

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20190531

Dossier : T-1338-18

Référence : 2019 CF 767

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 31 mai 2019

En présence de madame la juge Roussel

ENTRE :

SCOTT PEDDLE

demandeur

et

HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION

défenderesse

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Introduction

[1] Le demandeur, M. Scott Peddle, sollicite le contrôle judiciaire de la décision du 15 juin 2018 par laquelle la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a rejeté sa plainte contre la défenderesse, la Halifax Employers Association (HEA), conformément

au sous-alinéa 44(3)b)(i) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 (la LCDP).

[2] Pour les motifs qui suivent, la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

II. Contexte

A. *Processus d'embauche de la défenderesse*

[3] La défenderesse est un organisme sans but lucratif qui représente les employeurs de débardeurs (membres de la HEA). La défenderesse recrute et forme des personnes qui travailleront ensuite pour les membres de la HEA. En tant qu'entité sous réglementation fédérale, elle est assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, c 44.

[4] Le processus d'embauche de la défenderesse est régi par les règles d'embauche de la HEA. La première étape du processus d'embauche (la première étape) exige la réussite de quatre (4) étapes : (i) le test d'arrimage (un test chronométré et exigeant un effort physique qui mesure la capacité d'arrimage, l'une des tâches que les débardeurs doivent accomplir); (ii) le test d'aptitude; (iii) le test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES); et (iv) l'entrevue. Si un candidat échoue à l'une de ces quatre (4) étapes, il est retiré du processus d'embauche.

[5] Les règles d'embauche de la HEA prévoient également que, si un candidat a besoin de mesures d'adaptation à l'étape du test d'aptitude et du TOWES à cause d'un handicap existant, il

doit remettre à la défenderesse un rapport d'un médecin qualifié dans lequel ce dernier indique comment le handicap pourrait avoir une incidence sur les résultats des tests et suggère les mesures d'adaptation appropriées. Elles précisent également que si le candidat ne fournit pas ces renseignements avant le début de la première étape ou lorsqu'il se présente au test de force et d'endurance à l'arrimage, aucune mesure d'adaptation ne sera prise, sauf dans de rares cas.

[6] Le 23 novembre 2015, la défenderesse a entamé un processus d'embauche en organisant un salon de l'emploi pour les candidats potentiels. Les aspirants débardeurs, y compris le demandeur, ont reçu une trousse du candidat qui comprenait les règles d'embauche de la HEA.

[7] Conformément aux exigences des règles d'embauche de la HEA, le demandeur a demandé à son médecin et a obtenu de ce dernier une lettre déclarant qu'il avait des problèmes de longue date liés au trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité et qu'il avait besoin de mesures d'adaptation pour passer le TOWES. Dans sa lettre, le médecin indiquait également que le demandeur avait des problèmes de concentration et qu'il bénéficierait de toute aide permettant de réduire au minimum les distractions.

[8] Le 3 décembre 2015, le demandeur a présenté sa candidature afin de devenir débardeur et membre du « Cardboard ». Le « Cardboard » est un bassin de travailleurs qualifiés qui reçoivent de la formation et dont le travail consiste principalement à [TRADUCTION] « arrimer les navires et conduire des tracteurs de manœuvre et des chariots élévateurs ».

[9] Le demandeur a réussi le test d'arrimage, le test d'aptitude et le TOWES. Dans une lettre datée du 1^{er} février 2016, le demandeur a été prié de se présenter à une entrevue le 24 février 2016. Conformément aux règles d'embauche de la HEA, l'entrevue a été menée par une formation de trois (3) personnes, qui a eu recours à des questions et des méthodes de notation normalisées.

[10] Dans une lettre datée du 29 février 2016, la défenderesse a informé le demandeur qu'il n'avait pas réussi l'entrevue.

