

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20100601

Dossier : T-1598-09

Référence : 2010 CF 592

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 1^{er} juin 2010

En présence de Monsieur le juge Zinn

ENTRE :

BRYAN HIGGINS

demandeur

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] M. Higgins demande à la Cour d'annuler la décision de la Commission des droits de la personne (la Commission) de rejeter sa plainte de discrimination et de harcèlement au travail. Sa demande est rejetée, pour les motifs que je vais maintenant exposer.

Le contexte

[2] M. Higgins travaille pour le Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC).

En septembre 2006, on l'a invité à participer à un concours visant à combler un poste d'agent principal d'approvisionnement. On lui a dit que le concours consisterait en un examen écrit de 45 minutes et en une entrevue de 45 minutes.

[3] M. Higgins a informé son employeur qu'il souffrait d'un trouble d'apprentissage et que des mesures d'adaptation devraient être prises pour lui permettre de participer au concours. Il a informé son employeur par courriel qu'il éprouvait des difficultés en orthographe et en grammaire. Il a alors demandé qu'on l'autorise à utiliser un ordinateur doté d'un logiciel vérificateur d'orthographe lors de l'examen écrit, qu'aucun point ne soit soustrait pour toute faute d'orthographe ou de grammaire, qu'on lui accorde du temps supplémentaire pour terminer l'examen et qu'il puisse faire l'examen dans un milieu calme. M. Higgins a déclaré ce qui suit dans son courriel :

[TRADUCTION]

La déficience dont je suis atteint est un trouble d'apprentissage; j'éprouve plus précisément des difficultés en orthographe et en grammaire. Parfois aussi j'oublie des mots ou j'inscris un mot complètement différent de celui que je voulais écrire si l'on me bouscule. Cela ne m'arrive pas très souvent et je repère habituellement ce type d'erreur en relisant mon document encore et encore. Des points seront-ils soustraits à l'examen pour les fautes d'orthographe ou de grammaire? Si tel était le cas, je m'en trouverais désavantagé. Je serais désavantagé même si j'utilisais un ordinateur et un vérificateur d'orthographe. [...] Que l'examen soit rédigé ou non sur ordinateur, du temps supplémentaire devra m'être accordé pour le terminer. J'aurais également besoin d'un milieu très calme pour rédiger l'examen, comme tout bruit pourrait me déconcentrer.

[4] Le CSTC a répondu au demandeur que l'orthographe et la grammaire seraient évaluées en tant que composante de l'examen, [TRADUCTION] « le poste nécessitant de communiquer avec les clients ». On précisait que l'examen écrit serait fait sur ordinateur et qu'ainsi le demandeur disposerait d'un vérificateur d'orthographe; de plus, l'examen se déroulerait dans un milieu calme. Se disant disposé à lui accorder du temps supplémentaire pour rédiger l'examen, le CSTC a demandé au demandeur combien de temps il estimait lui être nécessaire. Le CSTC a également demandé au demandeur de lui fournir une confirmation de la déficience.

[5] M. Higgins a répondu au CSTC en lui communiquant deux documents d'évaluation, l'un établi par le Conseil d'éducation de Carleton et l'autre par le centre de services aux étudiants ayant une déficience (Centre for Students with Disabilities) du Collège algonquin. On déclarait dans le premier document qu'il s'agirait que le demandeur puisse utiliser un ordinateur doté d'un vérificateur d'orthographe, puisse disposer de temps supplémentaire pour lire et écrire et puisse rédiger les examens dans un lieu calme. Le deuxième document était essentiellement de même teneur. On y recommandait que le demandeur dispose de temps supplémentaire pour ses épreuves et examens (à titre d'exemple, le temps alloué majoré de moitié), d'outils d'aide à la rédaction pour les épreuves en salle d'examen, comme un dictionnaire, un dictionnaire de synonymes et un vérificateur d'orthographe, ainsi que d'un endroit distinct où pouvoir rédiger les examens.

