

Date: 20080905

Dossier: 566-02-767

Référence: 2008 CRTFP 71



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

MICHAEL PEPPER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Défense nationale)**

défendeur

Répertorié

Pepper c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)

Dans l'affaire d'un redressement concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Michele A. Pineau, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : David A. Mombourquette, avocat

Pour le défendeur : Neil McGraw, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 20, 21, 29 et 30 mai 2008.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

A. Contexte

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Michael Pepper, est technicien en systèmes électroniques à l'Installation de maintenance de la flotte de Cape Scott, en Nouvelle-Écosse, dans l'atelier de maintenance des armes sous-marines. Il est électricien naval de profession et est membre du Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (l'« agent négociateur »). Il est un employé du ministère de la Défense nationale (le « défendeur ») depuis 1977.

[2] Le 30 juin 2006, on l'a licencié en vertu de l'alinéa 11(2)g) (maintenant l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985), ch. F-11, parce qu'il était incapable de se présenter au travail pour raisons médicales. En raison d'un conflit au lieu de travail, le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé de maladie depuis 1999. Il a renvoyé à l'arbitrage son grief relatif à son licenciement.

[3] L'arbitre de grief soussignée a accueilli le grief portant sur le licenciement pour deux raisons. La première est que le licenciement était invalide du fait qu'il reposait sur des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de la médiation. La seconde est que le défendeur avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé. (Voir *Pepper c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2008 CRTFP 8.) J'ai ordonné au défendeur de réintégrer le fonctionnaire s'estimant lésé au poste qu'il occupait au moment de son licenciement et je suis demeurée saisie de la question des dommages-intérêts compensatoires à verser au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre. La conclusion de ma décision se lit ainsi :

[...]

[159] Je conclus par conséquent que l'employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation aux besoins du fonctionnaire s'estimant lésé jusqu'au point où il aurait pu en résulter une contrainte excessive pour lui.

[160] Le fonctionnaire s'estimant lésé m'a demandé d'ordonner qu'on lui verse des dommages-intérêts en raison des conséquences à long terme des actions de l'employeur sur sa carrière et sur les avantages sociaux auxquels il a droit, ainsi que de l'aggravation de son état de santé dans le contexte de sa plainte de harcèlement et de son grief.

[161] Comme j'ai rejeté le grief, il n'a pas droit à ces dommages-intérêts.

[162] Cela dit, le fonctionnaire s'estimant lésé m'a aussi demandé de me prévaloir du pouvoir discrétionnaire que me confère le paragraphe 226(1g) de la LRTFP afin d'ordonner qu'on lui verse des dommages-intérêts de 20 000 \$ pour les souffrances qu'il a subies et pour le non-respect des alinéas 52(1b) et 53(2e) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, au motif que son licenciement était discriminatoire et que l'employeur a agi avec insouciance en n'envisageant pas de prendre les mesures d'adaptation nécessaires.

[163] Je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait aussi avoir droit à un dédommagement en raison des conséquences du non-respect par l'employeur de la confidentialité du processus de médiation.

[164] Je réserve ma décision à l'égard des dommages-intérêts compensatoires. J'accorde aux parties 60 jours pour conclure une entente sur l'indemnité qui pourrait être due au fonctionnaire s'estimant lésé. Si elles étaient incapables d'arriver à cette entente, elles devront me soumettre leurs arguments sur l'indemnité compensatoire en échangeant des observations écrites, au plus tard 90 jours après la publication des présents motifs.

[165] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

Ordonnance

[166] Le dossier de la demande de prorogation du délai dans le dossier de la CRTFP 568-02-154 est fermé.

[167] Le grief dans le dossier de la CRTFP 166-02-31912 est rejeté.

[168] Le grief dans le dossier de la CRTFP 566-02-767 est accueilli.

[169] Le fonctionnaire s'estimant lésé est réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son licenciement, avec droit aux avantages sociaux et au traitement qu'il aurait eus le cas échéant.

[170] Je demeure saisie de la question des dommages-intérêts compensatoires à verser dans le dossier de la CRTFP 566-02-767 pour une période de 90 jours.

[4] Les parties ne sont pas parvenues à s'entendre sur le redressement qui devait découler de la décision. À la demande conjointe des deux parties, je leur ai accordé un

délai supplémentaire, au-delà des 90 jours impartis dans la décision, pour présenter leurs observations écrites. La présente décision se limite donc à la question du redressement.

