directeur du personnel Micheal Bear, mais c'est à Morris Swan Shannacappo, le grand chef de la demanderesse à ce moment-là, qu'elle devait rendre compte au bout du compte. Elle a démissionné de son poste le 16 juillet 2012.

[4] Le 18 juillet 2013, la défenderesse a déposé une plainte contre la demanderesse auprès de la Commission. Elle allègue qu'elle a été harcelée et qu'elle a subi de la discrimination sur son lieu de travail de la part de M. Bear en raison de son âge, de son sexe et de son état matrimonial. Cette situation lui a fait subir de l'anxiété, qui l'a menée à un arrêt de travail pour raisons médicales et finalement à sa démission forcée. Bien que la plainte nomme tant la demanderesse que M. Bear comme parties défenderesses, la Commission a traité la plainte comme si seule la demanderesse y était nommée.

[5] Le 25 juin 2015, la Commission a désigné une enquêtrice pour mener une enquête [l'enquêtrice] sur la plainte. De juin 2014 à mai 2015, l'enquêtrice a évalué si la plainte devait être entendue par le Tribunal.

[6] Le 28 mai 2015, la Commission a publié le rapport d'enquête [le rapport], lequel recommandait que la plainte soit instruite par le Tribunal. La demanderesse a déposé sa réponse au rapport le 3 juillet 2015 et a souligné plusieurs préoccupations à l'égard du contenu du rapport.

[7] La Commission a rendu sa décision le 25 août 2015. Puisque cette décision énonce uniquement que [TRADUCTION] « compte tenu de toutes les circonstances relatives à la plainte, un examen plus approfondi est justifié », les motifs élaborés par l'enquêtrice dans son rapport constituent les motifs de la décision (*Cerescop Company c. Marshall*, 2011 CF 468, au paragraphe 49 [*Cerescorp*]).

### **III. Plainte**

[8] Dans sa plainte, la défenderesse allègue quatre conduites distinctes :

- A. *L'incident de South Beach* : le 2 mai 2012, dans un déjeuner buffet au Casino South Beach à Scantebury, au Manitoba, M. Bear a demandé à la défenderesse d'aller lui chercher de la nourriture. Lorsque la défenderesse a refusé de le faire, M. Bear aurait répondu : [TRADUCTION] « Vous ne pensez pas qu'elle devrait aller chercher mon déjeuner? C'est comme ça qu'on s'occupe d'un homme. Si tu souhaites garder un homme un jour, il faudrait que tu t'y prépares dès maintenant. »
- B. *Questions inappropriées à propos de ses relations amoureuses* : À plusieurs reprises, M. Bear a posé des questions directes à la défenderesse pour savoir si elle voyait de façon intime divers collègues de travail.

- C. *L'incident du regard indécent* : Le 13 juin 2012, la défenderesse était en rencontre avec M. Bear pour discuter du rendement et de la présence au travail d'un employé de son secteur. À un certain moment, M. Bear, qui était assis de l'autre côté de la table, s'est déplacé pour venir s'asseoir à côté d'elle. Dans les mots de la défenderesse, il a ensuite [TRADUCTION] « regardé mon visage puis a très clairement descendu son regard sur mon corps, jusqu'à mes souliers, puis il a clairement remonté son regard jusqu'à mon visage. Il levait les sourcils pendant qu'il me regardait comme ça. »
- D. *Réprimande sans cause* : La défenderesse déclare qu'elle s'est sentie humiliée, diminuée et insultée par [TRADUCTION] « le regard fixe et déplacé » de M. Bear lors de la rencontre du 13 juin 2012. Cette situation l'a menée en congé de maladie pour stress et anxiété. Peu après son retour au travail le 16 juillet 2012, la défenderesse a reçu une lettre de réprimande de M. Bear pour avoir, dans ses mots, [TRADUCTION] « été en arrêt de travail alors que le programme sur la justice était en pleine désorganisation ». Elle a remis sa démission le même jour.

#### IV. Décision

[9] Dans le rapport à la base de la décision, l'enquêtrice affirme d'abord que deux questions doivent être examinées :

- A. La demanderesse a-t-elle manqué à son devoir de fournir un lieu de travail exempt de harcèlement à la défenderesse?
- B. La demanderesse a-t-elle mis fin à l'emploi de la défenderesse en raison de son âge, de son sexe ou de son état matrimonial?

[10] L'enquêtrice a ensuite expliqué le processus d'enquête, examinant dans un premier temps si l'allégation de harcèlement de la défenderesse est fondée et, deuxièmement, si la demanderesse avait ou aurait dû avoir connaissance de ce harcèlement et, dans l'affirmative, si des mesures ont été entreprises pour y remédier.

