

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human Tribunal
Rights Tribunal**

Référence : 2017 TCDP 24

Date : Le 14 juillet 2017

N^{os} de dossier : T2041/4214 et T2042/4314

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Keith Waddle

le plaignant

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

**Chemin de fer Canadien Pacifique
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada**

les intimés

Décision

Membre instructeur : Ricki T. Johnston

Table des matières

I.	Introduction	1
II.	Décision	1
III.	Questions en litige.....	2
IV.	Les faits.....	3
	A. Motif ayant trait à la situation de famille	19
V.	Questions préliminaires.....	20
	A. La crédibilité des témoins	20
	B. Le retrait, par le plaignant, de sa reconnaissance qu'en février 2012 il avait déjà bénéficié de mesures d'accommodement, et sa volonté d'ajouter de nouveaux motifs de réclamation touchant la période postérieure à février ou mars 2012	21
	(i) La compétence du Tribunal	24
	(ii) L'autorisation prévue aux paragraphes 9(3)a) et c).....	25
VI.	La décision sur le fond	29
	C. La discrimination fondée sur la situation de famille.....	29
	D. La discrimination fondée sur une déficience.....	33
	(i) La preuve <i>prima facie</i>	33
	(ii) L'EPJ.....	35
VII.	Indemnisation.....	44
VIII.	Conclusion	46

I. Introduction

[1] La présente décision concerne deux plaintes distinctes datées du 13 avril 2012 et déposées par M. Keith Waddle (le plaignant) devant la Commission canadienne des droits de la personne (la CCDP). Selon ces plaintes, les intimés, le Chemin de fer Canadien Pacifique (le CFCP ou l'employeur) et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC ou le syndicat) auraient fait preuve de discrimination à son égard, dans le cadre de son emploi, en raison d'une déficience et de sa situation de famille.

[2] Le 30 juillet 2014, en application de l'article 44(3)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (*LCDP*), la CCDP a demandé au président du Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) de désigner un membre pour instruire les plaintes. Les deux plaintes ont été jointes, puisqu'elles portaient essentiellement sur les mêmes questions de fait et de droit (la plainte).

[3] Le plaignant, par le truchement de l'avocat qui le représentait à l'époque, a déposé un exposé des précisions, présentant sa plainte de manière détaillée. Les intimés ont déposé chacun une réponse. Le plaignant a comparu à l'audience, où il a témoigné, accompagné au départ par son avocat, mais assurant ensuite sa propre représentation. Le plaignant a également appelé un expert à témoigner en sa faveur. Les deux intimés, accompagnés de leurs avocats, ont eux aussi comparu à l'audience et appelé plusieurs personnes à témoigner. La CCDP n'était pas présente à l'audience et elle n'a pas présenté d'arguments.

II. Décision

[4] Pour les motifs exposés ci-dessous, j'estime qu'aucune preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille du plaignant n'a été produite à l'encontre de l'un ou l'autre des intimés et cette partie de la plainte est, par conséquent, rejetée.

[5] Mais, pour les motifs ci-dessous exposés, je considère que le plaignant a, à l'encontre de chacun des intimés, produit des preuves *prima facie* de discrimination

fondée sur une déficience. Cela dit, les restrictions imposées à son emploi reposaient sur une exigence professionnelle justifiée (EPJ) et, sans s'imposer de contrainte excessive, l'employeur a pris les mesures d'adaptation nécessaires à l'égard du plaignant. La plainte en discrimination fondée sur une déficience est donc rejetée.

III. Questions en litige

1. Le plaignant a-t-il produit, à l'encontre du CFCP, des preuves *prima facie* de discrimination fondée sur sa situation de famille aux termes de l'article 7 de la *LCDP*?
2. Le plaignant a-t-il produit à l'encontre du CFCP des preuves *prima facie* de discrimination fondée sur une déficience aux termes de l'article 7 de la *LCDP*?
3. Le plaignant a-t-il produit à l'encontre de la CFTC des preuves *prima facie* de discrimination fondée sur sa situation de famille aux termes de l'article 10 de la *LCDP*?
4. Le plaignant a-t-il produit à l'encontre de la CFTC des preuves *prima facie* de discrimination fondée sur une déficience aux termes de l'article 10 de la *LCDP*?
5. Dans l'hypothèse où le plaignant produit des preuves *prima facie* de discrimination fondée sur une déficience, les intimés, ou l'un ou l'autre d'entre eux, peuvent-ils démontrer que les restrictions dont il est fait état dans la plainte reposaient sur une exigence professionnelle justifiée?
 - a. La restriction imposée au travail du plaignant l'a-t-elle été dans un but entretenant un lien rationnel avec l'exercice de ses fonctions?
 - b. La restriction en cause a-t-elle été adoptée en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser un but légitime lié au travail?
 - c. La restriction en cause était-elle raisonnablement nécessaire dans la mesure où il était sans cela impossible de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du

plaignant sans imposer à l'employeur une contrainte excessive au plan de la santé, de la sécurité et du coût?