II. Résumé des positions des parties

[5] Le fonctionnaire s'estimant lésé réclame ce qui suit :

- 1) un dédommagement pour les pertes en traitement et en avantages sociaux subies à la suite de son licenciement illégal;
- 2) une indemnité de 20 000 \$ pour le préjudice moral qu'il a subi en application de l'alinéa 53(2)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*;
- 3) 20 000 \$ en dommages-intérêts pour la rupture du contrat d'emploi en vertu des principes énoncés dans *Keays v. Honda Canada Inc.*, 2007 CanLII 564 (C.A. de l'Ont.);
- 4) une indemnité spéciale de 20 000 \$ pour la violation délibérée et inconsidérée de ses droits par le défendeur, aux termes du paragraphe 53(3) de la *LCDP*;
- 5) 50 000 \$ en dommages-intérêts pour les conséquences néfastes du non-respect, par le défendeur, de la confidentialité pendant le processus de médiation;
- 6) des intérêts en application de l'alinéa 226(1)i) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

[6] Le défendeur soutient qu'en vertu de l'alinéa 52(1)b) de la *LCDP*, l'octroi devrait se limiter à 7 000 \$ pour le préjudice moral, vu que tous les autres dommages causés ont été redressés par la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé.

III. Résumé de l'argumentation des parties

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[7] Eu égard à son licenciement illégal, le fonctionnaire s'estimant lésé affirme avoir droit au rétablissement de tous ses avantages sociaux, tels que le régime de retraite, l'assurance-vie, l'assurance-maladie de groupe et l'assurance-groupe soins dentaires,

rétroactivement à la date du licenciement, à un dédommagement pour les pertes subies après l'annulation de ces avantages, rétroactivement au début de son congé pour raisons de santé, ainsi qu'à un congé payé rétroactif au 1^{er} avril 2005, date à laquelle la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a été autorisée à interpréter et appliquer les dispositions de la *LCDP* (sous réserve du remboursement des indemnités pour accident du travail).

[8] En ce qui concerne le manquement du défendeur à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en application de la *LCDP*, le fonctionnaire s'estimant lésé affirme que son licenciement a constitué un traitement discriminatoire persistant lié à son absence du travail pour raisons médicales, du fait que :

- son congé pour raisons médicales était lié au travail;
- la décision de le licencier a été le point culminant d'un schème persistant de discrimination et d'insensibilité à l'égard de sa condition médicale;
- le défaut du défendeur de prendre des mesures d'adaptation dénotait un mépris inconsideré de la recommandation de ses médecins de lui trouver un autre superviseur;
- le commandant de l'Installation l'a mis devant l'ultimatum de soit accepter un règlement par médiation, soit de faire face au licenciement sans soulever la question de savoir s'il pourrait bénéficier de mesures d'adaptation;
- le défendeur a ajouté à sa détresse en faisant livrer chez lui une demande médicale par des agents en uniforme;
- le licenciement a reposé sur des renseignements irrégulièrement obtenus pendant le processus de médiation;
- le défendeur l'a licencié sans faire le nécessaire pour prendre une décision éclairée. La preuve produite au contre-amiral impliquait que le fonctionnaire s'estimant lésé était responsable de la longueur et de l'échec du processus de médiation et qu'il avait accepté la perte subséquente de son emploi.

[9] Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient que les actions du défendeur ont aggravé sa condition médicale persistante et ont inutilement prolongé son incapacité de retourner au travail.

[10] Au chapitre des dommages-intérêts pour préjudice moral, le fonctionnaire s'estimant lésé demande que je me prévale du pouvoir discrétionnaire qui m'est conféré pour ordonner qu'on lui verse le montant maximum prévu de 20 000 \$ pour le préjudice subi par suite d'une violation de ses droits aux termes de l'alinéa 53(2)e) de la *LCDP* ainsi qu'un montant additionnel de 20 000 \$ pour le préjudice que lui a causé le non-respect de son contrat d'emploi. Le fonctionnaire s'estimant lésé justifie ce dédommagement par le fait que la détresse que lui ont causée les actions du défendeur l'a grandement empêché de jouir de la vie, a eu de lourdes conséquences sur sa relation avec son épouse ainsi que sur son fonctionnement quotidien et a nui à sa capacité de retourner au travail. Sur ce point, le fonctionnaire s'estimant lésé s'appuie sur une décision du Tribunal canadien des droits de la personne, *Ali Tahmourpour c. Gendarmerie royale du Canada*, 2008 TCDP 10, dans laquelle, pour des souffrances plus légères, le plaignant s'est vu accorder la somme de 9 000 \$. En l'espèce, le fonctionnaire s'estimant lésé subit douleur et souffrances depuis longtemps, de sorte que l'adjudication du montant maximal est de mise.

