

**Date:** 20251118

**Dossier:** 566-02-44962

**Référence:** 2025 CRTESPF 151

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

ENTRE

**MATHIEU LEMAY**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)**

employeur

Répertorié

*Lemay c. Conseil du Trésor (ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Christopher Rootham, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Meghan O'Halloran et Mathieu Delorme,  
Association canadienne des agents  
financiers

**Pour l'employeur :** David Perron et Larissa Volinets Schieven, avocats

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 1er août, les 12 et 26 septembre, et les 8 et 23 octobre 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

---

**I. Aperçu**

[1] La présente décision porte sur la réparation appropriée dans un grief. Comme en fait foi la décision *Lemay c. Conseil du Trésor (ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)*, 2024 CRTESPF 175 (« *Lemay no 1* »), j'ai accueilli un grief d'un employé qui a été mis en congé non payé parce qu'il n'était pas vacciné contre la COVID-19. J'ai conclu que sa croyance religieuse sincère selon laquelle il ne devrait pas recevoir le vaccin justifiait l'octroi d'une exemption. Les parties ont demandé de diviser la question de l'octroi de celle de la réparation; j'ai donc conservé la compétence pour trancher toute question relative à la réparation que les parties ne sont pas en mesure de régler elles-mêmes.

[2] Les parties ont été en mesure de régler partiellement la question relative à la réparation et ont demandé conjointement que les motifs de la Commission relatifs à la question des dommages-intérêts tiennent compte du fait que l'employeur a accepté de remplacer le congé non payé du fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») par un congé payé prévu à la clause 44.04 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des agents financiers pour le groupe Fonction de contrôleurs (qui expire le 6 novembre 2026) pour la période du 18 mars 2022 au 19 juin 2022 inclusivement. De plus, l'employeur versera la totalité de l'indemnisation due et effectuera tous les rajustements connexes aux soldes de congé et aux prestations du fonctionnaire. En d'autres termes, la période de congé non payé sera convertie en un congé payé et le fonctionnaire touchera la rémunération et les avantages sociaux (y compris la prime au bilinguisme, les crédits de congé et les autres droits applicables) associés au congé payé.

[3] Par suite de l'entente, la seule question qui reste à trancher par la Commission est le montant des dommages-intérêts, le cas échéant, qui peut être accordé aux termes des articles 53(2)e) ou 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*).

[4] J'ai conclu que le fonctionnaire a droit à des dommages-intérêts de 5 000 \$ en application de l'article 53(2)e) de la *LCDP*. Le fonctionnaire a droit à des dommages-intérêts pour préjudice moral en application de cet alinéa en raison de la perte de dignité et d'estime de soi qu'il a subie lorsqu'il a été mis en congé non payé.

Toutefois, j'ai conclu qu'il n'a pas droit à des dommages-intérêts en application de l'article 53(3) de la *LCDP* parce que la conduite de l'employeur n'était ni délibérée ni inconsiderée. Voici mes motifs détaillés.

## **II. Faits ayant mené au grief**

### **A. La Politique de vaccination**

[5] En 2021, lorsque les événements ayant donné lieu à son grief sont survenus, le fonctionnaire travaillait dans l'administration publique fédérale depuis environ 15 ans. Il avait été muté au ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (« Sécurité publique Canada ») peu avant cette date.

[6] Comme il est indiqué dans *Lemay no 1*, le 6 octobre 2021, le Conseil du Trésor a adopté la *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la « Politique de vaccination »). La Politique de vaccination exigeait que tous les employés de l'administration publique centrale soient entièrement vaccinés contre la COVID-19. Les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés ont été divisés en trois catégories : les employés partiellement vaccinés (c.-à-d. les employés qui ont reçu une dose d'un vaccin autorisé, mais qui n'ont pas reçu une série complète de vaccins), les employés qui ne peuvent pas être entièrement vaccinés et les employés qui ne souhaitent pas être entièrement vaccinés. La Politique de vaccination définissait l'employé qui ne pouvait pas être entièrement vacciné comme un employé qui ne pouvait pas être entièrement vacciné « [...] en raison d'une contre-indication étayée par un certificat médical, pour un motif religieux ou tout autre motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. »

[7] La Politique de vaccination exigeait que les employés fournissent une « attestation » au plus tard le 29 octobre 2021, selon laquelle ils étaient vaccinés ou ils n'étaient pas en mesure d'être vaccinés. La Politique de vaccination exigeait que les employés informent leur gestionnaire de leur besoin d'une mesure d'adaptation fondée sur une contre-indication étayée par un certificat médical, pour un motif religieux ou tout autre motif de distinction illicite « [...] dès que possible ou avant la date limite de présentation de l'attestation, dans la mesure du possible ». La Politique de vaccination énonçait que la « date de mise en œuvre complète » de la politique était le

15 novembre 2021, c'est-à-dire deux semaines après la date limite de présentation de l'attestation.

[8] L'employeur a publié un guide intitulé « Cadre relatif au dépistage obligatoire pour la mise en œuvre de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada » (le « Cadre »). Le Cadre indiquait que les gestionnaires « [...] doivent demander une attestation sous serment (signée devant un commissaire autorisé à recevoir de telles déclarations) contenant des renseignements détaillés sur la croyance religieuse sincère interdisant la vaccination complète ». L'employeur avait également préparé un affidavit vierge pour les employés qui demandaient des mesures d'adaptation à remplir et à faire attester.

[9] L'employeur avait également préparé une « trousse d'outils pour les gestionnaires ». Il y avait au moins cinq versions de la trousse d'outils pour les gestionnaires, datées des 8 et 26 octobre, du 12 novembre et du 17 décembre 2021, et du 4 février 2022. La trousse d'outils pour les gestionnaires indique clairement qu'un affidavit constitue un signe de sincérité de la croyance religieuse d'un employé, mais qu'il ne constitue pas une condition nécessaire pour accorder une mesure d'adaptation fondée sur la religion. Le fonctionnaire n'aurait pas eu accès à la trousse d'outils pour les gestionnaires pendant qu'il préparait sa demande de mesures d'adaptation.

#### **B. La demande de mesure d'adaptation pour des raisons religieuses du fonctionnaire**

[10] Comme je l'ai déjà mentionné, le fonctionnaire avait récemment changé de ministère lorsque la Politique de vaccination a été instaurée. Il avait reçu un courriel daté du 25 octobre 2021 indiquant que, selon les dossiers de Sécurité publique du Canada, son attestation était toujours en suspens. Le courriel semble avoir été envoyé à un certain nombre d'employés et non seulement au fonctionnaire. Dans le courriel, on demandait au fonctionnaire de fournir une capture d'écran de son attestation au plus tard le 28 octobre 2021.

[11] L'employeur n'a jamais expliqué la raison pour laquelle le fonctionnaire s'est fait imposer la date limite du 28 octobre 2021, alors que la Politique de vaccination lui donnait jusqu'au 29 octobre 2021.

[12] Le fonctionnaire a répondu le 26 octobre en vue de se plaindre du fait qu'on lui avait donné un jour de moins pour fournir son attestation et pour dire qu'il la fournirait le 29 octobre. Il a ensuite envoyé un courriel le 29 octobre pour affirmer qu'il avait rempli son attestation, mais qu'il ne fournirait pas des captures d'écran de celle-ci en raison de préoccupations en matière de protection des renseignements personnels.

[13] Le fonctionnaire n'a pas préparé d'affidavit dans le cadre de son attestation. Au cours de l'après-midi du 15 novembre 2021, l'employeur a demandé que le fonctionnaire prépare un affidavit signé au plus tard à la fin de cette journée-là. À la demande du fonctionnaire, il a accordé une prorogation jusqu'au lendemain en fin de journée. Il a fait attester un affidavit et l'a envoyé le lendemain. J'ai décrit le contenu de cet affidavit dans *Lemay no 1*.