d. La CFTC intimée a-t-elle, conformément aux obligations qui lui incombent en tant que tierce partie au processus d'adaptation, et sans s'imposer de contrainte excessive, pris des mesures d'adaptation à l'égard du plaignant?

6. Le plaignant a-t-il, de son côté, pris des mesures raisonnables pour faciliter le processus d'adaptation?

IV. Les faits

[6] Le plaignant est entré au CFCP en 1986. En 2011, il occupait les fonctions de mécanicien de locomotive (ML) à la gare du CFCP à Lethbridge (Alberta) (la gare d'attache) et était membre de la CFTC intimée. Ses fonctions consistaient à conduire des trains entre sa gare d'attache et diverses autres gares du sud de l'Alberta (les gares de détachement).

[7] En 2011, le plaignant travaillait en service non assigné. Cela veut dire qu'il devait, pendant ses horaires de travail, être disponible en attente d'un coup de téléphone qui lui signifierait, avec au moins deux heures de préavis, le début de son service. Il devait alors, à l'heure voulue, conduire un train vers une gare de détachement. Après 12 heures de service, il avait droit à 8 heures de repos, après quoi il devait être à nouveau disponible en attendant d'avoir à assurer un retour à la gare d'attache, trajet pouvant durer jusqu'à 12 heures.

[8] Le plaignant a eu, alors qu'il travaillait pour le CFCP, plusieurs problèmes médicaux, y compris des douleurs au cou et à la colonne vertébrale, et de l'arthrose au genou. Ces troubles médicaux étaient connus du service Sécurité et santé au travail (SST) du CFCP depuis plusieurs années, mais n'avaient pas empêché le plaignant d'exercer les fonctions de ML en service non assigné. En 2010 cependant, le plaignant éprouvait déjà des troubles du sommeil plus prononcés et ressentait, en attendant son affectation, une anxiété croissante. C'est pour cela qu'en 2010, il s'est 59 fois déclaré médicalement inapte au service, et 33 fois dans la première moitié de 2011. Il a

également fait savoir à son médecin qu'il s'était, à deux ou trois reprises, endormi aux commandes d'un train.

[9] Selon son témoignage constant et malgré son état de santé, le plaignant préférerait demeurer en service non assigné en tant que ML attaché à la gare de Lethbridge. S'il avait été ML en service assigné, il aurait en effet eu un horaire de travail régulier à la gare de Lethbridge, sans période de disponibilité au service.

[10] Le CFCP a produit des témoignages, que n'ont contestés ni la CFTC ni le plaignant, selon lesquels les fonctions de ML exercées par le plaignant étaient essentielles à la sécurité. S'agissant de fonctions essentielles à la sécurité, tout manquement dû à l'état de santé du titulaire risque d'entraîner un incident affectant la santé et la sécurité des employés, du public et des biens, ou l'environnement.

[11] Le 11 avril 2011, le plaignant a consulté une experte médicale, spécialiste agréée en médecine du sommeil, et médecin-conseil en ce domaine (la spécialiste du sommeil). D'après le témoignage du plaignant et de la spécialiste du sommeil, témoin expert appelé par le plaignant, ce dernier ne s'était pas entretenu avec cette spécialiste des conditions générales de travail ou des divers autres postes qui pourraient lui être confiés au CFCP, et la spécialiste n'était guère au courant de la manière dont fonctionne un chemin de fer. Le plaignant avait simplement demandé à la spécialiste du sommeil de recommander à l'employeur qu'on le maintienne dans ses fonctions de ML en service non assigné, à condition de ne lui transmettre les appels au travail qu'entre 5 h et 17 h. Il a demandé cet horaire parce qu'il en avait été satisfait lorsque, plusieurs années auparavant, il était basé à la gare de Calgary et que cette plage horaire s'appliquait aux appels au travail de tous les ML en service non assigné.