[11] Après avoir défini brièvement le contexte et examiné les objections préliminaires soulevées par la défenderesse, l'enquêtrice a décrit la méthodologie utilisée. L'enquêtrice a noté

qu'elle s'est entretenue avec la défenderesse et quatre témoins qui ont tous été employés par la SCO à un moment donné, mais qui ne l'étaient plus au moment de l'enquête. Il s'agissait de Shirli Ewanchuk (ancienne directrice de la Santé), d'Ellen Contois (ancienne adjointe administrative), de Crystel McLean-Grisdale (ancienne assistante coordonnatrice à la justice) et de l'ancien grand chef Morris Swan Shannacappo.

[12] L'enquêtrice a déclaré avoir fait plusieurs tentatives infructueuses pour retrouver et rencontrer M. Bear. Elle a également tenté de rencontrer Denice Perswain, administratrice des finances pour la demanderesse, puisque cette dernière est le seul témoin de l'incident survenu au casino South Beach. M<sup>me</sup> Perswain, toujours employée par la demanderesse, a toutefois refusé de participer au processus.

A. *Les allégations de harcèlement de la défenderesse sont-elles fondées?*

[13] L'enquêtrice a ainsi traité les allégations de la défenderesse :

- A. *L'incident du casino South Beach* : L'enquêtrice a conclu que [TRADUCTION] « [l]es éléments de preuve suggèrent que M. Bear a demandé à la [défenderesse] de lui apporter de la nourriture et qu'il lui a fait des commentaires à propos de "s'occuper d'un homme" et "de le garder" ». Cette conclusion se fonde sur les éléments de preuve apportés par M<sup>me</sup> Ewanchuk, qui a pris contact avec la défenderesse et M<sup>me</sup> Perswain peu après l'incident et qui en a tout de suite été avisée.
- B. *Questions inappropriées à propos de ses relations amoureuses* : L'enquêtrice a conclu que [TRADUCTION] « les éléments de preuve suggèrent que M. Bear a questionné la plaignante sur sa vie personnelle ». Encore une fois, l'enquêtrice en est venue à cette conclusion grâce aux éléments de preuve fournis par M<sup>me</sup> Ewanchuk selon laquelle M. Bear l'a questionnée à plusieurs reprises sur la situation matrimoniale ou amoureuse de la défenderesse. M<sup>me</sup> Ewanchuk a ajouté que lorsqu'elle avisait M. Bear qu'il s'agissait de questions déplacées, celui-ci se contentait de rire.

- C. *Incident du regard indécent* : L'enquêtrice a conclu que [TRADUCTION] « [l]es éléments de preuve démontrent que M. Bear se tenait près de la plaignante lorsqu'elle travaillait et qu'il lui a fait des commentaires sur son apparence physique ». Cette conclusion était fondée sur les éléments de preuve fournis par M<sup>me</sup> Ewanchuk, qui a affirmé avoir souvent vu M. Bear se tenir près de la défenderesse alors qu'elle travaillait, qu'il avait d'ailleurs souvent le même comportement avec elle, qu'il ne semblait pas avoir de [TRADUCTION] « limites physiques », qu'il faisait régulièrement des commentaires à M<sup>me</sup> Ewanchuk sur l'apparence physique de la défenderesse et qu'il semblait [TRADUCTION] « avoir un intérêt romantique » à son égard. La conclusion à propos des commentaires déplacés de M. Bear était également fondée sur les éléments de preuve apportés par M<sup>me</sup> Contois, qui se rappelait que la défenderesse avait affirmé être [TRADUCTION] « effrayée » par la façon dont M. Bear la regardait. Elle se souvenait également que peu de temps avant que la défenderesse quitte en arrêt de travail, cette dernière est allée la voir après une rencontre avec M. Bear, a commencé à pleurer et lui a raconté que le regard de M. Bear l'avait [TRADUCTION] « effrayée » et qu'elle [TRADUCTION] « n'en [pouvait] plus ».
- D. *Réprimande sans cause* : En fonction des éléments de preuve documentaire fournis par la demanderesse, l'enquêtrice a conclu que la défenderesse n'avait pas été réprimandée pour avoir eu un arrêt de travail, mais plutôt pour ne pas avoir redonné à la demanderesse certains documents liés au travail, même si la demanderesse le lui avait demandé.

[14] Enfin, l'enquêtrice a souligné que M<sup>me</sup> McLean-Grisdale avait fourni des éléments de preuve concernant [TRADUCTION] « d'autres comportements connexes » de la part de M. Bear, dont le fait qu'il était agressif, que la défenderesse était mal à l'aise en sa présence et qu'à une reprise, il a fait semblant de foncer avec sa voiture sur M<sup>me</sup> McLean-Grisdale et la défenderesse dans le stationnement attenant aux bureaux de la demanderesse. Selon l'enquêtrice, cet élément de preuve [TRADUCTION] « offre un portrait plus détaillé du comportement de M. Bear et de ses interactions avec la [défenderesse] ».