[14] La demande de mesures d'adaptation du fonctionnaire a été examinée par un comité mis sur pied par Sécurité publique du Canada pour examiner ces demandes. Ce comité s'est réuni le 15 décembre 2021. La veille, un directeur des relations de travail a envoyé au gestionnaire du fonctionnaire un courriel comportant une liste de questions à poser au fonctionnaire aux fins d'examen par le comité, qui devait être effectué à 15 h le 15 décembre. Ce document constituait une liste générique de questions modèles préparée à l'intention des gestionnaires pour répondre aux multiples demandes possibles de mesures d'adaptation. Comme je l'ai affirmé dans *Lemay no 1*, la plupart de ces questions n'avaient rien à voir avec le fonctionnaire. Le fonctionnaire a répondu à ces questions en soulignant celles qui ne s'appliquaient pas à son égard. L'une des questions auxquelles il a répondu était : [Traduction] « Pourquoi votre croyance diffère-t-elle des dirigeants religieux de votre foi qui sont en faveur des vaccins? ».

[15] Le 17 février 2022, l'employeur a informé le fonctionnaire que sa demande de mesures d'adaptation avait été refusée. Le fonctionnaire avait jusqu'au 3 mars pour attester qu'il avait été vacciné, à défaut de quoi il serait mis en congé non payé, à compter du 17 mars.

[16] Le 4 mars 2022, le fonctionnaire a envoyé un courriel à la direction pour demander les trois choses suivantes :

[Traduction]

[...]

1. Une justification écrite expliquant clairement la raison pour laquelle ma demande d'exemption a été refusée;

2. Une confirmation du comité qu'il a reconnu que mes croyances religieuses sont sincères;

3. De quels renseignements le comité ne disposait-il pas pour lui permettre de prendre des mesures d'adaptation en reconnaissance du droit à la liberté de religion protégé par la Charte.

[...]

[17] Le 11 mars 2022, l'employeur a répondu à ce courriel en affirmant que le fonctionnaire n'avait pas démontré la façon dont sa croyance religieuse l'empêchait de se conformer à la Politique de vaccination et que la décision avait été prise en fonction des renseignements qu'il avait fournis.

[18] Le fonctionnaire a été mis en congé non payé à compter du 18 mars 2022. L'employeur a suspendu la Politique de vaccination le 20 juin 2022, et le fonctionnaire est retourné au travail.

### **III. Procédure suivie pour régler le différend concernant la réparation**

[19] Dans *Lemay no 1*, j'ai conclu que le fonctionnaire avait démontré l'existence d'un lien entre ses croyances et la religion et qu'il avait prouvé que sa croyance était sincère. En consultation avec les parties, j'ai décidé de trancher par écrit la question relative à la réparation. Comme je l'ai mentionné dans l'aperçu de la présente décision, les parties ont été en mesure de régler partiellement la réparation en l'espèce. Les parties ont eu l'occasion de déposer des éléments de preuve supplémentaires concernant la réparation, mais aucune ne l'a fait. Les deux ont déposé des arguments écrits concernant la réparation. Elles ont fait référence à un certain nombre de précédents pour étayer leurs arguments. Même si je ne cite pas chacune d'elles dans la présente décision, je les ai toutes lues.

### **IV. Aperçu des dispositions législatives régissant la présente décision**

[20] Le fonctionnaire demande une réparation de 20 000 \$ en vertu des articles 53(2)e) et 53(3) de la *LCDP*. La Commission a la compétence d'accorder ces deux chefs de dommages (voir la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public*

*fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), article 226(2)b)). Ces dispositions prévoient ce qui suit :

*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 :*

*53(2) If at the conclusion of the inquiry the member or panel finds that the complaint is substantiated, the member or panel may, subject to section 54, make an order against the person found to be engaging or to have engaged in the discriminatory practice and include in the order any of the following terms that the member or panel considers appropriate:*

[...]

...

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

*(e) that the person compensate the victim, by an amount not exceeding twenty thousand dollars, for any pain and suffering that the victim experienced as a result of the discriminatory practice.*

*(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.*

*(3) In addition to any order under subsection (2), the member or panel may order the person to pay such compensation not exceeding twenty thousand dollars to the victim as the member or panel may determine if the member or panel finds that the person is engaging or has engaged in the discriminatory practice wilfully or recklessly.*

[21] J'aborderai séparément ces deux chefs de dommages.

## **V. Dommages pour préjudice moral (article 53(2)e) de la LCDP)**

[22] Il ressort clairement de l'article 53(2)e) de la LCDP que la Commission peut accorder jusqu'à concurrence de 20 000 \$ pour indemniser le fonctionnaire pour le préjudice moral qu'il a subi en raison de l'acte discriminatoire. La Cour d'appel fédérale a énoncé trois principes utiles concernant l'article 53(2)e) dans *Madame Unetelle c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 183, que je suivrai en l'espèce.

[23] En premier lieu, l'article 53(2)e) a pour objet de fournir une réparation pour défendre la dignité et l'autonomie personnelle d'un demandeur et de reconnaître que

la nature humiliante et dégradante des pratiques discriminatoires (voir *Madame Unetelle*, aux paragraphes 13 et 28; et *Barcier c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 103, au par. 113).

[24] En deuxième lieu, il n'est pas nécessaire que l'acte discriminatoire soit l'unique cause du préjudice (voir *Madame Unetelle*, au par. 27). Toutefois, le plaignant doit quand même « [...] apporter la preuve que l'acte discriminatoire a effectivement causé un préjudice moral [...] » (tiré de *Barcier*, au par. 113). Cela nécessite qu'il y ait des éléments de preuve de préjudice moral (voir *Fang c. Administrateur général (ministère de l'Industrie)*, 2023 CRTESPF 52, au par. 154), telles que « [...] les conséquences émotionnelles, la frustration, la déception, la perte d'estime et de confiance de soi, le chagrin, le bien être affectif, le stress, l'anxiété et parfois même la dépression, les idées suicidaires et autres manifestations de nature psychologique résultant de l'acte discriminatoire » (tiré de *Youmbi Eken c. Réseaux Netrium Inc.*, 2019 TCDP 44, au par. 71). Des éléments de preuve médicaux sont utiles, mais ils ne sont ni nécessaires ni obligatoires pour établir un préjudice moral (voir *Dicks c. Randall*, 2023 TCDP 8, au par. 50).

[25] En troisième lieu, la Cour d'appel fédérale a décrit un « [...] principe, accepté dans la jurisprudence arbitrale, selon lequel la démonstration de l'existence d'un préjudice moral causé par un acte discriminatoire devrait ouvrir droit à l'indemnisation [...] » (voir *Madame Unetelle*, au par. 29).

[26] L'employeur a fait valoir que je devrais suivre l'approche adoptée dans *Canadian National Railway v. Teamsters Canada Rail Conference*, 2025 CanLII 45301, *Island Health v. United Food & Commercial Workers Local 1518*, 2023 CanLII 2827 (BC LA), et *Island Health v. United Food & Commercial Workers Local 1518*, 2022 CanLII 127683 (BC LA), dans lesquelles les arbitres de grief n'ont accordé aucun dommage-intérêt pour préjudice moral aux employés qui ont été mis en congé ou même congédiés en raison de la version de la Politique de vaccination de leur employeur. Ces cas se distinguent de la présente affaire. Dans le cas *Canadian National Railway*, l'employeur a suivi la pratique du gouvernement fédéral selon laquelle les exemptions devraient être interprétées de manière étroite. Puisque l'employeur en l'espèce est le gouvernement fédéral, il ne peut pas bénéficier de la même défense. Dans les affaires *Island Health*, l'employeur estimait qu'il agissait conformément à une ordonnance de santé publique provinciale qui l'empêchait

d'exempter les employés d'une politique de vaccination. En l'espèce, l'employeur a agi en vertu d'une politique qu'il a rédigée et non en vertu d'une obligation créée par un tiers. Par conséquent, j'ai conclu que ces cas n'étaient pas utiles. L'employeur a cité d'autres cas dans lesquels des violations des droits de la personne n'avaient pas été établies; l'employeur a admis que ces cas se distinguent de la présente affaire et je suis d'accord pour dire que je ne peux vraiment me fonder peu sur des cas où il n'y a pas eu violation des droits de la personne pour déterminer le montant des dommages-intérêts pour une violation aux droits de la personne.