B. *Plainte à la Commission*

[11] Le 5 mai 2016, le demandeur a déposé une plainte dans laquelle il alléguait que la défenderesse avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son handicap. Il a soutenu que la défenderesse n'avait pas pris de mesures d'adaptation à l'égard de son handicap durant l'entrevue et que cela a eu une incidence défavorable sur sa capacité de rivaliser pour obtenir cet emploi dans le cadre du processus d'embauche. Le demandeur a également allégué qu'il [TRADUCTION] « n'était pas sûr s'il avait fait l'objet d'un profilage parce qu'il est Noir » puisqu'il a été [TRADUCTION] « le dernier Noir à être rejeté par [la défenderesse] ».

[12] Le 16 septembre 2016, la défenderesse a présenté des observations en réponse à la plainte, de même que le 21 novembre 2017 en réponse à des questions additionnelles de la Commission.

[13] La Commission a nommé une enquêteuse, qui a examiné la thèse des parties et interrogé le demandeur.

[14] Le 31 janvier 2018, l'enquêteuse a terminé son enquête et a publié son rapport le 15 février 2018. Conformément au sous-alinéa 44(3)b)(i) de la LCDP, elle a recommandé que la plainte soit rejetée au motif que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, un examen plus approfondi n'était pas justifié.

[15] L'enquêteuse a d'abord conclu que le demandeur n'avait pas démontré qu'il avait un motif raisonnable de croire que la conduite de la défenderesse était discriminatoire en raison de la couleur de sa peau ou de sa race, ou qu'une personne qui n'était pas plus qualifiée ou qui ne remplissait pas plus les conditions requises, mais qui n'avait pas la couleur de peau du demandeur ou qui n'appartenait pas à la même race, avait obtenu l'emploi.

[16] L'enquêteuse a ensuite examiné l'allégation du demandeur selon laquelle il a été victime de discrimination en raison de son handicap et a fait les observations suivantes :

- 1) le demandeur n'a jamais demandé de mesures d'adaptation lors du processus d'entrevue;
- 2) l'argument du demandeur selon lequel il n'a disposé d'aucun renseignement concernant l'entrevue n'était pas fondé, étant donné que les règles d'embauche de la HEA indiquaient expressément que le demandeur serait interviewé par une

formation d'au moins trois (3) personnes qui aurait recours à des questions et une méthode de notation normalisées;

- 3) le demandeur n'a pas précisé les renseignements manquants qui lui auraient permis de connaître son besoin en matière de mesures d'adaptation dans le cadre du processus d'entrevue, ni même les mesures dont il aurait eu besoin;
- 4) même si la défenderesse ne conteste pas le fait qu'elle savait que le demandeur avait un handicap, cette connaissance ne signifie pas qu'elle savait que le demandeur avait besoin de mesures d'adaptation dans le cadre de l'entrevue, et aucun autre renseignement ne démontrait que la défenderesse aurait dû savoir que le demandeur avait besoin que des mesures d'adaptation soient prises durant l'entrevue;
- 5) la défenderesse a pris des mesures d'adaptation pour le test d'aptitude malgré que le demandeur ait demandé des mesures d'adaptation seulement pour le TOWES, ce qui démontre sa volonté d'agir sur la foi des renseignements ayant trait au handicap du demandeur;
- 6) le demandeur n'a pas expliqué de quelle manière la prise d'une mesure d'adaptation aurait eu une incidence sur son rendement;
- 7) la prise de mesures d'adaptation est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé ou le candidat à un emploi et, bien qu'il incombait au demandeur de

faire connaître à la défenderesse ses besoins en matière de mesures d'adaptation, il ne l'a pas fait et n'a pas dit non plus qu'il n'était pas en mesure de le faire ou autrement qu'il s'est vu empêché de le faire.

[17] Après avoir fait ces observations, l'enquêteuse a finalement conclu que le demandeur n'avait pas : 1) précisé clairement les mesures d'adaptation requises lors de l'entrevue; (2) fait savoir à la défenderesse qu'il avait besoin de mesures d'adaptation lors de l'entrevue; et (3) démontré que la défenderesse aurait dû savoir qu'il avait besoin de mesures d'adaptation lors de l'entrevue.

