

**Date : 20060621**

**Dossier : T-2021-05**

**Référence : 2006 CF 793**

**Ottawa (Ontario), le 21 juin 2006**

**EN PRÉSENCE DE MADAME LA JUGE TREMBLAY-LAMER**

**ENTRE :**

**GEORGE GRIVAS**

**demandeur**

**et**

**AIR CANADA**

**défenderesse**

**MOTIFS DE L'ORDONNANCE ET ORDONNANCE**

[1] Le demandeur sollicite le contrôle judiciaire d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission), en date du 11 octobre 2005, par laquelle la Commission a rejeté sa plainte, conformément à l'alinéa 44(3)b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la LCDP), au motif que la preuve n'appuyait pas ses allégations et que, selon la preuve, la défenderesse avait, par des mesures d'adaptation, tenu compte de l'état médical du demandeur jusqu'à ce qu'il ne lui fût plus financièrement possible de le faire, vu la réduction générale de ses effectifs.

## LES FAITS

[2] Le demandeur a travaillé pour la défenderesse, Air Canada, du 9 juin 1997 au 29 avril 2003, date de son licenciement.

[3] Le 3 septembre 1999, il s'est produit sur le lieu de travail un déversement de Varsol, qui a eu une incidence sur la capacité du demandeur d'accomplir son travail de mécanicien.

[4] En janvier 2000, le demandeur était classé temporairement dans la catégorie III, ce qui signifiait qu'il était atteint d'une incapacité temporaire de travailler. Conformément à la politique de la défenderesse en matière de congés de maladie, le demandeur a reçu durant cette période des prestations d'invalidité de longue durée.

[5] En mai 2001, le statut du demandeur était modifié, passant de l'incapacité temporaire de travailler à l'incapacité temporaire d'accomplir pleinement les fonctions de son poste.

[6] En juillet 2001, le demandeur recevait de la défenderesse une lettre qui confirmait son affectation, à titre de mesure spéciale, au Service des publications techniques. Le demandeur y exécutait des travaux de secrétariat et continuait de recevoir sa rémunération antérieure de mécanicien.

[7] En avril 2003, la défenderesse se plaçait sous la protection offerte par la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC). Peu après, elle annonçait qu'il lui fallait réduire ses charges d'exploitation de vingt-deux pour cent (22 %).

[8] À la fin d'avril 2003, le demandeur était informé que son affectation temporaire de réadaptation ne pouvait plus être maintenue à cause de la situation financière de la défenderesse.

[9] Le 24 avril 2003, la défenderesse informait le demandeur que, puisqu'il était retiré de l'affectation temporaire appelée « tâches modifiées », il avait deux semaines pour demander un congé médical sans rémunération, au titre de la Politique sur l'incapacité d'observations des normes médicales. Il n'a pas demandé ce congé dans le délai prévu. Il a plutôt demandé une prorogation d'un mois, jusqu'au 6 juin 2003, afin de pouvoir communiquer avec son médecin spécialiste et obtenir un avis juridique.

[10] La défenderesse a refusé cette demande et, par lettre datée du 26 mai 2003, elle mettait fin à l'emploi du demandeur, avec prise d'effet le 29 avril 2003.

[11] Le demandeur a déposé une plainte auprès de la Commission le 10 juillet 2003, dans laquelle il affirmait avoir été licencié en raison d'une déficience, contrairement à la LCDP.

[12] Conformément à l'article 43 de la LCDP, la Commission a nommé une enquêteuse chargée d'examiner la plainte du demandeur.

[13] Le 4 octobre 2004, en réponse à la plainte, la défenderesse présentait à l'enquêteuse ses conclusions écrites, qui furent suivies d'une réponse du demandeur.

[14] Le 25 mars 2005, l'enquêteuse priait la défenderesse de lui soumettre des renseignements additionnels, qui ont été communiqués le 15 avril 2005.

[15] Par lettre datée du 21 juillet 2005, la Commission informait les parties que l'enquêteuse avait terminé son rapport et recommandait à la Commission de rejeter la plainte.

[16] En août et septembre 2005, chacune des parties présentait des observations écrites sur le rapport d'enquête, ainsi que sa réponse aux observations de l'autre partie.

[17] Le 11 octobre 2005, la Commission rejetait la plainte du demandeur.

## **POINTS LITIGIEUX**

[18] Les points suivants doivent être décidés :

1. La Commission a-t-elle rempli son obligation d'équité procédurale avant de décider de rejeter la plainte du demandeur?
2. L'enquête menée sur la plainte du demandeur était-elle insuffisante et viciée au point que la décision constituait un manquement à l'équité procédurale?