[12] Ayant diagnostiqué chez le plaignant des troubles du rythme circadien, la spécialiste du sommeil a recommandé, avec mise à l'essai pendant trois mois, que l'on ne transmette des appels de travail au plaignant qu'entre 5 h à 17 h. Selon le témoignage qu'elle a livré, la spécialiste du sommeil a fait cette recommandation sans connaître les diverses autres solutions auxquelles le plaignant aurait pu recourir, et sans savoir non plus que cette plage horaire applicable aux appels n'excluait pas que le

plaignant ait néanmoins à assurer la conduite d'un train pendant la nuit. Elle a fait cette recommandation à la demande du plaignant.

[13] Le 20 juin 2011, le service de SST a demandé à la spécialiste du sommeil de préciser que le plaignant était apte à travailler 12 heures d'affilée, et à travailler après 17 h, dans la mesure où son affectation lui était signalée avant 17 h. La spécialiste du sommeil a précisé qu'il en était effectivement ainsi. Le médecin-chef (MC) a indiqué qu'après avoir pris connaissance du rapport de la spécialiste du sommeil, des précisions qu'elle avait apportées et du dossier médical faisant état des autres troubles éprouvés par le plaignant, Santé et sécurité au travail a rempli un formulaire d'évaluation d'aptitude au travail (FEAT) confirmant que le plaignant pouvait continuer à exercer les fonctions de ML, fonctions essentielles à la sécurité, étant apte au travail dans la mesure où il recevait sa convocation entre 5 h et 17 h, et qu'il était capable de travailler 12 heures d'affilée, sans autre restriction.

[14] Santé et sécurité au travail a envoyé le FEAT au comité de retour au travail (CRAT) du CFCP qui devait alors examiner les mesures d'adaptation qui s'imposeraient. Le 6 juillet 2011, le FEAT et les mesures d'adaptation envisagées ont fait l'objet d'une réunion du CRAT avec le plaignant, un membre du comité appartenant au CFCP, et deux membres de la CFTC (la première réunion du CRAT).

[15] Selon le témoignage du plaignant, lors de la première réunion du CRAT, il a demandé au CFCP de lui créer un poste de ML en service non assigné à la gare de Lethbridge, les convocations au travail ne pouvant lui être transmises qu'entre 5 h et 17 h. D'après le témoignage du CFCP, l'employeur a rejeté cette solution, cette plage horaire pour les appels au travail ne pouvant pas s'appliquer dans les gares de détachement, aucun autre employé n'en bénéficiant à la garde de Lethbridge.

[16] D'après son témoignage, le plaignant pensait que ceux qui avaient participé à la procédure de retour au travail avaient compris que la plage horaire des appels au travail, qui, selon la spécialiste du sommeil, ne devaient avoir lieu qu'entre 5 h et 17 h, ne s'appliquerait pas dans les gares de détachement. Il affirme avoir dit au CFCP et à la CFTC, lors de la première réunion du CRAT, qu'il entendait demander qu'un

changement soit apporté aux restrictions médicales le concernant, afin que la plage horaire des appels le convoquant au travail, c'est-à-dire de 5 h à 17 h, ne s'applique que dans sa gare d'attache.

[17] Mais, étant donné qu'à l'époque de la première réunion du CRAT, quelle que soit la gare, le plaignant ne devait toujours être convoqué au travail qu'entre 5 h à 17 h, le comité envisagea les diverses autres mesures d'accommodement possibles. Citons à cet égard l'affectation à des travaux de bureau – solution écartée, étant donné les difficultés de lecture éprouvées par le plaignant; le déménagement – solution écartée, car le plaignant ne souhaitait pas déménager; un poste d'ingénieur mécanicien – solution écartée, car elle aurait exigé de déplacer un employé ayant plus d'ancienneté; et, enfin, des mesures d'adaptation dans le cadre de ses fonctions actuelles – solution écartée, car, en raison de son état de santé, le plaignant ne pouvait pas s'en tenir aux horaires en vigueur.

[18] D'après son témoignage, lors de la première réunion du CRAT, le plaignant a demandé à ses représentants syndicaux de préciser, dans le cadre du plan de retour au travail, que ses obligations familiales excluaient tout déménagement. La question du déménagement s'est en effet posée dans le cadre du processus d'accommodement, étant donné qu'il y avait à Calgary des postes qui auraient pu être adaptés aux besoins du plaignant. Le premier plan de retour au travail ne dit rien des obligations familiales du plaignant, indiquant simplement qu'il refusait de déménager. À l'audience, le plaignant a soulevé une objection à cet égard, estimant que le fait que le formulaire en question n'ait rien dit de ses obligations familiales s'inscrivait dans le cadre d'un calcul visant à le contraindre à déménager. Les témoins appelés par la CFTC ont contesté cette version des faits. Le Tribunal n'entend pas reprendre en détail la teneur de ce témoignage, car le plan de retour au travail a été révisé par la suite afin de préciser que le refus du déménagement était dû aux obligations familiales du plaignant, à qui l'on n'a finalement pas demandé de déménager.