[15] À la lumière de tout ce qui précède, l'enquêtrice a conclu qu'à l'exception de la réprimande sans cause, l'inconduite de harcèlement alléguée a effectivement eu lieu. Elle a conclu que les éléments de preuve démontrent le caractère constant et répétitif du comportement

déplacé de M. Bear, que ce comportement n'était pas apprécié, qu'il était relié au sexe et au statut matrimonial de la défenderesse, qu'il était peut-être relié à son âge, qu'il a eu un effet négatif sur l'environnement de travail et qu'il a nui au travail de la défenderesse. L'enquêtrice a relevé toutefois que la lettre de démission de la défenderesse ne mentionnait pas explicitement l'inconduite alléguée et que la défenderesse n'a pas non plus mentionné à la demanderesse, lors de son arrêt de travail, qu'elle croyait que cette conduite était à l'origine de son anxiété et de sa détresse.

B. *La demanderesse avait-elle connaissance ou aurait-elle dû avoir connaissance du harcèlement et, si oui, quelles mesures a-t-elle mises en place?*

[16] L'enquêtrice a d'abord fait observer que la position initiale de la défenderesse était qu'elle n'avait pas avisé la demanderesse du harcèlement et des raisons de sa démission parce qu'elle n'avait pas de moyens de le faire compte tenu de la structure hiérarchique de l'entreprise, qui conseillait aux employés de signaler les situations de harcèlement à leur supérieur immédiat ou, lorsque ce supérieur est la source du harcèlement, au directeur du personnel de la demanderesse. L'enquêtrice a observé que M. Bear était à la fois le superviseur immédiat de la défenderesse et le directeur du personnel de la demanderesse au moment de l'inconduite alléguée. Toujours selon l'enquêtrice, la défenderesse a fourni des renseignements contradictoires quant à savoir si elle a avisé le grand chef Shannacappo de l'inconduite alléguée de M. Bear.

[17] L'enquêtrice a conclu toutefois que cette information n'était pas nécessaire pour résoudre la question et faire la lumière sur les contradictions du témoignage de la défenderesse, puisque la

défenderesse avait avisé M<sup>me</sup> Ewanchuk de la situation et que l'enquêtrice croyait que cette dernière était directrice de la santé au moment des faits (c'est-à-dire lorsque les événements sont survenus, soit entre les mois de mai et de juillet 2012). Par conséquent, l'enquêtrice a conclu que la demanderesse aurait dû avoir connaissance du harcèlement puisque [TRADUCTION] « l'un de ses directeurs connaissait la situation et avait discuté du problème avec M. Bear, lui faisant remarquer que son comportement était déplacé ».

[18] Enfin, l'enquêtrice a conclu que la demanderesse n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour répondre au problème de harcèlement, tout en ajoutant que les politiques de gestion du personnel de la demanderesse ne précisent pas les responsabilités incombant à la direction dans les cas d'observation ou de dénonciation de harcèlement. De plus, M<sup>me</sup> Ewanchuk avait connaissance de l'inconduite alléguée, mais n'en a pas fait part [TRADUCTION] « à la direction » et, malgré le fait que la défenderesse insiste avoir fait preuve de diligence raisonnable, [TRADUCTION] « elle n'a pas démontré d'éléments de preuve pendant l'enquête permettant de soutenir cette affirmation ». L'enquêtrice a également observé que M<sup>me</sup> Ewanchuk a parlé à la défenderesse à propos du comportement de M. Bear et lui a suggéré de ne pas demeurer seule dans une pièce avec lui.

[19] Par conséquent, l'enquêtrice a conclu que la plainte de la défenderesse devait être instruite et a recommandé, conformément à l'alinéa 44(3)a) de la Loi, que la Commission demande au président du Tribunal canadien des droits de la personne d'instruire la plainte.

**V. Questions en litige**

[20] La demanderesse soulève les questions suivantes :

A. L'enquêtrice et la Commission ont-elles commis un manquement au droit à l'équité procédurale de la demanderesse :

1. en omettant d'effectuer une enquête suffisamment rigoureuse?
2. en faisant preuve de partialité?
3. en omettant d'évaluer la crédibilité de la défenderesse?
4. en omettant de fournir une réponse adéquate à la demanderesse concernant ses préoccupations à propos de l'enquête et du rapport?

B. La décision de la Commission de recommander l'instruction de la plainte est-elle déraisonnable?

**VI. Norme de contrôle**

[21] La norme de la décision correcte s'applique aux questions concernant l'examen rigoureux d'une plainte et l'objectivité de la Commission et de l'enquêtrice (*Joshi c. Banque Canadienne impérial de commerce*, 2015 CAF 92; *Première nation de Big River c. Dodwell*, 2012 CF 766, au paragraphe 33).