[27] Conformément à ces principes, j'aborderai la présente affaire en trois étapes. En premier lieu, je déterminerai si le fonctionnaire a fourni une preuve de préjudice moral. En deuxième lieu, dans l'affirmative, je déterminerai si le préjudice moral a été causé en partie par la conduite discriminatoire que j'ai établie dans *Lemay no 1*. En troisième lieu, encore une fois, dans l'affirmative, j'établirai le montant approprié des dommages-intérêts.

#### **A. Preuve du préjudice moral**

[28] Les éléments de preuve du fonctionnaire à l'appui de son allégation sont énoncés dans l'annexe d'un affidavit qu'il a déposée dans *Lemay no 1*. L'annexe est composée de 33 pages de la description que fait le fonctionnaire de sa carrière, de ses croyances politiques, des événements qui ont mené au grief et de la raison pour laquelle il demande des dommages-intérêts. Les 64 autres pages sont des documents qui, selon lui, étayaient ses allégations. Il n'a pas été contre-interrogé au sujet de son affidavit ni de l'annexe.

[29] Dans ses arguments sur la réparation, le fonctionnaire a présenté des arguments davantage axés sur le préjudice moral qu'il a subi. Plutôt que d'examiner son annexe point par point, je mettrai plutôt l'accent sur ses arguments. Ses arguments étaient axés sur deux choses.

[30] En premier lieu, il a décrit que le fait d'être mis en congé non payé l'a privé de la dignité et de la signification qui sont associées au travail. Les éléments de preuve qu'il a déposés étayaient le fait qu'il a subi une frustration et une déception (qui, comme je l'ai indiqué plus tôt, constituent des formes de préjudice moral) du fait qu'il a été mis en congé non payé au lieu d'être au travail. Plus précisément, il a affirmé ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Mon investissement dans ma carrière constituait un engagement que j'ai pris envers la fonction publique. Je valorise mon travail en tant que partie importante de ma vie, il comporte une priorité plus élevée que l'hédonisme qui distrait de ce qui importe dans la vie. Le travail constitue la seule façon objective d'influer de manière positive ou négative sur une situation, en vue de changer les choses. Je reconnais sa capacité d'améliorer ma situation en le méritant. Mon employeur a perverti la nature de l'emploi en le réduisant à une simple conformité avec une politique qui portait atteinte à mes croyances. Toutefois, il s'agit des mêmes croyances qui ont guidé mon éthique de travail et mon dévouement envers la modernisation de la fonction publique en vue d'honorer les efforts fiscaux des contribuables canadiens au-delà de le dire et d'être rémunéré en trop pour répéter des mots à la mode. J'ai appris les langages de programmation et me suis familiarisé avec la technologie liée à mon secteur d'activité pour m'acquitter de ma responsabilité de faire partie de la solution.*

*Le fait d'être mis en congé non payé m'a privé de mes moyens de subsistance et de son importance. J'étais maintenant sans emploi, mais non par manque de volonté ou de capacité de fournir des résultats opérationnels.*

[...]

[31] Le fonctionnaire souligne également la reconnaissance dans *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38, et dans d'autres décisions selon laquelle le travail est un aspect fondamental de la vie d'une personne et une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être émotionnel. Je suis entièrement d'accord. Comme la Cour d'appel fédérale l'a récemment affirmé dans *Matos c. Canada (Procureur général)*, 2025 CAF 109, aux paragraphes 37 et 38 :

*[37] [...] il importe de se pencher, dans un premier temps, sur ce que les tribunaux ont pu dire sur le rôle du travail dans nos vies et des avantages non pécuniaires que les employés tirent de leur travail.*

*[38] En effet, on ne saurait trop insister sur l'importance de ce droit, et la jurisprudence canadienne regorge de références faites au rôle crucial que joue l'emploi dans la dignité et l'estime de soi de la personne.*

[32] En réponse, l'employeur soutient que la pandémie de la COVID-19 était très inhabituelle et comportait des circonstances sans précédent. À cet égard, je souscris

aux arguments en réponse du fonctionnaire selon lesquels des circonstances extraordinaires ne remplacent pas l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[33] L'employeur souligne également que la Commission a conclu dans *Rehibi c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2024 CRTESPF 47, que la Politique de vaccination était non disciplinaire.

Respectueusement, je ne comprends pas la pertinence de la nature non disciplinaire de la politique à la question de savoir si le fonctionnaire a présenté une preuve du préjudice moral.

[34] Toutefois, dans d'autres sections de son annexe, le fonctionnaire affaiblit l'incidence sur son sentiment d'estime de soi lorsqu'il a été obligé de quitter le travail. Il se plaint du fait que l'employeur ne s'est pas tenu à jour à l'égard de la technologie au travail, qu'en raison du [traduction] « médiocre ratio des intrants par rapport aux extrants » d'autres fonctionnaires, le secteur public ne le valorise pas, qu'il n'a pas acquis l'expérience nécessaire pour trouver un autre emploi dans le secteur privé, qu'un travail significatif ne lui a pas été affecté pour justifier son salaire tout au long de sa carrière, et (l'élément qui nuit le plus à son argument) que son travail n'était pas important et entraînait un [traduction] « piètre engourdissement cérébral ».

[35] J'ai conclu que le fonctionnaire a fourni une preuve de préjudice moral en raison du fait qu'il a été mis en congé non payé. Le fait qu'il ressent un certain mépris à l'égard de son emploi ne signifie pas qu'il ne peut pas tirer un certain avantage émotionnel et une certaine dignité du fait de travailler.

[36] Il revendique également un préjudice moral du fait d'avoir été forcé à avoir ce qu'il qualifie de relation conflictuelle dysfonctionnelle avec l'employeur, d'avoir un sentiment d'ostracisme et d'exclusion de ses collègues et de ne plus être en mesure de faire confiance à quiconque au lieu de travail. J'aborderai cet élément plus en détail lorsque j'aborderai le lien de causalité.

[37] Enfin, il revendique un préjudice moral en raison des répercussions financières de son congé non payé. L'employeur souligne qu'il avait accepté (après *Lemay no 1*) de payer le fonctionnaire pour les pertes financières réelles subies en raison de son congé non payé d'un peu plus de trois mois.

[38] Je vais commencer par souligné que l'article 53(2)e) de la *LCDP* ne concerne pas l'indemnisation des victimes de discrimination pour les pertes financières. Comme l'a dit la Cour d'appel fédérale dans *Madame Unetelle*, l'article 53(2)e) confère à la Commission la compétence d'accorder des dommages non pécuniaires. Les dommages non pécuniaires, par définition, ne concernent pas les pertes financières. Par exemple, le fonctionnaire déclare dans son annexe que la perte de rentrées de fonds au cours de son congé non payé a mené au paiement d'intérêts supplémentaires sur son hypothèque et d'autres crédits. Des dommages-intérêts pour préjudice moral ne peuvent pas compenser ces frais d'intérêts.