[6] Le CSTC a ensuite demandé à M. Higgins combien de temps supplémentaire lui serait nécessaire. Le demandeur a répondu qu'on lui accordait habituellement le temps alloué majoré de

moitié, ce qui correspondrait à 67,5 minutes en l'occurrence, et pourrait être arrondi, selon son souhait, à 75 minutes. Le CSTC était d'accord et il a fait savoir au demandeur qu'il disposerait d'un délai d'une heure quinze pour la phase écrite du concours.

[7] Le concours s'est déroulé le 18 septembre 2006. Après 75 minutes, le demandeur a sollicité [TRADUCTION] « beaucoup plus de temps » pour terminer la phase écrite de l'examen. On lui a accordé un délai additionnel de cinq minutes. Le demandeur a déclaré au représentant du CSTC que cela ne serait pas suffisant.

[8] L'examen écrit consistait en une série de questions. Pendant le délai alloué, le candidat devait répondre à ces questions et préparer une étude de cas qui serait l'objet de l'examen oral. M. Higgins a obtenu une note de 70%, soit la note de passage, à l'examen écrit. Il n'avait toutefois pas préparé l'étude de cas aux fins de l'entrevue. M. Higgins a obtenu une note de 58% à l'entrevue, qu'il a échouée, la note de passage étant là aussi de 70%. Il a par conséquent été éliminé du concours à la présélection.

[9] Le 12 octobre 2006, M. Higgins a déposé une plainte interne, alléguant qu'on n'avait pas pris à son endroit, lors du processus de dotation, les mesures d'adaptation requises. L'enquêteur de la Commission a rapporté l'échange qui suit entre le CSTC et le demandeur pendant qu'était traitée la plainte de ce dernier :

[TRADUCTION]

L'agent de révision a demandé au plaignant d'expliquer pourquoi il n'avait jamais fait actualiser l'évaluation de son trouble d'apprentissage ni fourni de renseignements à jour, en faisant

remarquer que l'employeur et l'employé se partageaient les responsabilités lorsque la prise de mesures d'adaptation était en cause. Le plaignant n'a pas pu expliquer pourquoi l'évaluation n'était pas à jour, et il n'était pas d'accord au sujet du partage des responsabilités. Selon lui, c'est à l'employeur qu'il incombait de demander des renseignements à jour.

[10] Plus tard, soit le 13 janvier 2007, le demandeur a obtenu une évaluation à jour de son trouble d'apprentissage. Les mesures d'adaptation qu'avaient prises le CSTC étaient conformes aux mesures recommandées dans l'évaluation pour les examens écrits. On y formulait aussi toutefois les recommandations suivantes en regard des examens oraux :

[TRADUCTION]

Lors d'une entrevue ou d'un examen oral, il faut accorder une pause à M. Higgins après lui avoir posé une question, pour lui permettre de traiter l'information. L'examineur doit accorder suffisamment de temps au candidat pour répondre à la question, un temps limite ne devant pas lui être imposé. Il ne faudrait pas pénaliser M. Higgins s'il devait requérir du temps additionnel.

[11] M. Higgins a de nouveau déposé une plainte interne le 26 janvier 2007, en alléguant cette fois le harcèlement. Il faisait valoir plus particulièrement que la direction du CSTC tentait de le forcer à exécuter des tâches non prévues dans sa description de poste et lui enlevait des tâches lui revenant et qu'elle l'avait contraint à relever d'un superviseur différent; d'autres employés, en outre, lui avaient proféré des insultes, ce qui avait empoisonné l'atmosphère au travail. Le CSTC a conclu que cette plainte était sans fondement.