[22] La demanderesse cite la décision *Canada (Procureur général) c. Tran*, 2011 CF 1519, au paragraphe 19 [*Tran*], pour faire valoir que le défaut d'évaluer la crédibilité de la plaignante doit être examiné selon la norme de la décision correcte. Toutefois, cette décision suggère que l'obligation d'évaluer la crédibilité d'un plaignant est soumise à la norme de la décision correcte dans le contexte d'une question de compétence (au paragraphe 18). Cette conclusion découle des faits particuliers de cette affaire, dans laquelle l'enquêteur a déclaré qu'il ne pouvait pas interroger un témoin même si celui-ci était disponible. Le juge Simpson a interprété cette

affirmation inexacte comme signifiant que l'enquêteur croyait qu'il n'avait pas compétence pour interroger le témoin. Toutefois, en l'espèce, aucune affirmation de la sorte n'a été faite par l'enquêtrice. Par conséquent, et comme je l'expliquerai de façon plus détaillée par la suite, j'estime qu'il est préférable d'examiner le défaut d'évaluer la crédibilité d'un plaignant comme faisant partie de la question de savoir si l'enquête a été suffisamment rigoureuse, ce qui comprend également la question d'équité procédurale comme il a été mentionné plus haut et nécessite un contrôle en fonction de la norme de la décision correcte.

[23] De même, la question de savoir si l'enquêtrice a fourni une réponse adéquate à la demanderesse à propos de ses préoccupations concernant l'enquête et le rapport est une question relevant de la rigueur de l'enquête et doit donc être examinée selon la norme de la décision correcte. Comme il a été noté dans la décision *Brosnan c. Banque de Montréal*, 2015 CF 925, au paragraphe 22, « [l]a rigueur implique également que la Commission doit, par équité procédurale, répondre aux observations qui vont au cœur des conclusions de l'enquêteur » (voir également la décision *Carroll c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 287, aux paragraphes 68 et 69).

[24] Enfin, la décision de la Commission de recommander l'instruction de la plainte est susceptible de contrôle selon la norme de la décision raisonnable (*Cerescorp*, au paragraphe 14). Par conséquent, dans la mesure où la décision est justifiée, transparente, intelligible et qu'elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit, elle ne doit pas être écartée (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47).

## VII. Analyse

[25] Avant de se pencher sur les questions soulevées par la demanderesse, il est utile de traiter brièvement du rôle de la Commission dans le processus de plainte amorcé en vertu de la Loi. Comme le juge Gleeson l'a récemment expliqué dans la décision *Phipps c. Canada Post Corporation*, 2015 CF 1080 :

[35] La Commission est constituée en vertu du paragraphe 26 de la LCDP et est composée d'un président, d'un vice-président et de trois à six autres commissaires. L'article 32 porte sur la nomination du personnel nécessaire à l'exécution des travaux de la Commission, conformément aux articles 12 et 13 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, LC 2003, c 22.

[36] Les plaintes alléguant une pratique discriminatoire sont reçues par la Commission, et, sauf exceptions, la Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire au sens de la LCDP (article 40). Lorsqu'une plainte est déposée, la Commission peut charger une personne d'enquêter sur une plainte (alinéa 43(1)). L'enquêteur réalise une enquête et présente son rapport à la Commission (alinéa 44(1)).

[37] À la réception du rapport, la Commission peut instruire la plainte de trois manières : 1) renvoyer la plainte à l'autorité externe compétente lorsque la Commission est convaincue que le plaignant devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts ou que la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale; 2) renvoyer la plainte au Tribunal des droits de la personne du Canada en demandant au président du Tribunal, en application de l'article 49 de la LCDP, d'instruire une plainte, lorsque la Commission croit qu'un examen est justifié; 3) rejeter la plainte, lorsque la Commission est convaincue qu'un examen n'est pas justifié, après avoir tenu compte des circonstances relatives à la plainte.

[26] La Commission n'est « pas un organisme décisionnel [...] [mais] exerce plutôt des fonctions d'administration et d'examen préalables » (*Syndicat canadien des employés de la fonction publique (division du transport aérien) c. Air Canada*, 2013 CF 184, aux paragraphes 60 et 61 [*Air Canada*]). Dans les mots de la Cour suprême dans l'arrêt *Cooper c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1996] 3 RCS 854, au paragraphe 53 [*Cooper*] :

[...] la Commission procède à un examen préalable assez semblable à celui qu'un juge effectue à une enquête préliminaire. Il ne lui appartient pas de juger si la plainte est fondée. Son rôle consiste plutôt à déterminer si, aux termes des dispositions de la Loi et eu égard à l'ensemble des faits, il est justifié de tenir une enquête.

[27] Ce critère est peu exigeant. Il suffit que la Commission estime que la preuve fournit une justification raisonnable pour passer à l'étape suivante (*Cerescorp*, au paragraphe 51). Il est important de souligner qu'en suggérant de tenir une enquête, la Commission « ne rend aucune décision définitive sur l'issue de la plainte » (*Halifax (Regional Municipality) c. Nouvelle-Écosse (Human Rights Commission)*, 2012 CSC 10, au paragraphe 24).