[39] Même si l'article 53(2)e) de la *LCDP* ne peut pas être utilisé pour compenser le préjudice financier, il peut servir à indemniser un demandeur pour le stress, l'anxiété ou d'autres effets émotionnels ou psychologiques négatifs liés à la perte de revenus pendant une certaine période. Le problème est que le fonctionnaire n'a présenté aucune preuve d'un tel préjudice. Ses arguments indiquent qu'il a subi un stress financier et de l'incertitude; toutefois, les éléments de preuve figurant à son annexe ne l'indiquent pas et n'indiquent pas que le fonctionnaire a subi du stress, de l'anxiété ou un autre effet émotionnel ou psychologique du fait qu'il n'a pas été payé. Même s'il peut être raisonnable de supposer qu'il en était ainsi, je ne peux pas fonder ma décision sur mes hypothèses sur la façon dont un employé réagira au fait de ne pas être payé. Je dois fonder ma décision sur les éléments de preuve présentés par le fonctionnaire. Le fonctionnaire n'indique jamais qu'il a subi un préjudice du fait de ne pas être payé, sauf le fait qu'il a dû payer des intérêts supplémentaires. À la lumière de l'absence d'éléments de preuve, je ne peux pas accorder des dommages-intérêts pour ce motif.

## **B. Lien de causalité entre le préjudice moral et la conduite discriminatoire**

[40] Le deuxième élément est que le fonctionnaire doit démontrer que son préjudice moral a été causé, du moins en partie, par la conduite discriminatoire de l'employeur.

[41] J'ai conclu que le fonctionnaire a démontré que sa perte de dignité et de son estime de soi parce qu'il a été mis en congé non payé était causée par la conduite discriminatoire. Honnêtement, le lien de causalité ici est évident : le préjudice moral découlant du fait qu'il ne travaillait pas a été causé par la décision de l'employeur de ne pas le laisser travailler.

[42] En ce qui concerne le reste de la demande du fonctionnaire, il n'a pas démontré un lien de causalité entre la conduite discriminatoire et le préjudice moral qu'il a subi.

[43] Le fonctionnaire affirme que l'employeur et lui avaient une relation conflictuelle. Sa preuve de cette relation conflictuelle est le fait que l'employeur a défendu le présent grief. Il ne s'agit pas d'une preuve du fait que ses sentiments subjectifs d'être dans une relation conflictuelle avec l'employeur étaient causés par la conduite discriminatoire.

[44] Le fonctionnaire affirme également qu'il avait été marginalisé et ostracisé dans le milieu de travail. Bizarrement, en tant que preuve du fait qu'il a été ostracisé, il a fourni une copie d'un avis à propos d'un barbecue social au travail auquel il avait été invité. Je ne comprends pas comment une invitation à un événement social démontre que le fonctionnaire est ostracisé. Il accuse ses collègues de l'avoir [traduction] « poignardé dans le dos » en votant en faveur des politiciens responsables de la Politique de vaccination et affirme qu'il est harcelé parce que ses collègues [traduction] « agissent comme si rien ne s'était produit ». Il ne s'agit pas d'une preuve d'ostracisme.

[45] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle il a été marginalisé au travail par la direction, ses arguments affirment que, depuis son retour au travail, on lui a attribué du travail moins important et on lui a refusé l'accès à d'importantes promotions au travail. Toutefois, selon ses éléments de preuve, il s'est vu confier [traduction] « [...] une expérience de travail qui ne correspondait pas à la valeur de son salaire [...] » et [traduction] « [u]ne expérience de travail sans intérêt » pendant des années avant d'être mis en congé non payé. Il se plaint que [traduction] « [...] le fait de savoir que ses perspectives professionnelles vers le règlement de ces problèmes [d'une organisation cloisonnée] que, visiblement, personne d'autre étant en mesure de faire quoi que ce soit à cet égard n'était disposé à le faire, lui fait perdre [sa] motivation à cet égard »; cela n'a rien à voir avec le fait d'être en congé non payé et il ne dit jamais le contraire. Il me demande de supposer que [traduction] « [é]tant donné que l'obligation de vaccination était prévue dans la politique, son application a laissé une trace documentaire qui peut être utilisée à la fois devant la Commission et pour influencer sur les décisions en matière de promotion » sans aucun élément de preuve que cela s'est produit.

[46] Son élément de preuve le plus solide est le suivant :

[Traduction]

[...]

*Depuis mon retour au travail à la suite de la suspension de la politique, j'ai pu voir que le travail qui m'était affecté était considérablement inférieur à mes capacités objectives, compte tenu de la difficulté à obtenir la désignation de CPA, dont l'employeur est au courant, car il l'a payé. Il y avait une réticence observable de la part de mes pairs à interagir sincèrement et de manière positive avec moi qui pouvait expliquer la difficulté de l'employeur de m'intégrer au sein des opérations avec les personnes dont le vote est la raison pour laquelle je n'ai plus d'emploi. Pourtant, il s'agit du résultat d'une application inconsiderée de la politique qui ne pouvait que mener inévitablement à une incapacité prévisible de l'employeur de reprendre ses activités tout en assurant un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination en conséquence. L'employeur aurait dû savoir que cela créerait une situation de [traduction] « patate chaude » qui créerait des difficultés opérationnelles. On ne devrait pas s'attendre à ce que je paye le prix de son manque de prévision et de son mépris à mon égard.*

[...]

[47] Ces éléments de preuve doivent être opposés aux éléments de preuve du fonctionnaire selon lesquels on ne lui confiait pas un travail intéressant ou difficile avant la Politique de vaccination. Il n'a donné aucun exemple concret d'un travail de qualité inférieure ou dégradant qui lui a été confié.

[48] Comme je l'ai déjà affirmé, il est assez clair que le fonctionnaire ressentait du mépris pour son emploi avant d'être mis en congé non payé et qu'il en était toujours ainsi. Il est également contrarié d'avoir été mis en congé non payé. Toutefois, il n'a pas démontré que le fait d'être mis en congé non payé lui a causé un préjudice moral ou a contribué au préjudice moral concernant la mesure dans laquelle il aime peu son travail.

[49] Enfin, le fonctionnaire soutient que l'employeur est responsable du fait qu'il n'a touché aucune prestation d'assurance-emploi pendant sa période de congé non payé. Je souscris à l'argument de l'employeur selon lequel il n'a aucun contrôle sur la question de savoir si Service Canada refuse la demande d'assurance-emploi d'une personne, et ce, pour la même raison que la Commission a invoquée au paragraphe 286 de *Rehibi*.

[50] J'ai conclu que le fonctionnaire a démontré que sa perte de dignité et d'estime de soi en raison de son incapacité de travailler a été causée par la conduite

discriminatoire de l'employeur. Le fonctionnaire n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve permettant d'établir un lien entre d'autres préjudices moraux et la conduite discriminatoire de l'employeur.

### **C. Montant des dommages-intérêts**

[51] En tant que dernière étape, je dois évaluer le montant des dommages-intérêts pour préjudice moral que le fonctionnaire a subi en raison de la perte de dignité et d'estime de soi parce qu'il n'avait pas d'emploi.

#### **1. Comment traiter les décisions rendues par des administrations sans plafond**

[52] Il n'existe aucune formule ni aucune approche fixe pour déterminer les dommages-intérêts à accorder pour un préjudice moral. Parfois, il été dit que le montant maximal de 20 000 \$ est réservé pour les « cas les plus flagrants » (voir *Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.*, 2012 TCDP 10, au par. 115). Les deux parties ont cité des décisions dans lesquelles la Commission et le Tribunal canadien des droits de la personne ont accordé des dommages-intérêts pour préjudice moral. Bon nombre de ces cas ont donné lieu à des indemnités variant entre 2 000 \$ et 5 000 \$ (comme *Barcier, Dicks et Fang*), tandis que d'autres s'élevaient à 10 000 \$ (comme *Kirby c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTESPF 41; et *Santawirya c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2018 CRTESPF 58).