[18] Les parties ont par la suite été invitées à présenter des observations en réponse au rapport de l'enquêteuse. Elles l'ont fait à deux (2) occasions.

[19] Dans une lettre datée du 15 juin 2018, la Commission a informé le demandeur qu'elle avait décidé, après examen du rapport de l'enquêteuse et des observations déposées en réponse, de rejeter la plainte sur le fondement du sous-alinéa 44(3)b)(i) de la LCDP au motif qu'un examen plus approfondi n'était pas justifié.

[20] Le demandeur sollicite maintenant le contrôle judiciaire de la décision de la Commission. Il soutient que la Commission n'a pas pris en compte le fait que les règles d'embauche de la HEA interdisaient au candidat à un emploi de demander que des mesures d'adaptation soient prises à une entrevue et, ensuite, que la Commission n'a pas pris en considération le fait qu'il avait présenté une demande visant à lui permettre de communiquer des renseignements

supplémentaires concernant une mesure d'adaptation qui aurait pu avoir une incidence sur le processus d'entrevue, mais qu'il s'était vu refusé la possibilité de le faire.

III. Analyse

A. *Question préliminaire*

[21] Il est bien établi en droit que dans une demande de contrôle judiciaire, les seuls éléments dont il faut tenir compte, sauf dans certaines exceptions bien définies, sont ceux dont le tribunal disposait (*Association des universités et collèges du Canada c Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 CAF 22, au paragraphe 20 [*Association des universités et collèges du Canada*]). La Cour a confirmé ce principe même dans des affaires où aucune des parties ne s'était opposée à l'admissibilité de la preuve (*Gadwa c Kehewin Première Nation*, 2016 CF 597, au paragraphe 35).

[22] Au début de l'audience, j'ai questionné les avocats des deux parties au sujet de l'admissibilité de certains documents inclus dans leur dossier qui ne faisaient pas partie du dossier certifié du tribunal (DCT). L'avocat de la défenderesse a reconnu que les pages 15 à 272 du dossier de la défenderesse ne faisaient pas partie du DCT. De même, les pages 8 à 22, 58 à 72 et 110 du dossier du demandeur ne faisaient pas partie du DCT.

[23] À l'exception des règles d'embauche de la HEA et de la lettre du médecin du demandeur, l'avocat n'a présenté aucun argument selon lequel les documents devraient être admis conformément aux exceptions reconnues énoncées dans l'arrêt *Association des universités et*

collèges du Canada. Comme la Cour ne dispose pas régulièrement de ces documents, ils ne seront pas pris en considération. En ce qui concerne les règles d'embauche de la HEA et la lettre du médecin du demandeur, je suis convaincue que les documents peuvent être pris en considération en vertu de l'exception des renseignements généraux, car ils aideront la Cour à comprendre certaines questions en litige se rapportant au contrôle judiciaire.

B. *Norme de contrôle*

[24] Lorsqu'elle décide si une plainte doit être renvoyée au Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal), la Commission exerce des fonctions d'administration et d'examen préalable. Son rôle consiste à établir si, aux termes des dispositions de la LCDP et eu égard à l'ensemble des faits, il existe une preuve suffisante justifiant le renvoi de la plainte au Tribunal. Bien que la Commission jouisse d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, il ne lui appartient pas de juger si la plainte est bien fondée (*Cooper c Canada (Commission des droits de la personne)*, [1996] 3 RCS 854, au paragraphe 53; *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1989] 2 RCS 879, à la page 899; *2553-4330 Québec Inc c Duverger*, 2018 CF 377, au paragraphe 7 [*Duverger*]; *Ritchie c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 527, aux paragraphes 35 et 36 [*Ritchie*], citant *Alkoka c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 1102, au paragraphe 40, lequel cite *Syndicat canadien des employés de la fonction publique (division du transport aérien) c Air Canada*, 2013 CF 184, au paragraphe 60).