[19] Le plan de retour au travail qui a été signé à l'issue de la première réunion du CRAT comprenait les restrictions médicales proposées par Santé et sécurité au travail. Selon ce plan, le plaignant aurait, en tant que ML à la gare de Lethbridge, assuré en

service assigné le quart du matin ou le quart de l'après-midi. Il n'y aurait donc plus eu de plage horaire pour les convocations au travail, le plaignant effectuant chaque semaine cinq quarts de travail dans les limites qui s'appliquaient à son travail à l'époque.

[20] Le CFCP intimé a produit des témoignages au sujet de son refus de créer à la gare de Lethbridge un poste qui aurait été unique, en l'occurrence un poste en service non assigné pour lequel les appels au travail n'auraient pu être transmis au plaignant qu'entre 5 h et 17 h :

- a. Cette plage horaire de 5 h à 17 h pour les appels au travail s'appliquait à tous les ML en service non assigné de la gare de Calgary, mais n'existait pas à Lethbridge;
- b. Il aurait fallu, selon l'heure à laquelle était transmis l'appel au travail, demander à d'autres employés de se rendre dans une gare de détachement pour assurer le retour de trains dont on avait besoin en dehors de la plage horaire applicable au plaignant;
- c. Un tel horaire de travail aurait créé davantage d'incertitude pour les autres employés, y compris le conducteur effectuant le trajet avec le plaignant, car l'instauration de cette plage horaire leur aurait imposé une plus longue attente à la gare de détachement;
- d. Cette plus grande incertitude quant aux horaires de travail des employés aurait éventuellement pu poser des problèmes de sécurité, le travail qu'ils effectuent étant en effet considéré comme essentiel à la sécurité;
- e. La plage horaire en question aurait vraisemblablement entraîné pour le plaignant une perte de revenu, car il n'aurait pas pu effectuer les quarts de travail pour lesquels il aurait dû être contacté en dehors de la plage horaire en question. Ces quarts seraient alors confiés à un ML dont l'horaire de travail n'était pas soumis à de telles restrictions.

[21] Je considère que l'instauration, dans l'intérêt du plaignant, d'une plage horaire de 5 h à 17 h à la gare de Lethbridge aurait entraîné pour le CFCP des dépenses

considérables et un risque pour la santé et la sécurité des autres employés du CFCP. L'idée, proposée par le plaignant dans le cadre du processus d'accommodement, selon laquelle la plage horaire des appels au travail ne se serait appliquée qu'à la gare d'attache – et non à une gare de détachement – était médicalement contre-indiquée et ne pouvait pas être envisagée par Santé et sécurité au travail, étant donné les restrictions qu'avait recommandé d'adopter la spécialiste du sommeil à laquelle le plaignant avait fait appel. J'accepte le témoignage livré par le MC du CFCP, selon lequel une restriction médicale, dans la mesure où elle est nécessaire, doit être appliquée sur toute la ligne. Je constate par ailleurs, me basant notamment en cela sur le témoignage qu'elle a livré, que la spécialiste du sommeil n'aurait pas recommandé l'adoption de cette plage horaire de 5 h à 17 h si elle avait su que le plaignant aurait parfois eu à passer la nuit aux commandes d'un train. Cette mesure d'adaptation proposée par le plaignant, médicalement contre-indiquée de l'aveu de son propre médecin, n'appelle donc pas un examen détaillé.

[22] Bien que, à la suite de la première réunion du CRAT, l'employeur ait pris dans l'intérêt du plaignant une mesure d'adaptation en service assigné, ce dernier continua à demander une modification de ses restrictions médicales afin de répondre aux inquiétudes qu'inspirait à l'employeur cette idée d'une plage horaire de 5 h à 17 h applicable aux appels au travail dans les gares de détachement. Le plaignant s'est entretenu avec sa spécialiste du sommeil, lui demandant de confirmer qu'il souhaitait que la restriction limitant les appels au travail à la plage horaire de 5 h à 17 h ne s'applique qu'à la gare d'attache. Elle l'a effectivement confirmé.