[53] L'employeur a porté à mon attention trois décisions non publiées dans lesquelles un arbitre de grief a accordé des dommages-intérêts en matière de droits de la personne après avoir fait droit à un grief concernant des mesures d'adaptation pour motif religieux et un refus d'être vacciné. *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. City of Pickering (grief de Josh Posteraro - décision concernant des dommages-intérêts)*, non publiée, le 5 septembre 2025 (« Posteraro »); *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. City of Pickering (grief de Dan Flowers - décision concernant une demande de réparation)*, non publiée, le 31 août 2025 (« Flowers »); et *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. City of Pickering (grief de PG - décision concernant la réparation)*, non publiée, le 5 septembre 2025 (« PG »). Les décisions sur le fond dans les trois cas ont été citées et discutées dans *Bedirian c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2024 CRTESPF 58.

[54] Dans chaque cas, l'arbitre de grief a accordé des dommages-intérêts pour la perte de rémunération et d'avantages sociaux (comme les parties ont convenu de le faire en l'espèce). L'arbitre de grief a également accordé des dommages-intérêts en matière de droits de la personne. Dans *Posteraro*, il a accordé un montant de 4 500 \$; dans *Flowers*, il a accordé un montant de 10 000 \$; et dans *PG*, il a accordé un montant de 7 500 \$.

[55] Ces cas ont été tranchés en se fondant sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (L.R.O. 1990, chap. H.19; le « CDP de l'Ontario »). Le CDP de l'Ontario est différent de la *LCDP* à deux égards importants.

[56] En premier lieu, le CDP de l'Ontario ne comporte aucune disposition équivalente à l'article 53(3) de la *LCDP*. Ce que l'on qualifie en général de [traduction] « dommages-intérêts en matière de droits de la personne » en Ontario sont accordés en vertu de l'article 45.2(1) du CDP de l'Ontario, qui est ainsi libellé :

**45.2 (1)** À la suite d'une requête présentée en vertu de l'article 34, le Tribunal peut, s'il décide qu'une partie à la requête a porté atteinte à un droit d'une autre partie à la requête reconnu dans la partie I, rendre une ou plusieurs des ordonnances suivantes :

1. Une ordonnance enjoignant à la partie qui a porté atteinte au droit de verser une indemnité à la partie lésée pour la perte consécutive à l'atteinte, y compris une indemnité pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.

2. Une ordonnance enjoignant à la partie qui a porté atteinte au droit d'effectuer une restitution à la partie lésée, autre que le versement d'une indemnité, pour la perte consécutive à l'atteinte, y compris une restitution pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.

3. Une ordonnance enjoignant à toute partie à la requête de prendre

**45.2 (1)** On an application under section 34, the Tribunal may make one or more of the following orders if the Tribunal determines that a party to the application has infringed a right under Part I of another party to the application:

1. An order directing the party who infringed the right to pay monetary compensation to the party whose right was infringed for loss arising out of the infringement, including compensation for injury to dignity, feelings and self-respect.

2. An order directing the party who infringed the right to make restitution to the party whose right was infringed, other than through monetary compensation, for loss arising out of the infringement, including restitution for injury to dignity, feelings and self-respect.

3. An order directing any party to the application to do anything that,

*les mesures qui, selon le Tribunal,  
s'imposent pour favoriser  
l'observation de la présente loi.*

*in the opinion of the Tribunal, the  
party ought to do to promote  
compliance with this Act.*

[57] Cela signifie que les indemnités accordées en vertu de l'article 53(2)e) de la *LCDP* ne sont pas directement comparables aux indemnités accordées en vertu de l'article 45.2(1) du *CDP* de l'Ontario. Dans la mesure dans laquelle un tribunal de l'Ontario tient compte de la dissuasion ou de tout autre facteur habituellement pertinent aux dommages punitifs lorsqu'il accorde une indemnité, cela signifie que l'indemnité n'est pas directement comparable aux dommages-intérêts prévus à l'article 53(2)e) de la *LCDP*.

[58] À titre d'exemple hypothétique, supposons qu'un tribunal de l'Ontario accorde des dommages-intérêts de 15 000 \$. Dans ses motifs, le tribunal explique que le demandeur a subi une perte de dignité et d'estime de soi et que la conduite du défendeur est si flagrante qu'elle justifie une certaine conséquence monétaire. Ces dommages-intérêts ne sont pas équivalents à l'indemnité de 15 000 \$ prévue à l'article 53(2)e) de la *LCDP*; ils sont plutôt équivalents à une indemnité se situant entre les articles 53(2)e) et 53(3) de la *LCDP*.

[59] En deuxième lieu, il n'existe aucun plafond sur les dommages-intérêts en matière de droits de la personne en Ontario. En 2006 (dans une loi entrée en vigueur en 2008), l'Assemblée législative de l'Ontario a supprimé ce qui était auparavant un plafond de 10 000 \$ pour les dommages-intérêts pour [traduction] « angoisse mentale ».

[60] L'employeur soutient que l'absence de plafond en Ontario signifie que les montants des indemnités dans ce ressort ne peuvent pas être comparés aux indemnités accordées en vertu de la *LCDP*. L'employeur soutient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] Les dommages-intérêts de 10 000 \$ accordés dans le contexte du Code, où aucun montant maximal n'est prévu par la loi et où des dommages-intérêts importants peuvent être accordés, figurent au bas ou au milieu de l'échelle. En revanche, sous le régime de la LCDP, un montant de 10 000 \$ représente le point médian de l'indemnité maximale autorisée, ce qui indique une constatation beaucoup plus grave sur le spectre des mesures de réparation. Par conséquent, les dommages-intérêts accordés dans Flowers*

*indiquent un résultat moyen dans un contexte ne comportant aucun plafond [...]*

[...]

[61] Le fonctionnaire a déposé une deuxième réplique dans laquelle il conteste cette affirmation et soutient que, lorsqu'on prend en compte les indemnités en Ontario, elles ne devraient pas être au prorata simplement parce que la *LCDP* impose un plafond sur les dommages-intérêts.

[62] En ce qui concerne le différend des parties concernant le recours à des décisions d'autres ressorts n'ayant aucun plafond, je reviens au principe de base selon lequel il n'existe aucune formule pour calculer les dommages-intérêts. L'évaluation des dommages-intérêts ne constitue pas un exercice mathématique. De plus, chaque cas est différent. Les dommages-intérêts appropriés dans un cas donné sont toujours déterminés en fonction des faits particuliers de ce cas.

[63] Cela étant dit, je n'accepte pas l'argument de l'employeur selon lequel, essentiellement, je ne devrais pas tenir compte des indemnités accordées dans des ressorts sans plafond.

[64] J'ai une préoccupation d'ordre pratique quant à l'approche de l'employeur concernant la façon d'écarter ces indemnités. Le point culminant des dommages-intérêts en matière de droits de la personne fondés sur un préjudice concernant la dignité, les sentiments et l'estime de soi semble être l'indemnité de 200 000 \$ accordée dans *A.B. v. Joe Singer Shoes Limited*, 2018 HRTO 107, ou de 220 000 \$, selon la façon dont une personne interprète *Francis v. BC Ministry of Justice* (No. 5), 2021 BCHRT 16 (le tribunal a calculé les dommages-intérêts à 220 000 \$, mais les a ensuite réduits de 20 % afin de tenir compte du fait que d'autres événements ont contribué à 20 % au préjudice subi dans ce cas). Cela signifie-t-il que je dois traiter une indemnité accordée dans un ressort sans plafond comme s'il ne valait que 10 % de sa valeur nominale parce que le plafond de 20 000 \$ correspond à 10 % de l'indemnité maximale dans un ressort sans plafond? Ou, devrais-je la traiter comme 20 % parce que les ressorts sans plafond n'ont pas de chefs de dommages distincts comme dans les articles 53(2)e) et 53(3) de la *LCDP*? Il serait bizarre de ne pas tenir compte de décisions rendues par d'autres ressorts de cette manière.