[25] La décision de rejeter la plainte du demandeur au titre de l'alinéa 44(3)b) de la LCDP soulève des questions mixtes de fait et de droit et est susceptible de contrôle selon la norme de la

décision raisonnable. Cette norme commande un degré élevé de retenue et « tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel. Elle vise également à déterminer si la décision fait partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit » (*Halifax (Regional Municipality) c Nouvelle-Écosse (Human Rights Commission)*), 2012 CSC 10, aux paragraphes 17 et 27; *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47 [*Dunsmuir*]; *Ritchie*, aux paragraphes 28, 38 et 39; *Duverger*, au paragraphe 8).

[26] Dans les affaires où la Commission adopte les recommandations de l'enquêteur et ne fournit aucun motif ou seulement de brefs motifs, le rapport de l'enquêteur est réputé constituer les motifs de la Commission (*Canada (Procureur général) c Sketchley*), 2005 CAF 404, au paragraphe 37; *Gauthier c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 697, au paragraphe 14).

C. *Question en litige n° 1 : Les règles d'embauche de la HEA n'interdisent pas les demandes de mesures d'adaptation lors du processus d'entrevue*

[27] Le demandeur fait valoir que l'enquêteuse a fait fi d'éléments de preuve importants en ne tenant pas compte du rôle que la HEA a joué dans le fait qu'il n'a pas demandé la prise de mesures d'adaptation pour l'entrevue. En particulier, il soutient qu'une personne ordinaire et raisonnable interprétant les règles d'embauche de la HEA comprendrait que la défenderesse offre des mesures d'adaptation pour le test d'aptitude et le TOWES, mais ne prévoit pas de mesures d'adaptation pour le processus d'entrevue. Le demandeur s'appuie sur le fait que les règles d'embauche de la HEA précisent expressément que des mesures d'adaptation peuvent être prises pour le test d'aptitude et le TOWES, alors qu'elles ne disent rien au sujet de l'entrevue dans le

cadre du processus d'embauche. Il affirme que les règles d'embauche de la HEA ouvrent la voie à l'abstention du candidat de demander des mesures d'adaptation pour une entrevue. Selon le demandeur, cela correspond à une restriction implicite.

[28] L'argument du demandeur ne me convainc pas.

[29] L'enquêteuse est présumée avoir pris en considération tous les éléments de preuve dont elle disposait, et elle n'était pas tenue de mentionner chaque document dans son rapport (*Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, au paragraphe 16). Quant à la Commission, elle a examiné le rapport de l'enquêteuse et les réponses des parties au rapport.

[30] De plus, bien que l'interprétation par le demandeur des règles d'embauche de la HEA puisse être raisonnable, ce dernier n'a pas démontré que l'interprétation de l'enquêteuse et, par extension, celle de la Commission, sont déraisonnables. Il peut y avoir plus d'une interprétation raisonnable. Le fait que les règles d'embauche de la HEA passent sous silence le processus d'entrevue ne signifie pas que la défenderesse n'accepterait pas les demandes d'adaptation pour les entrevues, même après le début de la première étape du processus d'embauche.

D. *Question en litige n° 2 : Le demandeur n'a pas demandé que des mesures d'adaptation soient prises pour l'entrevue*

[31] Le demandeur soutient que l'enquêteuse et la Commission n'ont pas pris en compte le fait qu'il avait demandé à fournir des renseignements supplémentaires concernant une mesure d'adaptation et que cette possibilité lui a été refusée.

[32] Là encore, l'argument du demandeur ne me convainc pas.