[23] D'après le témoignage du MC, il était incompatible avec le diagnostic médical du plaignant, qu'une restriction médicale s'applique dans certaines gares, mais pas dans d'autres. Cela étant, le service de Santé et sécurité au travail n'a pas transmis à la direction de l'entreprise et au syndicat la restriction modifiée, mais a demandé à cet égard des précisions à la spécialiste du sommeil.

[24] Alors que la discussion au sujet de ces restrictions se poursuivait entre la spécialiste du sommeil et le service de SST, le CFCP et la CFTC ont, le 19 juillet 2011, conclu une entente avalisant les conditions de retour au travail du plaignant (la première

entente de retour au travail). Aux termes de cette entente, le plaignant travaillerait en tant que ML en service assigné à la gare de Lethbridge et, en cas de besoin, un membre de la CFTC avec davantage d'ancienneté serait déplacé, ses quarts de travail étant donnés au plaignant. Il n'a toutefois pas été nécessaire de déplacer un autre employé, car les restrictions adoptées dans l'intérêt du plaignant (restrictions qui, à l'époque, lui permettaient de travailler de nuit) auraient assuré au plaignant cinq quarts de travail par semaine, conformément à son degré d'ancienneté.

[25] Après la première entente de retour au travail, le plaignant a téléphoné à une infirmière du service de SST du CFCP, et a enregistré l'appel. À l'audience, le plaignant a produit plusieurs enregistrements de conversations téléphoniques qu'il avait eues avec des membres de la direction du CFCP, des employés du service de SST ou des représentants syndicaux. Les appels ont été enregistrés à l'insu des correspondants du plaignant. Ces enregistrements n'avaient pas, avant cela, été portés à la connaissance de l'un ou l'autre des intimés. Invoquant des problèmes de contemporanéité, de fiabilité et de crédibilité, les intimés ont demandé au Tribunal de ne pas admettre ces enregistrements en preuve. La CFTC a en outre fait valoir que le fait d'admettre en preuve ces enregistrements effectués subrepticement risquerait de nuire à la liberté des échanges en matière de relations de travail.

[26] Malgré les arguments avancés par les intimés, j'ai décidé d'admettre ces enregistrements, conformément à l'article 50(3)c), sous réserve du poids qui leur serait accordé par la suite. J'ai évalué la fiabilité et la crédibilité des propos enregistrés, et je relève un certain nombre de points qui paraissent effectivement problématiques. Le Tribunal n'est pas en effet en mesure de savoir dans quelle mesure les correspondants se sentaient, lors de ces échanges, tenus de dire la vérité. Certains enregistrements sont de mauvaise qualité et en partie inaudibles. D'autres enregistrements sont incomplets. Le plaignant n'a, dans de nombreux cas, pas pu donner la date de l'enregistrement, ne pouvant qu'indiquer une date approximative. Ajoutons que souvent le plaignant ne fait que répéter dans ces enregistrements les arguments qu'il a invoqués devant le Tribunal.

[27] Je ne retiens pas, cependant, l'argument avancé par la CFTC qui fait valoir que l'admission de ces enregistrements aurait pour effet de nuire à la franchise des échanges en matière de relations de travail. En effet, les échanges qui ont lieu en ce domaine, qu'ils soient enregistrés ou non, seraient en grande partie admissibles en l'occurrence selon la pertinence des propos tenus. La seule distinction tient à la manière dont le témoignage a été livré, par enregistrement plutôt que de vive voix.

[28] Lorsque les préoccupations dont je viens de faire état ont porté à mettre en doute la fiabilité et la crédibilité des propos enregistrés, je n'ai accordé que peu de poids aux enregistrements. De plus, dans la mesure où ces enregistrements ne font que reprendre ce que le plaignant a lui-même affirmé à l'audience, ils n'aident guère le Tribunal à se prononcer sur les faits essentiels du dossier.

[29] Selon l'enregistrement de la conversation qu'il a eue avec l'infirmière du service de SST après la première entente de retour au travail, le plaignant a accepté de travailler de nuit en service non assigné, à l'occasion de déplacements, précisant qu'il ne pouvait toutefois pas travailler de nuit en service assigné à la gare de triage. L'infirmière du service de SST lui a fait savoir que d'après son profil médical, rien n'empêchait le plaignant de travailler de nuit, car les restrictions ne s'appliquaient qu'à certains appels au travail et que, par conséquent, les restrictions médicales applicables jusque-là devraient être mises à jour afin de permettre au plaignant de travailler de nuit.