[12] En plus d'avoir formulé une plainte de discrimination pour défaut de prendre des mesures d'accommodement, M. Higgins a prétendu que, par suite de sa plainte relative au processus de dotation, le CSTC l'avait soumis à du harcèlement. L'enquêteur de la Commission a conclu que la preuve n'étayait pas les allégations de M. Higgins concernant tant le défaut de prendre des mesures d'accommodement que le harcèlement. Le 25 août 2009, après avoir reçu du demandeur et du CSTC des observations additionnelles sur le rapport de l'enquêteur, la Commission a rejeté la plainte.

Les questions en litige

[13] Le demandeur soulève deux questions, soit celles de savoir

1. si la Commission a procédé à une enquête suffisamment exhaustive et équitable au plan procédural, et
1. si la Commission a commis une erreur de droit.

[14] L'appréciation des faits par la Commission appelle la retenue et c'est la norme de la raisonnable qui s'applique au contrôle de ses décisions, sauf lorsqu'il s'agit de questions de droit, comme les questions d'équité procédurale, auquel cas la norme applicable est celle de la décision correcte.

[15] Lorsque, comme en l'espèce, la Commission souscrit au rapport de l'enquêteur et ne fournit que de maigres motifs, ce rapport devient les motifs de la Commission et, si l'enquêteur commet des erreurs, ces erreurs deviennent celles de la Commission.

1. Caractère exhaustif et équitable de l'enquête

[16] Le demandeur soutient que la Commission l'a privé de son droit à l'équité procédurale en ne procédant pas à une enquête exhaustive, en regard tout particulièrement de la demande qu'il avait faite, après 75 minutes d'examen, que davantage de temps ne lui soit alloué que les cinq minutes autorisées par le CSTC. Selon le demandeur, la Commission ne pouvait, sans se pencher sur sa demande de délai additionnel, conclure que le CSTC n'avait pas refusé de prendre des mesures d'accommodement pour sa déficience.

[17] Le demandeur ajoute qu'en laissant entendre que le CSTC avait agi de bonne foi en se fondant sur les rapports que lui-même lui avait fournis, la Commission devait être convaincue que le CSTC satisfaisait aux trois volets du critère énoncé dans l'arrêt *Columbia-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (l'arrêt *Meiorin*). En fonction du troisième volet du critère, l'employeur doit prouver qu'il lui était impossible d'accommoder, ou en l'espèce d'accommoder davantage, l'employé concerné sans subir une contrainte excessive. Or, selon le demandeur, aucune enquête n'a été menée quant à savoir si, sans subir une contrainte excessive, le CSTC aurait pu accorder plus que cinq minutes additionnelles à M. Higgins. En outre, il n'y aurait eu aucun [TRADUCTION] « examen concernant les exigences professionnelles justifiées (EPJ) pour le poste en cause, ni la mesure dans laquelle ces EPJ rendaient nécessaires les délais imposés dans le cadre du concours ».

[18] En faisant ces allégations, le demandeur n'a pas tenu compte du fait qu'il s'était entendu avec le CSTC avant la tenue du concours sur le temps dont il aurait besoin, à titre de mesure

d'accommodement, pour passer l'examen. On a demandé à M. Higgins avant l'examen combien de temps il faudrait lui allouer pour composer avec sa déficience. Il a proposé qu'on lui accorde 75 minutes, soit un pourcentage de temps supplémentaire légèrement plus élevé que ce que lui avaient déjà consenti son école secondaire et son collègue; en outre, le CSTC a attribué à M. Higgins un autre délai additionnel de cinq minutes.

[19] Je fais mienne l'observation suivante formulée par le défendeur :

[TRADUCTION]

Assurément, si l'enquêteur a conclu que le CSTC avait agi de bonne foi en se fondant sur les renseignements dont on lui avait fait part avant le concours, cela ne veut pas dire qu'il n'a pas tenu compte de l'élément de la plainte du demandeur concernant le temps supplémentaire qu'il avait sollicité à la dernière minute. Cela veut simplement dire qu'il était loisible au CSTC, pour respecter son obligation d'accommodement, de se fonder sur les mesures d'accommodement qui avaient été négociées entre lui et le demandeur avant le tenue du concours.