[33] Après avoir examiné la plainte du demandeur, les observations des parties et l'ensemble de leur preuve documentaire, et après avoir mené une entrevue avec le demandeur, l'enquêteuse a finalement conclu que le demandeur n'a pas fait savoir à la défenderesse qu'il avait besoin de mesures d'adaptation durant l'entrevue. Les parties ont ensuite été invitées à commenter le rapport de l'enquêteuse, et le demandeur l'a fait à deux (2) occasions. La Commission a par la suite examiné le rapport de l'enquêteuse ainsi que les réponses des deux parties au rapport, et elle a conclu qu'un examen plus approfondi n'était pas justifié. Bien que le demandeur puisse ne pas souscrire à la façon dont l'enquêteuse a évalué la preuve ou au poids que la Commission a accordé aux documents qu'elle a examinés, y compris les réponses au rapport de l'enquêteuse, il ne m'appartient pas d'apprécier de nouveau la preuve dont l'enquêteuse disposait ou des documents dont la Commission disposait.

[34] De plus, après examen du dossier, je suis convaincue qu'il était raisonnable pour la Commission de préférer l'interprétation de la preuve de l'enquêteuse à celle du demandeur, étant donné l'ambiguïté des déclarations relevées dans les réponses du demandeur au rapport de l'enquêteuse.

[35] Par exemple, dans sa réponse non datée, le demandeur affirme qu'il [TRADUCTION] « n'a pas pu identifier les mesures d'adaptation dont il avait besoin à l'entrevue parce qu'il n'a pas été autorisé à demander d'autres mesures d'adaptation » et qu'il [TRADUCTION] « n'a pas pu communiquer [ses] besoins dans le cadre du processus de prise de mesures d'adaptation ». Là encore, dans ses observations datées du 3 mai 2018, le demandeur conclut en déclarant qu'il [TRADUCTION] « n'a pu demander aucune autre mesure d'adaptation [...] parce qu'elle n'aurait pas été acceptée ». L'avocat du demandeur a reconnu à l'audience que ces déclarations étaient ambiguës et créaient de la confusion.

[36] En outre, je ne peux m'empêcher de signaler que la thèse du demandeur au sujet des deux (2) questions en litige soulevées dans le contexte de la présente demande de contrôle judiciaire est contradictoire. Le demandeur a soutenu, d'une part, qu'il n'a pas pu demander de mesures d'adaptation pour l'entrevue parce que les règles d'embauche de la HEA interdisaient la possibilité que des mesures d'adaptation soient prises lors de l'entrevue et, d'autre part, qu'il a demandé de telles mesures d'adaptation, mais qu'elles lui ont été refusées.

[37] Étant donné le manque de clarté des observations que le demandeur a présentées à la Commission, il n'était pas déraisonnable pour la Commission d'accepter les conclusions de l'enquêteuse selon lesquelles le demandeur n'a pas demandé la prise de mesures d'adaptation pour l'entrevue.

IV. Conclusion

[38] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire est rejetée. Le demandeur n'a pas démontré que la Commission n'a pas pris en considération des éléments de preuve pertinents ou que sa décision est par ailleurs déraisonnable.

JUGEMENT dans le dossier T-1338-18

LA COUR STATUE que :

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée;
2. Le demandeur doit payer à la défenderesse des dépens de 1 000 \$.

« Sylvie E. Roussel »

Juge

Traduction certifiée conforme
Ce 18^e jour de juin 2019.

Mylène Boudreau, traductrice

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1338-18

INTITULÉ : SCOTT PEDDLE c HALIFAX EMPLOYERS
ASSOCIATION

LIEU DE L'AUDIENCE : HALIFAX (NOUVELLE-ÉCOSSE)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 8 MAI 2019

JUGEMENT ET MOTIFS : LA JUGE ROUSSEL

DATE DES MOTIFS : LE 31 MAI 2019

COMPARUTIONS :

Ronald A. Stockton POUR LE DEMANDEUR

Brian G. Johnston POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Stockton Maxwell & Elliott POUR LE DEMANDEUR
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Stewart McKelvey POUR LA DÉFENDERESSE
Halifax (Nouvelle-Écosse)