[11] Le fonctionnaire s'estimant lésé m'a également renvoyée à la décision que la Commission de règlement des griefs de la fonction publique ontarienne a rendue dans l'affaire *Ontario (Ministry of Community Safety and Correctional Services) v. Charlton* (2007), 162 L.A.C. (4^e) 71, où 20 000 \$, équivalant à deux fois le montant maximum prévu par la loi, ont été adjugés du fait que l'on n'avait pas respecté la garantie contractuelle donnée à la fonctionnaire s'estimant lésée quant à l'absence de harcèlement racial. Le fonctionnaire s'estimant lésé m'a également cité la décision que la Cour d'appel de l'Ontario a rendue dans *Keays*, où des dommages-intérêts punitifs de 100 000 \$ ont été accordés à un employé handicapé qu'on avait licencié dans des circonstances où le défendeur avait sciemment manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[12] Pour ce qui est de la violation délibérée et inconsidérée de ses droits par le défendeur, en application du paragraphe 53(3) de la *LCDP*, le fonctionnaire s'estimant lésé demande un dédommagement spécial de 20 000 \$ en se fondant sur les principes énoncés dans *Tahmourpour*, une affaire de discrimination raciale. Le fonctionnaire

s'estimant lésé affirme que le défendeur a intentionnellement omis de donner foi au conseil de ses médecins, qui lui prescrivaient un retour à l'atelier sous la supervision d'une autre personne, qu'il a agi avec hâte après l'échec du processus de médiation et qu'il a mis fin à son emploi pour des motifs non valables, ce qui a aggravé son état de santé psychologique.

[13] Quant à la violation de la confidentialité du processus de médiation, le fonctionnaire s'estimant lésé demande une indemnisation de 50 000 \$ pour le stress que lui a causé son licenciement, pour avoir dû passer par les étapes de la procédure d'arbitrage ainsi que pour l'incertitude dans laquelle on l'a entretenu quant à son rétablissement dans ses fonctions.

[14] Le fonctionnaire s'estimant lésé demande à ce que des intérêts s'appliquent aux montants adjugés, en application de l'alinéa 226(1)*i* de la *LRTFP*.

B. Pour le défendeur

[15] Le défendeur soutient que le non-respect de la confidentialité du processus de médiation a déjà été entièrement réparé par la décision de réintégrer le fonctionnaire s'estimant lésé dans ses fonctions, ce qui le met dans la même situation que si l'on n'avait pas mis fin à son emploi. En outre, au moment de son licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé sans solde et, avec la restriction selon laquelle il aurait droit aux avantages sociaux et au traitement « qu'il aurait eus le cas échéant », comme il est dit au paragraphe 169 de la décision 2008 CRTFP 8, ma décision envisage clairement que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas médicalement apte à se trouver au lieu de travail au moment de son licenciement. En conséquence, il devrait être réintégré en retrouvant le statut qui était le sien avant son licenciement.

[16] Le défendeur affirme qu'aucune autre indemnisation ne découle d'un bris de confidentialité et que les dommages-intérêts additionnels que réclame le fonctionnaire s'estimant lésé ne remplissent pas les critères juridiques d'adjudication de dommages-intérêts que la Cour d'appel fédérale a établis dans *Canada (Procureur général) c. Bédirian*, 2007 CAF 221, citant l'analyse en quatre points que la Cour suprême du Canada a élaborée dans les arrêts *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085, et *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701. Le défendeur soutient que le préjudice qu'il a causé au fonctionnaire

s'estimant lésé en ne prenant pas la peine de prendre une décision éclairée a été réparé par l'annulation de sa décision de le licencier.

[17] En ce qui a trait à l'indemnisation pour préjudice moral prévue à l'alinéa 53(2)e de la *LCDP*, le défendeur soutient que les circonstances de l'espèce ne justifient pas l'adjudication du montant maximum et que l'indemnisation devrait se limiter à 7 000 \$ au vu de la jurisprudence suivante :

- *Day c. Société canadienne des postes*, 2007 TCDP 43 : 6 000 \$;
- *Coulter c. Courier Purolator Limitée*, 2004 TCDP 37 : 5 000 \$;
- *Knight c. Société de transport de l'Outaouais*, 2007 TCDP 15 : 2 000 \$;
- *Tanzos c. AZ Bus Tours Inc.*, 2007 TCDP 33 : 3 000 \$.