[28] La Commission possède également une grande latitude dans l'exécution de ses fonctions : « on peut dire sans risque de se tromper qu'en règle générale, le législateur ne voulait pas que les cours interviennent à la légère dans les décisions prises par la Commission à cette étape » (*Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, [1999] 1 RCF 113, à la page 137 (CAF)).

[29] La Commission doit néanmoins se conformer à certains principes d'équité procédurale. L'un de ces principes est que l'enquête doit être suffisamment rigoureuse (*Slattery c. Canada*

(*Commission des droits de la personne*) [1994] 2 RCF 574 (CF), à la page 600 [*Slattery*]). Une enquête est rigoureuse tant qu'elle n'est pas « manifestement déficiente » ou qu'elle n'omet pas d'examiner une « preuve manifestement importante » (*Slattery*, aux pages 600 et 605). Il s'agit d'une norme faisant appel à la retenue judiciaire : l'enquêteur n'est pas tenu d'interroger chaque personne que proposent les parties (*Bateman c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 393, au paragraphe 29 [*Bateman*]), « [l]a Cour n'a pas à analyser à la loupe le rapport de l'enquêteur ou à reprendre son travail » (*Abi-Mansour c. Canada (Agence du revenu)*, 2015 CF 883 au paragraphe 21 [*Abi-Mansour*]), et il n'est pas nécessaire que les enquêtes soient parfaites (*Air Canada*, au paragraphe 68). Le critère de l'élément manifestement important « exige qu'il soit évident pour n'importe quelle personne rationnelle que la preuve qui, selon le demandeur, aurait dû être examinée durant l'enquête était importante compte tenu des éléments allégués dans la plainte » (*Gosal c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 570, au paragraphe 54 [*Gosal*]).

[30] La rigueur comprend l'obligation d'examiner avec minutie les observations des parties et, « lorsque ces observations font état d'omissions importantes ou substantielles dans l'enquête et étayent ces affirmations, la Commission doit mentionner ces divergences et préciser pourquoi, à son avis, elles ne sont pas importantes ou ne suffisent pas à mettre en doute la recommandation de l'enquêteur » (*Gosal*, au paragraphe 49; *Herbert c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 969, au paragraphe 26). Cette obligation doit toutefois être appliquée de façon plus rigoureuse « dans un cas où l'enquêteur a recommandé le rejet de la plainte » parce que « le rejet clôt l'affaire [...] [u]n renvoi au Tribunal n'est absolument pas une décision au sujet de la véracité de l'allégation de discrimination » (*Canada (Procureur général) c. Davis*, 2009 CF 1104, au paragraphe 56).

[31] L'objectivité constitue le second principe d'équité procédurale (*Slattery*, à la page 600). Selon le juge Gauthier (alors juge à la Cour fédérale), le critère de l'objectivité consiste à savoir si l'enquêteur a abordé l'affaire avec un « esprit fermé » (*Gosal*, au paragraphe 51). Le fardeau de démontrer l'existence d'une partialité est lourd et exige plus qu'un simple doute (*Abi-Mansour*, au paragraphe 51).

A. *L'enquêtrice a-t-elle omis d'effectuer une enquête suffisamment rigoureuse?*

[32] J'estime qu'à plusieurs égards, bien qu'elle ait fait preuve d'une diligence incontestable d'autre part, l'enquêtrice n'a pas mené une enquête suffisamment rigoureuse et que cette enquête est manifestement déficiente.

[33] La première erreur de l'enquête est la conclusion selon laquelle, par l'intermédiaire de M<sup>me</sup> Ewanchuk, qui a déjà été la directrice de la santé de la demanderesse, la demanderesse elle-même avait connaissance de l'inconduite alléguée de M. Bear. Cette erreur résulte du fait que les éléments de preuve qui m'ont été présentés démontrent que M<sup>me</sup> Ewanchuk n'était pas employée par la demanderesse pendant la période visant la plainte de la défenderesse, son emploi s'étant terminé [TRADUCTION] « au mois de mars 2012 ou aux alentours » (Dossier de la demanderesse, à la page 16), alors que les événements en question se sont déroulés entre le 2 mai et le 13 juin 2012 et qu'ils se sont terminés par la démission de la défenderesse survenue le 16 juillet 2012.

[34] Bien que ce renseignement semble être ressorti pour la première fois dans l'affidavit principal au soutien de la présente demande de contrôle judiciaire de l'actuel directeur du

personnel de la demanderesse, Donald Courchene, la défenderesse n'a pas contesté son exactitude ni l'observation de la demanderesse selon laquelle toute attribution de connaissance de la demanderesse provenant de M<sup>me</sup> Ewanchuk est problématique compte tenu du départ de M<sup>me</sup> Ewanchuk en 2012. Il est clair que l'enquêtrice aurait au moins pu et dû questionner M<sup>me</sup> Ewanchuk à propos de sa période d'emploi auprès de la demanderesse et il est probable qu'elle aurait obtenu l'information pertinente si elle l'avait fait. Cependant, elle ne l'a pas fait.