3. La Commission a-t-elle commis une erreur sujette à révision parce qu'elle a rejeté la plainte du demandeur en disant que la défenderesse avait rempli son obligation de tenir compte des besoins du demandeur jusqu'au stade de la contrainte excessive?

## ANALYSE

### **Point n° 1 : La Commission a-t-elle rempli son obligation d'équité procédurale avant de décider de rejeter la plainte du demandeur?**

[19] Le demandeur soutient que la Commission, en rejetant sa plainte sans tenir une audience, a manqué aux principes de justice naturelle.

[20] Il est bien établi dans la jurisprudence que les décisions de la Commission n'ont pas à être prises d'une manière judiciaire ou quasi judiciaire et qu'elles sont soumises uniquement aux exigences de l'équité procédurale. Lorsqu'elle décide si une plainte devrait ou non être instruite devant un tribunal des droits de la personne, la Commission remplit essentiellement une fonction de filtrage. Le rôle de la Commission est de déterminer si la preuve suffit à justifier le passage à l'étape suivante. Il est bien établi que, dans l'exercice de sa fonction de filtrage, la Commission n'a pas l'obligation de tenir une audience en règle. « L'intention n'était pas de tenir une audience en règle avant de décider de l'opportunité de constituer un tribunal » : *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1989] 2 R.C.S. 879, aux pages 897-899; *Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, [1999] 1 C.F. 113 (C.A.F.), aux paragraphes 30-37, 43-46.

[21] Le demandeur dit aussi que la Commission a commis une erreur en fondant ses conclusions uniquement sur le rapport d'enquête. Je ne suis pas de cet avis.

[22] Dans l'arrêt *Pathak c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1995] 2 C.F. 455 (C.A.F.), le juge MacGuigan écrivait que la Commission n'a pas à aller au-delà du rapport d'enquête, des observations des parties et des autres pièces annexes qu'elle estime pertinentes, selon son appréciation.

[23] Contrairement à ce que dit le demandeur, la Commission ne s'est pas fondée uniquement sur le rapport d'enquête. Dans la lettre faisant état de sa décision, la Commission écrivait ce qui suit :

[TRADUCTION] « Avant de rendre leur décision, les membres de la Commission ont examiné le [rapport d'enquête] et les observations déposées en réponse au rapport ». D'après l'arrêt *Pathak*, précité, de la Cour d'appel, on ne saurait dire que cela constitue un manquement aux règles de l'équité procédurale.

**Point n° 2 : L'enquête menée sur la plainte du demandeur était-elle insuffisante et viciée au point que la décision constituait un manquement à l'équité procédurale?**

[24] Selon le demandeur, le rapport d'enquête comportait de sérieuses lacunes dans son contenu et dans ses conclusions. Il dit que le rapport ne faisait reposer la décision sur aucun fondement « juste et adéquat », parce que l'enquête n'avait pas été rigoureuse. Le demandeur soulève deux arguments en ce qui concerne le rapport : (i) l'enquêteuse n'a pas répondu aux points soulevés

dans les observations qu'il lui avait communiquées le 4 août 2005 en réponse au rapport; (ii) l'enquêteuse n'a pas interrogé tous les témoins, dont il a produit les noms.

[25] Pour qu'une enquête soit jugée « juste et adéquate », elle doit remplir au moins deux conditions : la neutralité et la rigueur : *Slattery c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 C.F. 574 (C.F. 1<sup>re</sup> inst.), au paragraphe 49. En l'espèce, le demandeur n'émet des doutes qu'en ce qui concerne la rigueur de l'enquête. Dans la décision *Boahene-Agbo c. Canada (Commission des droits de la personne)* (1994), 86 F.T.R. 101 (C.F. 1<sup>re</sup> inst.), le juge Max Teitelbaum exposait, aux pages 120-121, les facteurs à prendre en compte pour savoir si une enquête a été ou non rigoureuse :

Pour déterminer le degré de rigueur de l'enquête qui doit correspondre aux règles d'équité procédurale, il faut tenir compte des intérêts en jeu : les intérêts respectifs du plaignant et de l'intimé, à l'égard de l'équité procédurale, et l'intérêt de la CCDP à préserver un système qui fonctionne et qui soit efficace sur le plan administratif [...]

Par conséquent, je dois maintenant déterminer si, en l'espèce, l'affaire a été étudiée avec suffisamment de rigueur. Ce faisant, je dois être convaincu que les rapports parlaient de toutes les questions fondamentales que le requérant avait soulevées dans sa plainte.

[26] Selon moi, le rapport d'enquête a traité de tous les aspects fondamentaux de la plainte du demandeur, à savoir :

- l'impossibilité pour la défenderesse de conserver le demandeur dans le poste qui tenait compte de son état;
- les raisons qu'avait la défenderesse de refuser d'accorder au demandeur une prorogation du délai dans lequel il pouvait demander un congé médical en vertu de la Politique sur l'incapacité d'observation des normes médicales; et

- les motifs de la décision de la défenderesse de confirmer le licenciement.