[18] Le défendeur nie avoir agi de manière délibérée ou inconsidérée, même s'il a bel et bien tenu compte des questions abordées lors du processus de médiation. Il a agi de bonne foi, mais a manqué de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé au point qu'il risquait d'en résulter une contrainte excessive. Sur ce point, le défendeur cite les décisions *Cole c. Bell Canada*, 2007 TCDP 7, où la définition retenue d'un acte inconsidéré est celle d'un acte « qui fait preuve d'indifférence à l'égard des conséquences » (au paragraphe 100), et *Montreuil c. Comité des griefs des Forces canadiennes*, 2007 TCDP 52. Le défendeur demande à ce que toute réclamation de dommages-intérêts aux termes du paragraphe 53(3) de la *LCDP* soit rejetée.

[19] Le défendeur maintient qu'un dommage-intérêt de 7 000 \$ et la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé le dédommagent complètement de tout préjudice moral lié à son licenciement.

IV. Motifs

[20] L'un des changements clés apportés par la nouvelle *LRTFP* a été d'habiliter les arbitres de griefs à examiner, lors de l'instruction d'un grief, les aspects du grief se rapportant à de la discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il s'agit de la première affaire dans laquelle la Commission doit interpréter ces dispositions. L'alinéa 226(1)g) de la *LRTFP* confère à l'arbitre de grief le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la *LCDP*, et l'alinéa 226(1)h) stipule les redressements que

peut adjuger l'arbitre de grief, en l'occurrence une ordonnance d'indemnisation pour préjudice moral d'un montant maximal de 20 000 \$ (alinéa 53(2)e) de la *LCDP*) et l'adjudication d'une indemnité spéciale maximale de 20 000 \$ (paragraphe 53(3) de la *LCDP*) :

53. (2) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur qui juge la plainte fondée peut, sous réserve de l'article 54, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire :

[...]

e) d'indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral.

[...]

(3) Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2), le membre instructeur peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$, s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsideré.

[21] La décision de l'arbitre de grief d'en arriver à un redressement approprié est une décision discrétionnaire. Il est laissé à l'arbitre de grief le soin de trouver un équilibre, en tenant compte du caractère de la violation des droits du fonctionnaire s'estimant lésé et de ses autres circonstances particulières au moment de cette violation.

[22] Toutefois, la *LCDP* fournit certaines directives quant à l'estimation d'un montant approprié au titre de la réparation :

[...]

54. (1.1) Il tient compte, avant d'imposer la sanction pécuniaire visée à l'alinéa 1c) :

a) de la nature et de la gravité de l'acte discriminatoire ainsi que des circonstances l'entourant;

b) de la nature délibérée de l'acte, des antécédents discriminatoires de son auteur et de sa capacité de payer.

[...]

[23] Dans l'affaire en instance, outre la constatation que l'employeur a illégalement mis fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il n'a pas pris de mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé, au point qu'il en a résulté un risque de contrainte excessive pour ce dernier, j'ai également conclu que l'employeur avait indûment licencié le fonctionnaire s'estimant lésé sur la base de renseignements confidentiels obtenus pendant la médiation. Par conséquent, le pouvoir plus général de réparation que le paragraphe 228(2) de la *LRFP* confère à un arbitre de grief est aussi pertinent à l'adjudication d'un redressement en l'espèce :

(2) Après étude du grief, il tranche celui-ci par l'ordonnance qu'il juge indiquée. [...]

[...]

[24] Le fonctionnaire s'estimant lésé ayant droit à des dommages-intérêts tant aux termes de la *LCDP* qu'en vertu du pouvoir général de redressement conféré à l'arbitre de grief, ses réclamations seront examinées sous ces deux angles, selon ce qui est pertinent.

1) Indemnisation pour perte de traitement et d'avantages sociaux subie par suite du licenciement illégal du fonctionnaire s'estimant lésé

[25] Le fonctionnaire s'estimant lésé réclame, au titre de ses pertes en traitement et en avantages sociaux, une indemnisation rétroactive à la date de sa réintégration, un dédommagement rétroactif au début de son congé pour raisons médicales pour les pertes subies par suite de l'annulation de ses avantages sociaux ainsi qu'un congé payé rétroactif au 1^{er} avril 2005, date à laquelle la CRTFP a été autorisée à interpréter et appliquer les dispositions de la *LCDP*.