[65] J'ai également trouvé intéressante la discussion sur les comparaisons interjuridictionnelles des dommages-intérêts accordés dans *Parkdale Community Legal Services c. Canada*, 2025 CF 912. Dans ce cas, les demandeurs ont contesté la constitutionnalité des plafonds en matière de dommages-intérêts prévus dans la *LCDP*. Ils ont présenté un rapport d'expert qui a fait valoir que les plafonds en matière de dommages-intérêts prévus dans la *LCDP* servent à limiter les indemnités par rapport aux dommages-intérêts en matière de droits de la personne en Ontario et en Colombie-Britannique (voir le paragraphe 35) dans les affaires ordinaires et extrêmes (voir le paragraphe 177). Le procureur général du Canada a présenté un rapport d'expert en réponse selon lequel les plafonds prévus par la *LCDP* n'entraînent pas l'octroi de dommages-intérêts moins élevés (voir le paragraphe 38). La Cour était d'accord avec le procureur général du Canada pour dire qu'elle ne devrait pas accepter les conclusions de l'expert des demandeurs (voir les paragraphes 175 à 185). Toutefois, l'employeur en l'espèce (représenté par le procureur général du Canada) me demande de faire exactement le contraire de ce qu'il a soutenu dans *Parkdale*, à savoir accorder une indemnité moins élevée dans le cadre du régime fédéral que celle qui serait appropriée dans un régime sans plafond.

[66] Essentiellement, le procureur général du Canada a convaincu la Cour dans *Parkdale* de ne pas accepter que le plafond prévu dans la *LCDP* réduise les indemnités dans les cas ordinaires, mais il souhaite que je réduise cette indemnité par rapport à celle de l'Ontario en raison du plafond.

[67] D'autre part, il convient de noter les motifs donnés par l'arbitre de grief dans ces décisions non publiées. Dans *Flowers*, le syndicat a demandé 20 000 \$ en dommages-intérêts en matière de droits de la personne. L'arbitre a conclu comme suit :

[Traduction]

[...]

*Dans toutes ces circonstances, je conclus que 10 000 \$ est un montant approprié de dommages-intérêts. J'accepte qu'une indemnité « normale » au titre de dommages-intérêts puisse figurer dans la gamme proposée par le syndicat. Toutefois, pour les motifs discutés, les circonstances n'avaient rien de normal et, quoi qu'il en soit, ce montant constitue une indemnité appropriée pour le préjudice à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi du fonctionnaire s'estimant lésé qui, selon moi, est survenu en raison du traitement qu'il a reçu.*

[...]

[68] En revanche, j'ai déjà cité des cas de ressort fédéral selon lesquels l'indemnité maximale de 20 000 \$ est réservée aux cas les plus extrêmes. Par conséquent, contrairement aux arbitres de grief de l'Ontario, je ne peux pas considérer un montant de 20 000 \$ comme une indemnité « normale » de dommages-intérêts.

[69] Lorsque j'ai examiné cette question, j'ai constaté que l'approche adoptée par la Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador (CATNL) dans *Hillyer v. Tilley*, 2024 NLCA 35 était la plus convaincante. Initialement, ce cas ne semble pas analogue au présent cas, mais je le trouve néanmoins utile.

[70] *Hillyer* concerne un accident d'autobus. Un autobus transportant des résidents de Terre-Neuve-et-Labrador est entré en collision avec un pont en Nouvelle-Écosse. Les passagers ont soutenu que l'accident découlait de la négligence du conducteur d'autobus. L'autobus était conduit par une personne qui vivait à Terre-Neuve-et-Labrador, était assuré et immatriculé à Terre-Neuve-et-Labrador et appartenait à une société de Terre-Neuve-et-Labrador. Les passagers ont poursuivi le conducteur et le propriétaire de l'autobus à Terre-Neuve-et-Labrador.

[71] Au moment de l'accident, la loi de la Nouvelle-Écosse prévoyait un plafond de 2 500 \$ pour des dommages non pécuniaires subis après un accident d'automobile qui a causé des blessures mineures. Terre-Neuve ne prévoyait aucun plafond de ce genre et, par conséquent, le plafond de common law de 100 000 \$ (ajusté pour tenir compte de l'inflation rétroactivement à 1978) s'appliquait. La CATNL devait décider si le plafond de la Nouvelle-Écosse s'appliquait même si la demande avait été présentée à Terre-Neuve-et-Labrador. Selon les règles concernant les conflits entre les lois, le droit de fond d'un cas est celui du ressort où l'accident a eu lieu, mais le droit procédural est celui où le cas est intenté. La question que la CATNL devait trancher était celle de savoir si le plafond était une question de fond ou de procédure. Elle a conclu que le plafond était une question de fond. Ce faisant, et de façon controversée, elle a rejeté la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Somers v. Fournier*, 2002 CanLII 45001 (ON CA), qui est parvenue à la conclusion contraire.

[72] Cette question de savoir si un plafond de dommages-intérêts est une question de fond ou de procédure n'est pas pertinente au présent cas. Ce qui importe aux fins du présent cas est la façon dont la CATNL a décrit l'approche analytique appliquée au

calcul des dommages-intérêts lorsqu'il y a deux ressorts ayant des plafonds radicalement différents. Elle a affirmé ce qui suit :

[Traduction]

[...]

**[48] À cet égard, il n'y a pour ainsi dire pas de différence entre le calcul des dommages-intérêts en application du plafond de la Nouvelle-Écosse ou le calcul des dommages-intérêts en application du droit en vigueur en 2005 à Terre-Neuve-et-Labrador. Les deux calculs concernent l'application du droit aux faits établis. La seule différence est qu'en Nouvelle-Écosse il existe une limite législative quant au montant des dommages non pécuniaires pouvant être accordé à chaque défendeur qui a subi des blessures mineures lors de l'accident, alors qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, il n'existe aucune limite législative. Toutefois, ce n'est pas comme si le droit en matière de dommages-intérêts à Terre-Neuve-et-Labrador ne comporte aucune limite; il est limité par la jurisprudence [...]**

[...]

**[50] Je ne vois aucune différence importante entre le calcul d'une indemnité au titre de dommages non pécuniaires en fonction d'un montant maximal établi par la loi et d'un montant établi par la jurisprudence. En Nouvelle-Écosse, le législateur a établi le recouvrement maximal de dommages non pécuniaires pour les personnes qui ont subi des blessures mineures à 2 500 \$. Le plafond n'a pas changé le caractère d'une indemnité au titre de dommages non pécuniaires d'un droit manifesté pour quelque chose d'autre et il n'a pas non plus éliminé l'exigence selon laquelle la Cour doit appliquer le droit aux faits pour calculer le montant d'une indemnité au titre de dommages non pécuniaires pour une personne qui a subi des blessures mineures dans un accident d'automobile en Nouvelle-Écosse. Le plafond n'établit pas non plus une procédure ou des règles pour déterminer une telle indemnité. Le législateur a simplement limité le droit à des dommages non pécuniaires pour les personnes qui ont subi des blessures mineures à un montant maximal.**

[...]