[30] En août 2011, le plaignant a demandé à la spécialiste du sommeil de mettre à jour les restrictions médicales s'appliquant jusqu'alors, afin de lui permettre de travailler dans la gare de triage, dans la mesure où il aurait un horaire quotidien régulier et ne serait pas obligé de travailler de nuit. C'est seulement alors que les restrictions médicales ne se sont plus uniquement appliquées aux appels, mais également aux quarts de travail. D'après le témoignage livré par la spécialiste du sommeil, ce n'est qu'à ce moment-là que le plaignant a évoqué la possibilité de travailler en service assigné.

[31] Le MC a transmis ces restrictions modifiées au superviseur du plaignant ainsi qu'au syndicat. Vu la confusion quant à ce qu'il convient d'entendre par travail de nuit,

le plaignant a continué à se voir confier deux quarts de travail l'obligeant à travailler après minuit. Après des contacts entre le plaignant et le service de SST, le CRAT, l'employeur et la CFTC, en novembre 2011, cette restriction a fini par être appliquée correctement.

[32] Vers le mois de septembre 2011, le CFPCP a rédigé une deuxième entente de retour au travail (la seconde entente de retour au travail), limitant notamment le travail du plaignant aux quarts du matin et de l'après-midi. La seconde entente de retour au travail obligeait au besoin la CFTC à déplacer un employé ayant davantage d'ancienneté afin de permettre au plaignant de travailler dans le cadre des restrictions convenues. D'après le témoignage livré par la CFTC, pour assurer au plaignant cinq quarts de travail par semaine dans le cadre des restrictions applicables, il aurait fallu déplacer un ML ayant plus d'ancienneté, proche de l'âge de la retraite et éprouvant lui aussi des problèmes médicaux. Le syndicat n'a pas signé la seconde entente de retour au travail.

[33] Aux époques en cause, les quarts de travail étaient attribués aux employés du CFPCP en fonction de la fiche de demande qu'ils remettaient à l'employeur, et de leur degré d'ancienneté. D'après le témoignage de la CFTC, il a été, à de multiples reprises, demandé au plaignant de mettre à jour sa fiche de demande afin d'obtenir (en plus des trois quarts qu'il effectuait déjà chaque semaine) les quarts de travail supplémentaires auxquels il avait droit compte tenu de son degré d'ancienneté. Selon la CFTC, la fiche de demande est facile à remplir et cela est bien connu des employés du CFPCP.

[34] Entre la fin du mois de septembre et le mois de novembre 2011, époque pendant laquelle, tout en pouvant demander des quarts supplémentaires, il effectuait chaque semaine trois quarts de travail en service assigné, le plaignant a continué à solliciter la prise d'autres mesures d'adaptation, demandant notamment à pouvoir travailler à nouveau en service non assigné. Les dossiers de sa spécialiste du sommeil comprennent notamment le passage suivant consigné en novembre 2011 :

[TRADUCTION]

Il souhaiterait pouvoir à nouveau être affecté à des quarts de travail en déplacement, au lieu de ne pouvoir travailler que dans la gare de triage.

Ainsi que nous en avons discuté, il s'agit là de quelque chose que nous avons demandé uniquement parce qu'il ne pensait pas pouvoir, en déplacement, obtenir des quarts de travail compatibles avec ses besoins [...]. Il m'a demandé de l'aider à se faire affecter à d'autres quarts de travail. J'ai répondu à Keith que je pouvais formuler des recommandations quant à l'heure à laquelle il devrait commencer le travail, mais que je ne pouvais faire aucune recommandation concernant la nature ou le lieu de son travail.

[35] Selon le témoignage du MC, le dossier du plaignant était particulièrement compliqué. Entre le mois d'avril et le mois de novembre 2011, le service de SST et les médecins du plaignant se sont attachés à préciser non seulement les nouvelles restrictions qu'imposaient ses troubles du sommeil, mais également les restrictions supplémentaires dues à son arthrose du genou (affection permanente et en évolution constante), ainsi que les restrictions quant au poids qu'il pouvait soulever compte tenu d'une blessure à la colonne cervicale. Au cours de cette période, le service de SST a fait de gros efforts, et le dossier permet de constater le suivi de la situation en permanence et les nombreuses demandes de précisions et de renseignements médicaux. Il ressort du dossier que le plaignant était à cet égard en contact téléphonique avec le service de SST.

[36] À cette époque, la CFTC, le plaignant et le CFCP étaient, en matière d'adaptation, en pourparlers au sujet de trois solutions possibles, en plus des quarts de travail en service assigné auxquels le plaignant avait déjà été affecté.