[26] Le défendeur soutient la thèse que, puisque le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé non payé au moment de son licenciement, je ne peux que le remettre dans la situation où il se trouvait au moment du licenciement, soit celle d'employé en congé sans solde, et donc qu'aucun dédommagement n'est payable à ce titre.

[27] Dans les circonstances de l'espèce, j'estime que les dommages-intérêts dus au fonctionnaire s'estimant lésé par suite de son licenciement ne relèvent pas uniquement du non-respect par l'employeur de la *LCDP*, mais aussi du pouvoir général de redressement que me confère, à titre d'arbitre de grief, le paragraphe 208(2) de la *LRFP*, comme à toute autre affaire de licenciement. En temps normal, un employé

réintégré dans ses fonctions est en droit d'être dédommagé de ses pertes, rétroactivement à la date de son licenciement. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé a droit à son traitement, aux occasions manquées d'effectuer des heures supplémentaires, aux avantages sociaux et à toute perte subie par suite de l'annulation de ses avantages sociaux, et ce, rétroactivement à la date de sa réintégration. Comme j'ai rejeté le grief de harcèlement du fonctionnaire s'estimant lésé, il n'y a pas lieu d'adjuger des dommages-intérêts rétroactifs au 1^{er} avril 2005.

[28] Dans ma décision, au paragraphe 169, j'ai dit que « [l]e fonctionnaire s'estimant lésé est réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son licenciement, avec droit aux avantages sociaux et au traitement qu'il aurait eus le cas échéant [je souligne] ». Je crois comprendre que, lors de l'arbitrage de ses griefs, le fonctionnaire s'estimant lésé touchait des indemnités pour accident du travail. En conséquence, aucun dédommagement n'est dû par le défendeur avant la date de licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé, puisque ce dernier recevait des indemnités prévues par la loi, prestations dont il avait fait la demande.

2) 20 000 \$ pour préjudice moral en application de l'alinéa 53(2)e) de la LCDP

[29] Au chapitre de l'indemnisation pour préjudice moral, je note que le défendeur a concédé que le fonctionnaire s'estimant lésé était en droit d'obtenir des dommages-intérêts. Le fonctionnaire s'estimant lésé réclame à ce titre l'indemnité maximale de 20 000 \$, tandis que le défendeur juge que 7 000 \$ sont suffisants pour le préjudice moral subi.

[30] Dans l'estimation du montant approprié de dédommagement, la *LCDP* établit les lignes directrices suivantes que je considère pertinentes : la nature, les circonstances, la gravité et le caractère délibéré ou intentionnel de l'acte discriminatoire ainsi que les antécédents discriminatoires de son auteur.

[31] Sur le fond de l'affaire en instance, j'ai déterminé que le défendeur avait agi de façon précipitée lorsqu'il a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé. Le défendeur connaissait l'état de santé fragile du fonctionnaire s'estimant lésé, pourtant il n'a pas tenu compte des conséquences que cela pouvait avoir sur la santé de ce dernier lorsqu'il a hâtivement mis fin à son emploi. Le défendeur m'a invoqué le fait que l'absence du fonctionnaire s'estimant lésé n'avait rien fait pour gonfler le moral des troupes de l'unité, tout en admettant qu'aucun employé ne s'était plaint à cet égard.

Toutefois, rien n'indique, dans la preuve, que le défendeur se soit antérieurement livré à des pratiques discriminatoires à l'endroit du fonctionnaire s'estimant lésé. J'ai aussi retenu que, bien que le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé pour raisons médicales liées au travail, le défendeur ne s'est pas soucié de l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé jusqu'à ce qu'il décide de mettre fin à son emploi et que, à ce moment-là, le défendeur n'avait pas tenu compte des recommandations du médecin du fonctionnaire s'estimant lésé selon lesquelles il était possible d'accommoder son retour au travail.

[32] Je suis satisfaite qu'en raison des actions du défendeur, le fonctionnaire s'estimant lésé a subi un préjudice moral indu, au sens de l'alinéa 53(2)e) de la *LCDP* et qu'il devrait être dédommagé pour cela.