[35] Même si l'on écarte les dates d'emploi, puisque l'enquêtrice ne possédait pas cette information, il n'est toujours pas clair si M<sup>me</sup> Ewanchuk était suffisamment élevée dans la structure organisationnelle de la demanderesse pour lui imputer sa connaissance de la conduite de M. Bear. M<sup>me</sup> Ewanchuk a avisé l'enquêtrice qu'elle se situait au même niveau organisationnel que la défenderesse et qu'elle n'était pas sa supérieure.

[36] La question de savoir si la demanderesse avait connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'inconduite alléguée de M. Bear est au cœur de la plainte et du statut, ainsi que la connaissance de M<sup>me</sup> Ewanchuk, sont des aspects fondamentaux de cette question, particulièrement à la lumière de la décision de l'enquêtrice de ne pas approfondir les incohérences ressortant des éléments de preuve de la défenderesse ou de décider si des personnes auraient été témoins de l'incident de la rencontre du 13 juin.

[37] Ce n'est pas à la Commission d'établir si la plainte est véridique, mais elle doit malgré tout établir si, à la lumière de tous les faits, il est justifié de tenir une enquête (*Cooper*, au paragraphe 53). Cependant, la preuve essentielle grâce à laquelle la connaissance de la situation a

été attribuée à la demanderesse est erronée. Il est possible qu'à un certain point, M<sup>me</sup> Ewanchuk ait eu connaissance de la conduite alléguée, mais si tel est le cas, elle n'était pas employée par la demanderesse à ce moment-là; on ne peut donc imputer sa connaissance à la demanderesse. Cette conclusion de l'enquêtrice ne peut donc être maintenue.

[38] Il faut en outre que la Commission examine de nouveau quatre autres faiblesses manifestes du rapport avant de décider si cette affaire doit être renvoyée pour instruction.

[39] Premièrement, l'enquêtrice a uniquement interrogé des anciens employés de la demanderesse : aucun de ceux-ci n'était employé par la demanderesse au moment de l'enquête. La seule personne jointe par l'enquêtrice étant toujours à l'emploi de la demanderesse, M<sup>me</sup> Perswain, a refusé de participer à l'enquête (même si la Cour reconnaît qu'une demande d'entrevue de la part d'un enquêteur est un processus volontaire et que rien ne contraignait M<sup>me</sup> Perswain à y participer).

[40] Deuxièmement, l'enquêtrice n'a rencontré aucun des témoins de la rencontre du 13 juin 2012. Comme la demanderesse l'a expliqué à la Cour, M. Bear avait écrit une note à la défenderesse, datée du 11 juin 2012, l'avisant que le comité de la justice communautaire et la GRC seraient présents à la rencontre du 13 juin. Dans une lettre en réponse au rapport, datée du 3 juin 2015 et adressée à l'enquêtrice, la demanderesse souligne l'existence de cette note et mentionne qu'il est possible qu'il y ait eu des témoins de l'incident allégué du 13 juin 2012; elle encourage d'ailleurs fortement l'enquêtrice à parler à certaines des personnes qui étaient présentes à la rencontre. Bien entendu, l'enquêtrice n'est pas obligée de communiquer avec

toutes les personnes que proposent les parties (*Bateman*, au paragraphe 29), et le fait que la demanderesse souligne que d'autres personnes étaient présentes à la rencontre du 13 juin 2012 n'oblige pas l'enquêtrice à les rencontrer. Toutefois, étant donné qu'en l'espèce, les éléments de preuve relatifs au harcèlement qui aurait eu lieu lors de la rencontre du 13 juin ne sont pas corroborés, il semble particulièrement important pour la Commission d'avoir au moins tenté d'obtenir une autre version de l'histoire concernant cette rencontre.

[41] Le troisième élément demandant un examen plus approfondi consiste à savoir si la demanderesse avait connaissance de la conduite reprochée, plus particulièrement à la lumière des observations faites au sujet de M<sup>me</sup> Ewanchuk. Comme l'enquêtrice l'a noté, les éléments de preuve de la défenderesse à cet égard sont contradictoires. Premièrement, la défenderesse a affirmé dans sa plainte qu'elle n'a jamais avisé le grand chef de la situation; elle a toutefois affirmé le contraire pendant son entrevue. Pourtant, le grand chef a été catégorique sur ce point pendant son entrevue : la défenderesse ne l'a jamais avisé du comportement prétendument déplacé de M. Bear et il n'en savait rien lorsque la plainte a été déposée, malgré le fait qu'il affirme avoir eu des [TRADUCTION] « contacts mensuels » avec la défenderesse pendant la durée de son emploi.