**[54] Le processus pour déterminer le montant d'une indemnité au titre de dommages non pécuniaires en Nouvelle-Écosse est le même que celui de Terre-Neuve-et-Labrador : la différence ne concerne pas la procédure, mais la mesure dans laquelle le montant peut être accordé. Peu importe si le montant d'une indemnité au titre de dommages-intérêts est de 2 500 \$, de 25 000 \$ ou de 250 000 \$, la détermination comporte quand même l'application du droit aux faits établis afin de déterminer l'ampleur du droit de la personne lésée en droit.**

*[55] Le plafond de la Nouvelle-Écosse n'établit pas de règles ou de méthodes pour s'assurer du bon fonctionnement des mécanismes d'un tribunal. Il n'indique pas la façon dont un tribunal doit calculer une indemnité au titre de dommages-intérêts ni la façon dont un tribunal peut évaluer convenablement les dommages non pécuniaires [...] Le plafond ne facilite pas non plus l'exercice visant à déterminer le montant des dommages non pécuniaires devant un tribunal de la Nouvelle-Écosse ni ne le rend plus pratique que l'exercice visant à déterminer les montants de dommages-intérêts devant un tribunal de Terre-Neuve-et-Labrador.*

*[...]*

*[Je mets en évidence]*

[73] En d'autres termes, l'approche quant au calcul des dommages non pécuniaires est la même dans les deux régimes, mais les plafonds sont manifestement différents et l'existence d'un plafond (ou de son niveau) n'a aucune incidence sur la façon dont un tribunal calcule les dommages non pécuniaires. J'estime que cette approche s'applique également à la comparaison des dommages-intérêts dans le cadre d'un régime comportant un plafond par rapport à un régime qui ne comporte aucun plafond.

[74] J'ai décidé que les indemnités dans les administrations sans plafond peuvent constituer des précédents utiles lors du calcul des dommages-intérêts prévus dans la *LCDP*. Comme tous les précédents concernant le calcul des dommages-intérêts non pécuniaires, ils constituent des repères utiles de la gamme de dommages-intérêts accordés pour des préjudices semblables. Je n'ai pas été convaincu que je ne devrais pas tenir compte des indemnités accordées dans des administrations sans plafond ou que je devrais calculer l'indemnité au prorata. Au plus, en décidant des dommages-intérêts en application de la *LCDP*, je dois séparer les dommages-intérêts pour préjudice moral des dommages-intérêts pour conduite délibérée ou inconsiderée dans le cas des administrations comme l'Ontario qui regroupent ces deux chefs de dommages.

## **2. Facteurs à prendre en considération dans la détermination des dommages-intérêts : la gravité de la conduite de l'employeur et l'incidence sur le fonctionnaire**

[75] En décidant des dommages-intérêts à accorder pour préjudice moral, j'ai tenu compte de la gravité objective de la conduite de l'employeur et de son incidence sur le fonctionnaire (voir *Kapoor c. LTL Transport Ltd.*, 2025 TCDP 69, au par. 101).

**a. Gravité de la conduite**

[76] En ce qui concerne la gravité objective de la conduite, la perte de dignité et d'estime de soi qui découle du travail peut être grave et peut justifier des dommages-intérêts à l'extrémité supérieure du spectre. La [traduction] « [...] perte d'emploi justifie souvent une indemnité à l'extrémité supérieure de l'échelle étant donné l'importance de l'emploi pour l'identité, l'estime de soi et la dignité d'une personne [...] » (voir *K v. RMC Ready Mix Ltd.*, 2022 BCHRT 108, au par. 238). Toutefois, le présent cas concerne une perte d'emploi temporaire et non une perte permanente. Ce fait rend la situation moins grave que les cas concernant un licenciement discriminatoire.

**b. Incidence sur le fonctionnaire**

[77] En ce qui concerne l'incidence sur le fonctionnaire, il a déposé très peu d'éléments de preuve pour décrire l'ampleur du préjudice moral qu'il a subi. Il n'y a aucune preuve médicale. Il n'y a aucun élément de preuve portant sur l'incidence de sa perte de dignité sur lui, sauf son affirmation selon laquelle elle l'a amené à [traduction] « réexaminer [son] choix de carrière » (et même là, il affirme immédiatement que cela découle de la supposée [traduction] « mauvaise gestion » qu'il a constatée).

**3. Le montant des dommages-intérêts accordé en l'espèce en vertu de l'article 53(2)e) de la LCDP**

[78] Après avoir soupesé la gravité de la conduite et l'incidence sur le fonctionnaire, je conclus que l'indemnité appropriée selon l'article 53(2)e) de la LCDP est de 5 000 \$. Ce montant tient compte du fait qu'un congé est grave (mais moins grave qu'un licenciement) et de l'absence d'éléments de preuve sur l'incidence psychologique ou émotionnelle que ce congé a eue sur le fonctionnaire.

**VI. Indemnité spéciale pour conduite délibérée ou inconsidérée**

[79] L'article 53(3) de la LCDP permet à la Commission d'ordonner à l'employeur de verser jusqu'à 20 000 \$ s'il s'est livré à une pratique discriminatoire de manière délibérée ou inconsidérée.

[80] Contrairement à l'article 53(2)e), ce chef de dommage n'est pas compensatoire. Il vise à dissuader les personnes qui se livrent à une discrimination de manière délibérée ou inconsidérée. Dans *Canada (Procureur général) c. Douglas*, 2021 CAF 89,

au paragraphe 8, la Cour d'appel fédérale a confirmé l'approche énoncée dans *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2013 CF 113, au paragraphe 155, comme suit :

*[8] [...] Comme il a été souligné dans Johnstone CF, le paragraphe 53(3) « [est] une disposition punitive visant à dissuader ou à décourager ceux qui se livrent de façon délibérée à des actes discriminatoires. Pour conclure que l'acte était délibéré, il faut que l'acte discriminatoire et l'atteinte aux droits de la personne aient été intentionnels. On entend par "acte inconsidéré" celui qui témoigne d'un mépris ou d'une indifférence quant aux conséquences et d'une manière d'agir téméraire ou insouciant. » [...]*

[81] Le fonctionnaire soutient que les cinq éléments suivants de la conduite de l'employeur indiquent qu'il a agi de manière délibérée ou inconsidérée :

- 1) imposer des délais déraisonnables en fonction desquels il devait répondre à ses demandes;
- 2) interférer et tenter d'influer sur ses éléments de preuve ou sa demande;
- 3) exiger qu'il réponde à un document d'orientation contenant des questions non pertinentes et inappropriées;
- 4) agir d'une manière contraire aux principes juridiques bien établis;
- 5) refuser de fournir une justification ou de participer à un échange avec lui sur la question en litige.

[82] Je vais expliquer brièvement chacun de ces éléments.

[83] Le premier élément comporte une plainte selon laquelle le fonctionnaire a été invité à présenter son attestation le 28 octobre 2021, plutôt que le 29 octobre. Ensuite, il n'a pas été invité à fournir un affidavit avant le 15 novembre et s'est vu accorder un délai jusqu'à la fin de la journée pour s'y conformer (jusqu'à ce qu'il demande et obtienne une prorogation d'une journée). Le fonctionnaire a également dit que le message l'informant de la prorogation était insensible parce que son gestionnaire a terminé le courriel avec l'expression [traduction] « youppi » (supposément pour célébrer la prorogation). Enfin, le fonctionnaire s'est vu accorder un avis d'un jour pour préparer les réponses aux questions du comité d'examen afin d'expliquer sa demande de mesures d'adaptation.

[84] Selon le deuxième élément, le gestionnaire du fonctionnaire, après lui avoir envoyé un affidavit vierge afin qu'il le remplisse, lui a également envoyé un lien vers un article de nouvelles concernant les exemptions religieuses au vaccin contre la COVID-19. Le fonctionnaire affirme que cet article lui a été envoyé pour influencer sur les

éléments de preuve qui feraient partie de son affidavit ou qu'il s'agissait d'une tentative de rendre invalide son affidavit en proposant qu'il utilise une justification qui n'était pas la sienne.