- a. On a demandé au syndicat de déplacer un ML ayant plus d'ancienneté afin de permettre à M. Waddle d'effectuer chaque semaine, en tant que ML, cinq quarts de travail en service assigné à la gare de triage de Lethbridge. La CFTC n'a pas, cependant, déplacé l'employé en question.
- b. Afin de pouvoir assurer chaque semaine au plaignant deux quarts de travail supplémentaires, on a demandé au CFCP de créer à son intention un nouveau poste comprenant divers tâches ou travaux de bureau. D'après le témoignage du CFCP, il ne lui a pas été possible, cependant, de trouver au plaignant des tâches ou travaux de bureau d'un quelconque intérêt.

- c. Le CFCP a offert au plaignant un poste de contremaître de triage en service assigné, acceptant en outre de modifier les fonctions du poste et de lui donner un adjoint. Les pourparlers touchant cette mesure d'adaptation n'ont pas eu de suite, cependant, le plaignant faisant valoir les difficultés excessives que cela entraînerait pour lui, et le surcroît de travail que cela occasionnerait à l'adjoint. En janvier 2012, le plaignant a fourni des renseignements médicaux supplémentaires indiquant qu'en raison de son genou il ne pourrait pas faire le travail d'un contremaître de triage, même avec les modifications qu'il était prévu d'apporter à la fonction.

[37] Le 22 novembre 2011, une deuxième réunion du CRAT s'est tenue en présence du plaignant, des représentants de la CFTC et du CFCP. On y évoqua les mesures d'adaptation dont il est fait état plus haut, mais la situation n'avança guère, car le plaignant souhaitait obtenir d'autres analyses médicales confirmant les restrictions qu'imposait son état de santé, au niveau notamment de la marche.

[38] En septembre 2011, la CFTC a demandé au plaignant de signer, dans le cadre du processus d'adaptation, une décharge autorisant le syndicat à prendre connaissance des dossiers médicaux du plaignant. D'après les dossiers internes de la CFTC produits en preuve, le 9 septembre 2011, le CFCP a envoyé à la CFTC un courriel indiquant qu'il faudrait, pour les besoins des mesures d'adaptation en faveur du plaignant, déplacer un employé ayant plus d'ancienneté que lui. La CFTC a convenu, lors de son témoignage, que ce n'est qu'après avoir reçu ce courriel qu'elle a demandé l'accès aux dossiers médicaux du plaignant.

[39] Le 14 septembre 2011, des membres de l'exécutif de la CFTC échangèrent des courriels contestant les restrictions médicales proposées à l'égard du plaignant par le service de SST. Dans le dernier de ces courriels, l'un des dirigeants de la CFTC affirme que [TRADUCTION] « Les troubles subjectifs invoqués par quelqu'un ne nous porteront (*pas*) à passer outre aux règles d'ancienneté ». (Le mot « pas » ici mis en italiques ne figure pas dans le courriel, mais la CFTC a convenu, lors de son témoignage, qu'elle entendait effectivement faire figurer ce mot dans le courriel.) La CFTC a également reconnu, lors de son témoignage, n'avoir dans son équipe personne ayant les connaissances médicales nécessaires pour évaluer les dossiers médicaux du plaignant,

et n'avoir pas demandé à un tiers une évaluation médicale du dossier. Dans la correspondance qu'il a produite en preuve, ainsi qu'à l'occasion du témoignage qu'il a livré, le plaignant a dit avoir craint d'être obligé de livrer à son syndicat des renseignements médicaux confidentiels.

[40] Vers la fin de 2011, la CFTC a reçu du plaignant une décharge signée. Selon le plaignant, il n'a procédé ainsi que parce qu'il ne pensait pas pouvoir faire autrement. La CFTC a étudié les dossiers médicaux du plaignant. Le 3 janvier 2012, des membres de l'exécutif de la CFTC se sont échangé des courriels contestant les conclusions auxquelles étaient parvenus tant le MC que le service de SST et la spécialiste du sommeil. Voici la teneur d'un ces courriels : [TRADUCTION] « On ne peut pas imaginer de meilleur motif d'adaptation; vous souhaitez obtenir un horaire de travail de jour tranquille? Vous n'avez qu'à aller chez le médecin et lui dire que vous avez du mal à vous endormir. Dommage, mais c'est trop tard, c'est moi qui ai le plus d'ancienneté. IL SUFFIRAIT DONC D'UNE SIMPLE AFFIRMATION ».