[20] Je rejette également la prétention selon laquelle la Commission aurait commis une erreur en n'effectuant aucun [TRADUCTION] « examen concernant les exigences professionnelles justifiées (EPJ) pour le poste en cause, ni la mesure dans laquelle ces EPJ rendaient nécessaires les délais imposés dans le cadre du concours ». En prétendant cela, le demandeur fait totalement abstraction du fait que c'est à un « concours » pour l'obtention d'un poste qu'il a participé. Il se présentait contre d'autres candidats. Pour que l'évaluation de tous les candidats puisse être équitable, des règles du jeu équitables devaient être établies. Chacun des candidats non visé par des mesures d'accommodement disposait de 45 minutes pour passer l'examen. M. Higgins a demandé et obtenu le temps dont il avait besoin pour participer sur un pied d'égalité avec ces autres candidats. La

bonne foi dans l'octroi de temps supplémentaire à M. Higgins ne peut être évaluée dans l'abstrait, en faisant abstraction du concours, ainsi que du temps plaçant le demandeur, comme celui-ci en avait convenu, sur le même pied que les autres candidats. Une fois qu'il a été conclu, comme en l'espèce, que le temps attribué au demandeur rendait les règles du jeu équitables, il n'y avait plus lieu d'examiner si davantage de temps aurait dû être alloué, comme cela aurait conféré à M. Higgins un avantage sur les autres candidats.

[21] M. Higgins soutient que le CSTC n'a pas suivi sa propre procédure d'évaluation des personnes handicapées en ne l'informant pas correctement sur la nature de l'épreuve qu'il allait subir. Il soutient plus particulièrement que le CSTC a décrit la phase orale du concours comme une « entrevue » alors qu'il s'agissait en fait d'un « examen oral ». J'estime cette prétention non fondée. La seule différence, s'il en est, ayant existé entre ce à quoi M. Higgins s'attendait et ce qui s'est réellement produit, c'était que la phase orale du concours était fondée sur une étude de cas que les autres candidats et lui-même devaient établir lors de la phase écrite. La seule déficience dont M. Higgins a fait part avant le concours n'avait une incidence que sur la phase écrite du concours. L'étude de cas faisait partie de cette phase, pour laquelle M. Higgins a disposé de mesures d'accommodement.

[22] M. Higgins prétend finalement qu'on n'a pas fait enquête sur ses allégations de harcèlement, en précisant que l'enquêteur avait refusé de passer en revue le rapport de 2007 à son endroit de planification et examen du rendement (PPR). M. Higgins soutient que le PPR a fait partie d'un ensemble de mesures défavorables prises à son endroit à compter du dépôt de sa plainte interne.

L'enquêteur a déclaré que M. Higgins n'avait pas soumis d'information quant au fait que le PPR aurait été établi [TRADUCTION] « en raison de sa déficience ». Or, aux fins de la Loi, l'employé doit démontrer avoir fait l'objet de harcèlement pour un motif de distinction illicite, et l'enquêteur a conclu que M. Higgins n'avait pas démontré l'existence d'un tel lien.

[23] Lors de l'instruction de la présente demande, les commentaires de l'avocate du demandeur ont principalement porté sur le caractère prétendument inéquitable de la procédure utilisée par l'enquêteur, notamment sur les points suivants :

- a. l'enquêteur n'a eu qu'une conversation téléphonique de cinq minutes avec le demandeur au sujet de sa plainte;
- b. l'enquêteur a communiqué par téléphone avec le demandeur, alors que ce dernier avait demandé qu'on communique avec lui par courriel;
- c. le rapport a été publié un jour seulement après le dépôt d'un document additionnel où le demandeur faisait part de ses préoccupations.