[33] J'ai étudié les précédents cités par les parties. Le fonctionnaire s'estimant lésé considère que le préjudice moral qu'il a subi était supérieur à celui du plaignant dans *Tahmourpour* et assurément aussi intense que celui de la plaignante dans *Charlton*. De son côté, le défendeur considère que le préjudice moral subi par le fonctionnaire s'estimant lésé se compare davantage à celui des plaignants dans *Day*, *Coulter*, *Knight* et *Tanzos*. Chacune de ces affaires s'articule autour de faits particuliers :

- Dans *Tahmourpour*, on a jugé que le plaignant avait été licencié pour des motifs liés à de la discrimination raciale.
- Dans *Charlton*, la plaignante a reçu, à son domicile, des lettres anonymes de menace constituant du harcèlement racial, et on a jugé qu'il y avait là rupture de la relation d'emploi.
- Dans *Day*, le plaignant a été mis en congé de maladie et retiré du lieu de travail; il n'a pas été informé des motifs de la décision de l'employeur.
- Dans *Coulter*, le plaignant souffrait d'une maladie dégénérative et a été licencié en raison de la qualité de son travail à un poste dans lequel il bénéficiait de mesures d'adaptation.
- Dans *Knight*, l'employeur a refusé d'embaucher le plaignant pour l'affecter à un poste particulier qui aurait convenu, par accommodement, aux limitations fonctionnelles du plaignant.

- Dans *Tanzos*, l'employeur a traité l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de façon très étroite, en affectant la plaignante à un poste à temps partiel, en fonction des disponibilités, pour accommoder son incapacité sans égard à ses besoins.

[34] À la lumière de cette jurisprudence et de la preuve qui m'a été produite à l'audience, je suis d'avis que le préjudice moral subi par le fonctionnaire s'estimant lésé était quelque peu supérieur à celui de *Day, Coulter, Knight* et *Tanzos*, mais pas aussi marqué que celui qu'a subi la plaignante dans *Charlton*. Je considère que les circonstances du fonctionnaire s'estimant lésé s'apparentent davantage aux faits et conséquences de *Tahmourpour*. Par conséquent, j'estime approprié d'octroyer au fonctionnaire s'estimant lésé un dédommagement de 9 000 \$.

3) 20 000 \$ en dommages-intérêts pour rupture du contrat d'emploi, sur la base des principes énoncés dans *Keays c. Honda Canada Inc.*

[35] Le 27 juin 2008, après que les parties eurent présenté leurs observations écrites, la Cour suprême du Canada a renversé en partie la décision que la Cour d'appel de l'Ontario avait rendue dans *Keays* (voir *Honda Canada Inc. c. Keays*, 2008 CSC 39). Dans cette affaire, on avait mis fin à l'emploi du plaignant en raison de son refus de rencontrer les représentants du défendeur au sujet de son absentéisme. Le plaignant a intenté une action pour congédiement injustifié. Le juge de première instance a estimé que le défendeur s'était livré à des actes répréhensibles, y compris de la discrimination et du harcèlement à l'endroit du plaignant, et il a accordé à ce dernier des dommages-intérêts s'élevant à 500 000 \$, une prime et les dépens d'une indemnisation substantielle. La Cour d'appel de l'Ontario a réduit la prime et a abaissé le montant des dommages-intérêts punitifs à 100 000 \$, mais a par ailleurs confirmé la décision de première instance quant au préavis. Sur l'appel intenté par le défendeur appelant, la Cour suprême, dans une décision majoritaire, a annulé la décision d'accorder des dommages-intérêts majorés pour les circonstances du congédiement et des dommages-intérêts punitifs. La Cour suprême a fait le raisonnement que, en règle générale, l'employé ne peut être indemnisé de la perte de son emploi non plus que des souffrances morales causées par le congédiement, si ce n'est dans le cas où ce préjudice moral avait raisonnablement été envisagé par les parties à la signature du contrat de travail (cette règle est énoncée dans *Hadley c. Baxendale* (1854), 9 Ex. 341, 156 E.R. 145). De même, des dommages-intérêts punitifs ou majorés ne sont accordés

qu'à titre exceptionnel, dans les cas où l'acte fautif délibéré est si malveillant et inacceptable qu'il justifie une sanction indépendante.

[36] Conformément au raisonnement que la Cour suprême a adopté dans *Keays* eu égard à la possibilité, en common law, d'accorder des dommages-intérêts punitifs dans le cas d'un licenciement, je considère que la *LRTFP* ne prévoit pas l'adjudication de dommages-intérêts pour la simple perte d'emploi ou pour la douleur et le préjudice moral subis par suite de la perte d'un emploi, mais que le redressement approprié réside plutôt dans la durée de la période de préavis. Dans l'affaire en instance, étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé a été rétabli dans ses fonctions et que je lui ai accordé un plein dédommagement pour la perte de traitement et d'autres avantages sociaux à partir de la date du licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé a été intégralement indemnisé pour la rupture du contrat de travail.