[27] Par conséquent, il m'est impossible de conclure que le rapport d'enquête n'était pas rigoureux.

[28] S'agissant des témoins dont les noms avaient été donnés par le demandeur, l'enquêteuse a interrogé plusieurs de ces témoins, dont Jerry Moses, Evan Koundoutsikos et Greg Niphakis. L'enquêteuse a aussi interrogé Suzanne Busat et Ross Rougeau, dont les noms lui avaient été fournis par la défenderesse.

[29] Dans le rapport d'enquête, l'enquêteuse expose des raisons légitimes expliquant pourquoi certains des autres témoins du demandeur n'ont pas été interrogés. Ainsi, elle avait tenté de communiquer avec Jose Faria, Sylvia Page et Clementine Brable, mais sans succès. Par ailleurs, je relève que « l'enquêteur n'est pas tenu d'interroger chaque personne que proposent les parties » : *Miller c. Canada (Commission des droits de la personne) (re Goldberg)* (1996), 112 F.T.R. 195 (C.F. 1<sup>re</sup> inst.), au paragraphe 10; *Slattery c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 C.F. 574 (C.F. 1<sup>re</sup> inst.), au paragraphe 69.

[30] Je remarque que, dans ses conclusions écrites et orales, le demandeur a insisté presque uniquement sur le fait que l'enquêteuse ne se serait pas informée suffisamment de son état médical parce qu'elle n'a pas communiqué avec ses médecins traitants et qu'elle n'a pas examiné tous ses dossiers médicaux. Le demandeur a donc prétendu que l'enquête présentait des lacunes.

[31] Les doutes du demandeur à cet égard sont cependant tout à fait infondés. Ni Air Canada ni la Commission n'ont contesté les ennuis de santé du demandeur, son incapacité d'occuper son ancien poste ou le fait qu'il avait besoin de mesures d'adaptation. Ces aspects étaient donc hors de propos dans la plainte, car pour l'enquêteuse et la Commission, c'était des points réglés. Par conséquent, outre que l'enquêteuse n'était pas tenue en droit d'interroger chacun des médecins traitants du demandeur (voir les décisions *Miller* et *Slattery*, précitées), c'était, sur le plan pratique, tout à fait inutile puisque les ennuis de santé du demandeur n'ont jamais été mis en doute. Le rapport d'enquête fait d'ailleurs état plusieurs fois de son incapacité de travailler, pour raisons médicales, et manifestement Air Canada ne se serait pas donné tout ce mal pour répondre aux besoins du demandeur en lui accordant des périodes de congé et des réaffectations si elle n'avait pas été persuadée de son incapacité de travailler.

**Point n° 3 : La Commission a-t-elle commis une erreur sujette à révision parce qu'elle a rejeté la plainte du demandeur en disant que la défenderesse avait rempli son obligation de tenir compte des besoins du demandeur jusqu'au stade de la contrainte excessive?**

[32] Ce point requiert un examen de la décision de la Commission de rejeter la plainte du demandeur en application du paragraphe 44(3) de la LCDP. Dans l'arrêt *Gardner c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 284, (2005) 339 N.R. 91 (C.A.F.), la Cour d'appel a confirmé que la norme de contrôle applicable à de telles décisions est la norme de la décision raisonnable *simpliciter*. « Est déraisonnable la décision qui, dans l'ensemble, n'est étayée par aucun motif

capable de résister à un examen assez poussé » : *Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam Inc.*, [1997] 1 R.C.S. 748, au paragraphe 56.

[33] Selon le demandeur, la Commission n'aurait pas dû rejeter sa plainte, parce que l'enquêteuse n'a pas appliqué le bon critère en ce qui concerne la contrainte excessive.

[34] Les facteurs à prendre en compte pour déterminer s'il y a ou non contrainte excessive ont été examinés par le juge Wilson dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, aux pages 520-521 :

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce -- le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.

[35] Dans l'arrêt *Holmes c. Canada (Procureur général)*, (1997) 130 F.T.R. 251 (1<sup>re</sup> inst.), confirmé : (1999) 242 N.R. 148 (C.A.F.), j'avais estimé, faisant état de l'arrêt *Central Dairy Pool*, précité, que, pour satisfaire à son obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'employeur doit prouver qu'il a fait un effort véritable, sans aller jusqu'à la « contrainte excessive ». Au paragraphe 34, j'écrivais ce qui suit :

Je suis d'avis que la norme de la « contrainte excessive » n'exige pas qu'un employeur agisse comme agent de placement ou crée un nouveau poste expressément adapté à l'employé handicapé, et comprenant de nouvelles fonctions auparavant inexistantes et ne convenant pas à ses besoins... L'employeur est tenu de faire un effort véritable pour s'entendre avec un employé, un effort qui cadre avec le type de travail pour lequel le travailleur a été engagé.