[24] Je suis d'avis que la Commission et ses enquêteurs, compte tenu de leur énorme charge de travail, doivent disposer d'une grande marge de manœuvre quant à leurs modes d'enquête. Toute plainte ne nécessite pas qu'y soit consacré le temps estimé indiqué par son auteur. Il n'y a pas de lien direct entre la brièveté de conversations et une communication par téléphone plutôt que par courriel et une quelconque iniquité. Il se peut bien que l'enquêteur ait jugé que la nature de la plainte ne requérait pas qu'on accorde davantage de temps à celle-ci. Je comprends sans peine que

M. Higgins ait été d'avis que sa plainte méritait davantage de temps d'enquête; toutefois, faute pour le rapport d'être tel que se dénote une absence d'enquête valable, il ne revient pas à la Cour de décider de la procédure qu'il y avait lieu de suivre.

[25] On peut dire essentiellement la même chose au sujet de l'écart entre le moment où le rapport a été publié et le moment où les observations du demandeur ont été présentées. Même si cet écart est bien mince, rien dans le rapport, non plus que dans le dossier dans son ensemble, ne laisse croire que M. Higgins n'a pas eu l'occasion de s'exprimer pleinement quant à la plainte ou au rapport. Je ne décèle rien d'inéquitable dans la procédure d'enquête adoptée pour donner suite à la plainte.

2. *Erreur de droit*

[26] Le demandeur soutient que la Commission a commis une erreur de droit en concluant qu'il n'y avait de lien entre aucune des situations de harcèlement alléguées et sa déficience. Sa plainte semble viser le fait que la Commission n'a pas cherché de manière plus approfondie à discerner des comportements discriminatoires, et il semble estimer que si elle l'avait fait, elle aurait décelé l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination et de harcèlement.

[27] J'estime comme le défendeur que la question de savoir si M. Higgins a fait l'objet de harcèlement fondé sur un motif illicite était essentiellement, sinon exclusivement, une question de fait et non de droit. Or l'enquêteur et la Commission ont conclu que les événements visés par la plainte ne constituaient pas du harcèlement fondé sur la déficience du demandeur. Il a été conclu qu'à une exception près, les événements que M. Higgins considérait comme du harcèlement

résultaient du défaut de ce dernier d'effectuer son travail ou de suivre les pratiques habituelles en milieu de travail applicables à tous. Quant à l'exception en cause, il s'est agi d'une injure proférée, mais on a conclu que la profération d'injures était très fréquente dans le lieu de travail, et qu'en l'occurrence on n'avait pas injurié M. Higgins en raison de sa déficience. La norme de contrôle applicable à de telles conclusions de fait est celle de la raisonnable. Ces conclusions ont mené la Commission à conclure que le bien-fondé de l'allégation de harcèlement n'avait pas été démontré. Cette dernière conclusion était raisonnable et il n'y a pas lieu pour la Cour de la modifier.

Conclusion

[28] La présente demande est rejetée. L'avis des parties a été sollicité quant aux dépens. Les parties ont convenu qu'il serait indiqué que la partie ayant gain de cause se voie attribuer ses dépens, établis à 3 000 \$, y compris les droits, frais et honoraires. Je suis d'accord; le défendeur a droit à ses dépens, d'un tel montant.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE que :

1. La présente demande est rejetée.
2. Le défendeur a droit à ses dépens, établis à 3 000 \$, y compris les droits, frais et honoraires.

« Russel W. Zinn »

Juge

Traduction certifiée conforme
Evelyne Swenne, traductrice

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1598-09

INTITULÉ : BRYAN HIGGINS c. LE PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 3 MAI 2010

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LE JUGE ZINN

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** LE 1^{er} JUIN 2010

COMPARUTIONS :

Alison Dewar POUR LE DEMANDEUR

David Cowie POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

RAVEN CAMERON BALLANTYNE & YAZBECK LLP/s.r.l. POUR LE DEMANDEUR
Avocats
Ottawa (Ontario)

MYLES KIRVAN POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)