[37] Selon le raisonnement suivi par la Cour suprême dans *Keays*, l'octroi de dommages-intérêts punitifs serait réservé aux cas où l'acte fautif délibéré est si malveillant et inacceptable qu'il justifie une sanction indépendante. Dans l'affaire qui nous occupe, les actions du défendeur ont pu être surnoises, mais il n'a pas été démontré que sa conduite a été à ce point malveillante ou inacceptable qu'elle justifie, relativement à une rupture de contrat, un motif d'adjudication de dommages-intérêts distinct des autres redressements prévus par la loi dans cet octroi. Par conséquent, aucun dommage-intérêt n'est dû au titre de cette réclamation.

- 4) **Indemnité spéciale de 20 000 \$ pour la violation délibérée et inconsidérée des droits du fonctionnaire s'estimant lésé, aux termes du paragraphe 53(3) de la *LCDP* et**
- 5) **Dommages-intérêts de 50 000 \$ pour les répercussions fâcheuses du non-respect de la confidentialité, pendant le processus de médiation, par le défendeur**

[38] J'ai choisi de traiter ces réclamations ensemble, car elles portent toutes deux sur une indemnisation supplémentaire, mais pour des raisons différentes. Dans la mesure où j'estime que le fonctionnaire s'estimant lésé doit être indemnisé du non-respect du processus de médiation par le défendeur, mon pouvoir général de redressement s'applique au montant des dommages-intérêts qui peuvent être octroyés, sans une indemnité maximale prévue par la loi. Dans la mesure où je conclus que le défendeur a agi délibérément [« wilfully »] et de façon inconsidérée [« recklessly »], au sens de la *LCDP*, lorsqu'il a omis de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire

s'estimant lésé, les dommages-intérêts à octroyer se limitent à l'indemnité maximale de 20 000 \$ prévue par le paragraphe 53(3).

[39] En l'espèce, je suis d'avis que les répercussions négatives du non-respect, par le défendeur, de la confidentialité pendant le processus de médiation sont directement liées aux actions du défendeur lorsqu'il a mis fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé. Par conséquent, une adjudication conjuguée de dommages-intérêts est de mise. Il me faut aussi tenir compte de la thèse du défendeur selon laquelle la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé constitue le redressement de tout préjudice ayant pu être causé par le non-respect de la confidentialité du processus de médiation et qu'il n'y a pas lieu d'octroyer des dommages-intérêts.

[40] Dans le *Canadian Oxford Dictionary*, le terme « reckless » (insouciant) est défini en anglais comme l'absence de prudence ou le fait d'agir au mépris des conséquences et le terme « wilful » signifie intentionnel et délibéré. Ces définitions impliquent une norme de conduite qui est quelque peu en deçà de l'acte malveillant ou inacceptable décrit par la Cour suprême. Ainsi, dans la mesure où le défendeur a agi de façon délibérée et sans tenir compte des conséquences, je crois que ses actions s'inscrivent à l'intérieur des paramètres définis par la loi.

[41] Sur le fond de cette affaire, il m'est apparu que les représentants du défendeur avaient fait fi de l'engagement de confidentialité qu'ils avaient signé devant le médiateur, une situation sur laquelle ils pouvaient pourtant exercer un contrôle. En ce sens, j'estime que la conduite du défendeur a été délibérée. J'ai également jugé que la décision du défendeur de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé a non seulement reposé sur des renseignements propres à induire en erreur, mais a aussi été prise au mépris des conditions imposées par la loi ou des conséquences que cela pouvait avoir sur le fonctionnaire s'estimant lésé. De ce point de vue, le défendeur a agi avec insouciance.

[42] Dans les motifs de la décision 2008 CRTFP 8, j'ai souligné que le processus de médiation était maintenant une dimension clé du mandat législatif de la Commission. J'ai également fait valoir à quel point la confidentialité du processus de médiation était désormais un principe bien établi que les tribunaux ont confirmé. J'ai déclaré en outre qu'en l'absence de confidentialité, l'intégrité du processus de médiation de la Commission serait compromise. Ces dimensions mettent en relief à quel point il faut prendre au sérieux le non-respect de la confidentialité du processus de médiation, en

particulier lorsque cela débouche, comme dans l'affaire en instance, sur le licenciement injustifié d'un employé.