[36] Dans les derniers paragraphes de son analyse, l'enquêteuse concluait ainsi :

[TRADUCTION]

La preuve ne confirme pas la position du plaignant selon laquelle la partie visée par la plainte n'a pas tenu compte de ses besoins. La preuve montre plutôt que, durant environ deux ans, le plaignant a été affecté à des travaux de secrétariat qui tenaient compte de sa condition, tout en recevant son salaire de mécanicien. La preuve révèle aussi que le plaignant a bénéficié d'un horaire de travail modifié qui s'est accru au fil du temps.

La preuve ne confirme pas les dires du plaignant, qui affirme avoir été licencié en raison de sa déficience. La preuve montre plutôt que, parce qu'elle s'était placée sous la protection offerte par la LACC, la partie visée par la plainte ne pouvait pas continuer d'appliquer des mesures spéciales au plaignant pour un travail qui n'était plus requis, dans un poste de secrétariat pour lequel il ne semblait pas être fait. En outre, à la date de son licenciement, la preuve montre que le plaignant ne pouvait pas revenir à ses fonctions ordinaires; la raison étant qu'il ne pouvait pas être exposé à des toxines, qui, selon la preuve, sont omniprésentes dans son lieu de travail antérieur.

Selon la preuve, bien que la partie visée par la plainte ait tenté de prolonger l'emploi du plaignant, celui-ci a décidé de ne pas se prévaloir de cette possibilité, et la preuve montre aussi que, lorsqu'il a pris cette décision, il était représenté par son syndicat. La preuve ne confirme pas l'opinion du plaignant selon laquelle la partie visée par la plainte applique ses politiques et programmes d'une manière discriminatoire. Plus précisément, la preuve montre que, s'agissant de l'application de sa politique en matière de congés, la partie visée par la plainte est liée par les contraintes de temps prévues dans la politique.

(Rapport d'enquête, paragraphes 88-90).

[37] L'enquêteuse n'a pas expressément utilisé l'expression « contrainte excessive », mais il est clair, à la lecture des paragraphes susmentionnés, qu'elle a considéré les mesures prises par la

défenderesse pour tenir compte des besoins du demandeur. Selon la preuve, la défenderesse avait trouvé un autre emploi pour le demandeur quand il avait affirmé catégoriquement qu'il ne pouvait pas revenir à son lieu de travail antérieur. Le demandeur a été affecté à un travail de secrétariat, au Service des publications techniques, du 3 juillet 2001 jusqu'à son licenciement le 29 avril 2003. Durant cette période, il recevait son salaire antérieur de mécanicien. La preuve montrait aussi que la défenderesse a commencé à connaître des difficultés financières en juillet 2002, difficultés qui ont entraîné une réduction généralisée de ses effectifs. Finalement, la preuve montrait que la défenderesse était disposée à prolonger l'emploi du demandeur en recourant à la politique appelée « Congés – Incapacité d'observation des normes médicales ». Cependant, le demandeur n'a pas rempli le formulaire requis.

[38] Je suis d'avis que la Commission s'appuyait sur un fondement clair et rationnel pour dire que la défenderesse avait pris des mesures destinées à tenir compte des ennuis de santé du demandeur, jusqu'à ce qu'il lui fût impossible financièrement de le faire, étant donné la réduction généralisée de ses effectifs. La décision de la Commission était autorisée par la preuve qu'elle avait devant elle. Par conséquent, sa décision ne sera pas modifiée.

[39] Pour les motifs susmentionnés, la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

**ORDONNANCE**

**LA COUR ORDONNE** : la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

« Danièle Tremblay-Lamer »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Lynne Davidson-Fournier, traductrice-conseil

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-2021-05

**INTITULÉ :** GEOGE GRIVAS  
ET  
AIR CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** MONTRÉAL (QUÉBEC)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 14 JUIN 2006

**MOTIFS DE L'ORDONNANCE :** LA JUGE TREMBLAY-LAMER

**DATE DES MOTIFS :** LE 21 JUIN 2006

**COMPARUTIONS :**

George Grivas POUR LE DEMANDEUR

Christianna Scott POUR LA DÉFENDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

George Grivas POUR LE DEMANDEUR  
10050, boul. de L'Acadie, app. 606  
Montréal (Québec)  
H4N 3K6

Air Canada POUR LA DÉFENDERESSE  
Direction du contentieux  
Centre Air Canada, 1276  
C.P. 7000, Succursale de l'aéroport  
Dorval (Québec)  
H4Y 1J2