[42] La politique de gestion du personnel de la demanderesse mentionne clairement que [TRADUCTION] « l'employé plaignant doit déclarer le harcèlement à son supérieur immédiat [...]. Si ce supérieur est la source du harcèlement allégué, l'employé devra faire état du problème au directeur du personnel » (dossier de la demanderesse, à la page 107). Les rapports hiérarchiques de la défenderesse sont décrits dans sa description d'emploi selon laquelle [TRADUCTION] « les

supérieurs hiérarchiques immédiats à qui l'employé doit rendre compte sont le directeur du personnel et le grand chef » (dossier de la demanderesse, à la page 98). L'enquêtrice doit donc se pencher sur la question de savoir si l'organisation avait connaissance du harcèlement allégué.

[43] Quatrièmement, en examinant de nouveau l'affaire, l'enquêtrice devra examiner si l'anxiété et la détresse émotionnelle de la défenderesse résultaient du harcèlement allégué ou si elles étaient plutôt les conséquences néfastes de problèmes non reliés, comme les conditions de travail difficiles auxquelles elle a elle-même fait référence dans sa plainte, lorsqu'elle déclare que [TRADUCTION] « le poste est très exigeant et il n'existe pas de "bon" moment pour prendre congé », qu'elle [TRADUCTION] « n'en pouvait plus de faire partie d'une organisation qui s'écroulait et qui n'apportait aucun soutien à ses employés » et que [TRADUCTION] « depuis que Mike Bear a été engagé comme directeur du personnel, la structure organisationnelle de [la demanderesse] s'était grandement détériorée » (dossier de la demanderesse, à la page 156).

[44] En conclusion, tout en tenant compte qu'en temps normal, il faut faire preuve de déférence envers la décision de la Commission tant à l'égard du processus d'enquête choisi que des conclusions tirées des entrevues, sa décision ne peut être maintenue lorsque l'enquête soulève des problèmes fondamentaux de rigueur. Cela ne signifie pas que la Commission doit décider si la plainte a été forgée de toute pièce, ce qui n'est pas le rôle de l'enquête (*Cooper*). Cela signifie plutôt qu'elle devra examiner de nouveau si, à la lumière des observations qui ont été faites ici, l'instruction de la plainte est toujours justifiée. Ce nouvel examen devra préciser si les éléments de preuve permettent de penser que la demanderesse avait ou aurait dû avoir connaissance des allégations.

B. *L'enquêtrice a-t-elle fait preuve de partialité?*

[45] La demanderesse fait valoir que l'enquêtrice n'est pas demeurée objective pendant son enquête. Elle soulève deux faits au soutien de son argument. Premièrement, la demanderesse observe que l'enquêtrice n'a pas tenté d'entrer en communication avec les personnes mentionnées dans la note de M. Bear du 11 juin 2012 au sujet de la rencontre du 13 juin 2012. Deuxièmement, la demanderesse souligne que l'enquêtrice n'a pas essayé de rencontrer M<sup>me</sup> Sanderson, la secrétaire de M. Bear, même si la défenderesse l'aurait avisée du comportement de M. Bear. Puisque la défenderesse a affirmé qu'elle ne croyait pas que M<sup>me</sup> Sanderson [TRADUCTION] « la soutiendrait », la demanderesse fait valoir que la décision de ne pas interroger M<sup>me</sup> Sanderson et de se concentrer plutôt sur des personnes sympathiques à la plainte de la défenderesse démontre un manque d'objectivité.

[46] Le fardeau pour démontrer l'existence d'un manque d'objectivité, autrement dit l'existence d'une crainte raisonnable de partialité, est lourd et appartient à la demanderesse. Je suis d'avis que la demanderesse n'a pas réussi à franchir ce seuil élevé.

[47] Premièrement, l'enquêtrice n'avait pas l'obligation d'interroger toutes les personnes que proposent les parties ou encore d'examiner de façon explicite tous les éléments de preuve auxquels elle avait accès, et le seul défaut de le faire ne permet pas de conclure à la présence de partialité.

[48] Deuxièmement, l'enquêtrice a finalement conclu qu'un des quatre motifs d'inconduite soulevés par la défenderesse n'était pas fondé, ce qui serait une conclusion étrange si l'enquêtrice était réellement partielle pour la défenderesse.

[49] Troisièmement, l'enquêtrice a offert une prorogation de délai à la demanderesse pour qu'elle puisse faire valoir ses préoccupations, ce qui est incompatible avec une enquête entachée de partialité.

[50] À mon avis, ces éléments démontrent l'objectivité de l'enquêtrice, y compris dans ses interactions avec l'avocat de la demanderesse, ainsi que son ouverture aux communications (voir par exemple une note de l'enquêtrice détaillant ses interactions avec l'avocat, qui démontre son impartialité et sa volonté d'entendre la demanderesse, de travailler avec elle et de tenir compte de son avis (dossier de la défenderesse, aux pages 2 et 3)).