[85] Le troisième élément consiste en la liste de questions qui a été envoyée au fonctionnaire un peu avant la réunion du comité d'examen. J'ai déjà décrit que la liste de questions n'était pas adaptée au fonctionnaire et qu'elle comportait des questions non pertinentes. Le fonctionnaire affirme qu'il s'agissait d'un [traduction] « piège » visant à l'amener à fournir des justifications qui n'étaient pas les siennes.

[86] Selon le quatrième élément, l'une des questions posées était la suivante : « Pourquoi votre croyance diffère-t-elle des dirigeants religieux de votre foi qui sont en faveur des vaccins? » Le fonctionnaire affirme que cette question est contraire à *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, et à la trousse d'outils du gestionnaire.

[87] Enfin, selon le cinquième élément, le fonctionnaire affirme que l'employeur n'a pas véritablement répondu aux questions qu'il a posées le 4 mars 2022 ou n'a pas traité ces questions, qui sont énoncées au début de la présente décision.

[88] Je commencerai en rejetant carrément les deuxième, quatrième et cinquième préoccupations. Je suis d'accord avec l'employeur pour dire qu'il n'existe aucun motif raisonnable de croire que l'envoi d'un lien vers un article de nouvelles constituait une tentative de rendre invalide l'éventuel affidavit du fonctionnaire. De plus, il est contraire au droit en matière de droits de la personne de poser des questions qui peuvent dépasser ce que la Cour suprême du Canada a jugé pertinent dans *Amselem*. Enfin, l'employeur a répondu aux questions du fonctionnaire du 4 mars 2022. Le fait qu'il n'a pas aimé les réponses ou qu'il a estimé qu'elles n'étaient pas suffisantes ne correspond pas à une conduite discriminatoire délibérée ou inconsidérée.

[89] En ce qui concerne le premier élément, j'ai peu de préoccupations quant au courriel concernant le délai du 28 octobre 2021, surtout puisque le fonctionnaire a répondu immédiatement pour dire qu'il répondrait plutôt le 29 octobre. En ce qui concerne la date limite de novembre, il a obtenu immédiatement une prorogation pour fournir un affidavit, conformément à sa demande.

[90] Je me préoccupe plus des questions de décembre qui lui ont été posées aux fins du Comité d'examen, qui font partie des premier et troisième éléments de sa demande.

Bon nombre des questions n'étaient pas pertinentes, ce qui a déconcerté le fonctionnaire (et, comme je l'ai dit dans *Lemay no 1*, m'a déconcerté aussi). De plus, il n'a eu presque aucun préavis à l'égard de ces questions ni aucune occasion de préparer ses réponses. Les questions sont manifestement un modèle qui lui a été envoyé sans réfléchir et sans tenir compte de sa demande particulière de mesures d'adaptation.

[91] Toutefois, rien dans les éléments de preuve n'indique que les questions supplémentaires lui ont été envoyées délibérément pour faire preuve de discrimination envers lui. J'ai également conclu que l'envoi de ces questions n'équivalait pas à de l'insouciance. Je n'estime pas que l'envoi d'un modèle qui comprend des questions non pertinentes (ainsi que des questions pertinentes) démontre que l'employeur a fait preuve de mépris ou d'indifférence quant aux conséquences au point où sa conduite soit téméraire ou insouciance. Je suis d'accord avec le fonctionnaire pour dire que l'employeur [traduction] « [...] aurait dû connaître l'obligation d'évaluer les demandes en fonction de chaque cas selon la demande individuelle ». Toutefois, l'obligation consiste à **évaluer** chaque cas de manière individuelle. Le formulaire comportant les questions a été envoyé avant que le Comité d'examen évalue la demande de mesures d'adaptation du fonctionnaire. Le fonctionnaire ne dispose d'aucun élément de preuve selon lequel l'**évaluation** n'a pas été effectuée de manière individuelle, en fonction de chaque cas.

[92] Enfin, dans ses arguments en réponse, le fonctionnaire a ajouté que l'employeur n'a pas [traduction] « fait marche arrière » lorsqu'il a refusé son grief au troisième palier en mai 2022, puis [traduction] « [...] à tout moment avant que la décision de la Commission ne soit rendue sur le fond ». Je rejette cet argument. Le seul fait que l'employeur n'obtienne pas gain de cause ne le rend pas nécessairement insouciant; de même, le seul fait que l'employeur n'abandonne pas ou ne change pas d'avis avant qu'un cas ne soit tranché ne le rend pas insouciant.

[93] En conclusion, je suis d'avis que l'employeur a agi de façon bâclée et à la hâte lorsqu'il n'a pas envoyé des questions plus adaptées. Cependant, sa conduite ne constitue pas une insouciance.

[94] Le présent cas est semblable à *Posteraro*, aux pages 16 et 17, décision dans laquelle l'arbitre de grief a affirmé que l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

*[...] n'était pas fondée sur une malveillance ou un malentendu de son obligation juridique de prendre des mesures d'adaptation [...] Elle était fondée sur une évaluation factuelle selon laquelle les croyances du fonctionnaire s'estimant lésé n'étaient pas protégées par le Code. Il s'agissait d'une erreur, et non d'un comportement délibéré. Lorsque la ville a estimé que le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait retourner en toute sécurité au lieu de travail, elle l'a autorisé à le faire. Je n'accepte pas les éléments de preuve du fonctionnaire s'estimant lésé selon lesquels il avait été ostracisé lors de son retour au travail et, quoi qu'il en soit, il n'a jamais informé la ville que ses collègues le maltrahaient.*

*[...]*

[95] Je parviens à la même conclusion ici.

## **VII. Remarques finales**

[96] Je conclus en félicitant les avocats de l'employeur en l'espèce de m'avoir fourni des copies des décisions ontariennes non publiées que j'ai mentionnées précédemment. Ces décisions ont été rendues un peu avant que l'employeur ne présente ses arguments et, par conséquent, il n'existait aucune raison pour que les avocats en connaissent l'existence lorsqu'ils ont déposé leurs arguments. Les avocats me les ont envoyées en sachant qu'elles contredisaient l'un de leurs arguments (qu'il n'existait aucune indemnité pour dommages-intérêts en matière de droits de la personne pour des exemptions religieuses au vaccin contre la COVID-19) et puisqu'elles n'étaient pas publiées, il y avait très peu de chance que je les trouve par moi-même, sans aide. Ils ont fait preuve de la norme d'éthique la plus élevée lorsqu'ils ont porté ces cas à mon attention et je tiens à les féliciter publiquement.

[97] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VIII. Ordonnance**

[98] L'employeur remplacera le congé non payé du fonctionnaire par un congé payé prévu à la clause 44.04 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des agents financiers pour le groupe Fonction de contrôleurs (qui expire le 6 novembre 2026) pour la période du 18 mars 2022 au 19 juin 2022 inclusivement. De plus, l'employeur versera la totalité de l'indemnisation due et effectuera tous les rajustements connexes aux soldes de congé et aux prestations du fonctionnaire. En d'autres termes, la période de congé non payé sera convertie en un congé payé et le fonctionnaire touchera la rémunération et les avantages sociaux (y compris la prime au bilinguisme, les crédits de congé et les autres droits applicables) associés au congé payé.

[99] L'employeur versera au fonctionnaire la somme de 5 000 \$ comme le prévoit l'article 53(2)e) de la *LCDP* dans les 30 jours suivant la date de la présente décision.

[100] La Commission demeurera saisie du présent grief pour régler toute question découlant de la mise en œuvre de la présente ordonnance. Les parties doivent informer la Commission dans les 45 jours suivant la date de la présente décision s'il existe d'autres questions que la Commission doit trancher, sinon, la Commission fermera son dossier.

Le 18 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,  
une formation de la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**