[43] En l'espèce, des renseignements confidentiels sur le fonctionnaire s'estimant lésé ont non seulement été divulgués à des personnes extérieures au processus de médiation qui n'étaient pas autorisées à les obtenir, en l'occurrence le capitaine Hainse et Mme Stringer, mais aussi ont-ils été transmis, dans une note d'information, au contre-amiral de façon sélective et déformée, ce qui a tenu lieu de justification au licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé (voir 2008 CRTFP 8). Les observations suivantes au sujet du comportement du fonctionnaire s'estimant lésé non seulement n'étaient pas pertinentes à la décision de mettre fin à son emploi, mais aussi présentaient-elles le fonctionnaire s'estimant lésé sous le plus mauvais jour : on lui imputait la longueur et l'absence apparente de progrès d'un processus de médiation lié à une autre affaire, alors que ce n'était manifestement pas le cas; la médiation d'un grief avait échoué du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait fait preuve d'un manque de coopération en refusant d'accepter les propositions du défendeur et, la participation de la conjointe du fonctionnaire s'estimant lésé au processus de médiation aurait apparemment pour légitimer la procédure de licenciement du défendeur.

[44] À la lumière de ces considérations, j'estime que le fonctionnaire s'estimant lésé est en droit de recevoir un dédommagement supplémentaire combiné de 8 000 \$, que je lui octroie en vertu des pouvoirs généraux de redressement que me confèrent les paragraphes 228(2) de la *LRTFP* et 53(3) de la *LCDP*.

6) Adjudication d'intérêts en vertu de l'alinéa 226(1)i) de la LRTFP

[45] L'alinéa 226(1)i) de la *LRTFP* prévoit qu'un arbitre de grief peut, dans le cas d'un grief portant sur le licenciement ou une sanction pécuniaire, adjuger des intérêts au taux et pour la période qu'il estime justifiés. La capacité d'adjuger des intérêts fait partie des changements apportés par la nouvelle *LRTFP* eu égard aux pouvoirs des arbitres de griefs. En outre, dans toutes les affaires citées par les parties, la Commission canadienne des droits de la personne a adjugé des intérêts aux plaignants qui ont été licenciés par suite d'actes discriminatoires de la part de l'employeur. Il m'est d'avis que les circonstances de l'espèce ainsi que les décisions antérieures de la Commission canadienne des droits de la personne sont suffisamment convaincantes pour justifier l'adjudication des intérêts précisés dans l'ordonnance ci-après, sur la

base du taux d'intérêt moyen (série quotidienne) déterminé par la Banque du Canada pour la période du 1^{er} juillet 2006 au 1^{er} août 2008, rétroactivement à la date du licenciement.

[46] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance réparatrice suivante :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[47] Sont accordés au fonctionnaire s'estimant lésé les dédommagements suivants, à la date de sa réintégration :

- 1) le traitement rétroactif à la date du licenciement, en application du paragraphe 228(2) de la *LRTFP*;
- 2) les occasions perdues d'effectuer des heures supplémentaires, rétroactivement à la date du licenciement, en vertu du paragraphe 228(2) de la *LRTFP*;
- 3) les avantages sociaux rétroactivement à la date de licenciement, en vertu du paragraphe 228(2) de la *LRTFP*;
- 4) les pertes subies par suite de l'annulation des prestations du fonctionnaire s'estimant lésé, aux termes du paragraphe 228(2) de la *LRTFP*;
- 5) 9 000 \$ au titre du préjudice moral subi, en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la *LCDP*;
- 6) 8 000 \$ d'indemnisation supplémentaire, au titre des paragraphes 228(2) de la *LRTFP* et 53(3) de la *LCDP*;
- 7) des intérêts payables sur les montants visés aux paragraphes 1), 2), 5) et 6) susmentionnés de la présente ordonnance, en application de l'alinéa 226(1)i) de la *LRTFP*, sous la forme d'un intérêt simple calculé annuellement au taux de 4,32 %, couru à partir de la date du licenciement jusqu'à la date du paiement de l'indemnisation.
- 8) Je demeure saisie de tous les aspects de cette décision remédiate pendant une période de 60 jours, aux fins de l'exécution de cet octroi.

Le 5 septembre 2008.

Traduction de la CRTFP

**Michele A. Pineau,
arbitre de grief**