C. *La décision était-elle déraisonnable?*

[51] La demanderesse soutient que la décision de la Commission est entachée de nombreuses erreurs. Compte tenu de mes conclusions sur la question de la rigueur, il n'est toutefois pas nécessaire d'examiner le caractère raisonnable de la décision. Cette évaluation ne peut se faire qu'avec des éléments de preuve probants pouvant être fournis par une enquête rigoureuse.

## VIII. Réparation

[52] La demanderesse demande à la Cour de rejeter la plainte au moyen d'un bref de *mandamus*. La Cour d'appel fédérale a résumé les critères nécessaires pour rendre une ordonnance de *mandamus* dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Arsenault*, 2009 CAF 300, au paragraphe 32 :

1. Il doit exister une obligation légale d'agir à caractère public.
2. L'obligation doit exister envers le requérant.
3. Il existe un droit clair d'obtenir l'exécution de cette obligation, notamment :
  - a) le requérant a rempli toutes les conditions préalables donnant naissance à cette obligation;
  - b) il y a eu [...] une demande d'exécution de l'obligation, [...] un délai raisonnable a été accordé pour permettre de donner suite à la demande [...], et [...] il y a eu un refus ultérieur, exprès ou implicite;
4. Lorsque l'obligation dont on demande l'exécution forcée est discrétionnaire, les règles suivantes s'appliquent :
  - a) le décideur qui exerce un pouvoir discrétionnaire ne doit pas agir d'une manière qui puisse être qualifiée d'« injuste », d'« oppressive » ou qui dénote une « irrégularité flagrante » ou la « mauvaise foi »;
  - b) un *mandamus* ne peut être accordé que si le pouvoir discrétionnaire du décideur est « illimité », « absolu » ou « facultatif »;
  - c) le décideur qui exerce un pouvoir discrétionnaire « limité » doit agir en se fondant sur des considérations « pertinentes » par opposition à des considérations « non pertinentes »;
  - d) un *mandamus* ne peut être accordé pour orienter l'exercice d'un « pouvoir discrétionnaire limité » dans un sens donné;

e) un *mandamus* ne peut être accordé que lorsque le pouvoir discrétionnaire du décideur est « épuisé », c'est-à-dire que le requérant a un droit acquis à l'exécution de l'obligation.

5. Le requérant n'a aucun autre recours.
6. L'ordonnance sollicitée aura une incidence sur le plan pratique.
7. Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le tribunal estime que, en vertu de l'équité, rien n'empêche d'obtenir le redressement demandé.
8. Compte tenu de la « balance des inconvénients », une ordonnance de *mandamus* devrait (ou ne devrait pas) être rendue.

[53] J'estime que la demanderesse ne satisfait pas aux exigences du troisième volet de cette analyse puisqu'il est tout à fait possible qu'après avoir obtenu des éléments de preuve supplémentaires grâce à la nouvelle enquête, la plainte de la défenderesse soit renvoyée pour instruction.

## **IX. Conclusion**

[54] La Cour ne rejettera pas la plainte au moyen d'une ordonnance de *mandamus*. À la lumière de ce qui précède, la Cour accueille plutôt la demande de contrôle judiciaire de la demanderesse et renvoie l'affaire à la même enquêtrice en raison du travail important déjà réalisé dans ce dossier, dans la mesure où son emploi du temps le lui permet.

## **X. Dépens**

[55] Les parties ont demandé d'examiner le présent jugement avant de faire valoir leurs observations sur les dépens. Si les parties sont incapables de s'entendre sur cette question, elles

pourront déposer de courtes observations écrites sur les dépens (d'un maximum de trois pages pour chaque partie) dans les vingt (20) jours de la date du présent jugement.

**JUGEMENT**

**LA COUR REND LE JUGEMENT SUIVANT :**

1. La présente demande de contrôle judiciaire est accueillie.
  
2. La plainte est renvoyée à l'enquêtrice, dans la mesure où son emploi du temps le lui permet, pour nouvel examen conforme aux présents motifs.

« Alan S. Diner »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1612-15

**INTITULÉ :** SOUTHERN CHIEFS ORGANIZATION INC. c.  
JESSICA DUMAS

**LIEU DE L'AUDIENCE :** WINNIPEG (MANITOBA)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 14 JUIN 2016

**JUGEMENT ET MOTIFS :** LE JUGE DINER

**DATE DES MOTIFS :** LE 20 JUILLET 2016

**COMPARUTIONS :**

Ryan Savage  
Peter Mueller  
POUR LA DEMANDERESSE

Anthony Lafontaine Guerra  
Michael Gerstein  
POUR LA DÉFENDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Ryan Savage  
Peter Mueller  
Avocats  
Winnipeg (Manitoba)  
POUR LA DEMANDERESSE

Anthony Lafontaine Guerra  
Michael Gerstein  
Avocats  
Winnipeg (Manitoba)  
POUR LA DÉFENDERESSE