[41] Peu après ce courriel du 3 janvier 2012, la CFTC a écrit à l'avocat qui représentait alors le plaignant : [TRADUCTION] « L'état de santé que vous nous signalez de votre propre autorité ne nous permet pas, compte tenu de votre ancienneté, de modifier un des postes de travail à la gare de Lethbridge. Nous ne pouvons pas ajuster le degré d'ancienneté au vu d'un état de santé que vous nous signalez de votre propre autorité ». Dans la suite de la lettre, la CFTC propose au plaignant de déménager à Calgary.

[42] Selon Dave Abel, un des témoins cités par la CFTC, il n'était pas rare de déplacer un employé ayant plus d'ancienneté et, en un an, il l'avait lui-même fait plus de 17 fois. Vu l'échange de courriels et les témoignages livrés à l'audience, je considère que c'est du moins en partie parce que la CFTC voyait dans la cause principale d'invalidité du plaignant une affection davantage psychologique que physiologique, qu'elle a refusé, dans le cadre du processus d'adaptation, de déplacer un employé ayant plus d'ancienneté. La CFTC n'a pas agi uniquement par souci de préserver le principe d'ancienneté.

[43] Je constate que la CFTC a pris pleinement part au processus d'adaptation aux besoins du plaignant et qu'elle a, par exemple, participé à deux réunions de retour au travail, à plusieurs appels téléphoniques et qu'elle s'est penchée activement sur les besoins du plaignant, mais sa participation a été bornée par le parti pris qu'elle éprouvait à son égard. Le syndicat estimait en effet que les troubles du rythme circadien dont faisait état le plaignant ne constituaient pas un véritable motif d'invalidité appelant des mesures d'adaptation, dont, notamment, le déplacement d'un membre de la CFTC ayant davantage d'ancienneté.

[44] Après examen des éléments concernant les mesures prises par le CFCP et la CFTC en réponse aux besoins invoqués par le plaignant, il convient de relever les lacunes de la participation du plaignant au processus d'adaptation :

- a. Vu l'accent qu'il a mis sur ses efforts en vue d'obtenir que les appels au travail ne lui soient transmis qu'entre 5 h et 17 h, le plaignant n'a pas donné à la spécialiste du sommeil des renseignements suffisants pour lui permettre de définir les restrictions médicales qui convenaient. En définissant lui-même la mesure d'adaptation qu'il préférait, et en cherchant directement à l'obtenir, il a allongé le processus permettant d'aboutir à un accommodement;
- b. Ainsi que nous le verrons de manière plus détaillée ci-dessous, je constate par ailleurs, qu'entre le mois de septembre 2011 et février 2012, le plaignant a manqué de mettre à jour aussi souvent que possible la fiche de demande qui devait lui permettre d'obtenir cinq quarts de travail par semaine. La CFTC a versé aux débats des preuves démontrant qu'à cette période il y avait de nombreux quarts de travail auxquels le plaignant aurait pu prétendre, et qui lui auraient été accordés s'il en avait fait la demande. Ainsi que je le précise ci-dessous, le plaignant n'a pas pu fournir d'explication raisonnable du fait qu'il n'a pas demandé qu'on lui accorde ces quarts de travail.

[45] Se pose à cet égard la question de savoir si le plaignant a mis à jour sa fiche de demande de quarts de travail, comme on lui demandait de le faire, afin de pouvoir obtenir autant de quarts de travail possible dans le cadre des efforts visant à prendre en

compte ses besoins particuliers. J'éprouve certains doutes quant à la crédibilité des éléments de preuve produits par le plaignant pour démontrer qu'il avait effectivement rempli une fiche de demande mise à jour. Dans une lettre envoyée le 24 octobre 2011 à l'avocat qui représentait alors le plaignant, la CFTC a attiré son attention sur une semaine entière de travail auquel le plaignant aurait eu droit au cours de la semaine du 17 octobre 2011, mais pour laquelle il n'avait pas fait de demande. La CFTC a rappelé l'obligation que le plaignant avait de demander des quarts de travail correspondant à ses restrictions médicales s'il souhaitait obtenir, aussi souvent que possible, cinq quarts de travail par semaine.

[46] À l'audience, le plaignant a produit une photocopie d'un document présenté comme étant sa fiche de demande pour la semaine du 17 octobre 2011. Il affirme avoir bien remis cette fiche, faisant valoir qu'en raison d'une erreur qu'elle contenait, le quart de travail a été attribué à un employé ayant moins d'ancienneté. Il n'a pas pu préciser quelle avait été l'erreur en question, et n'a pu produire aucune feuille de confirmation de télécopie démontrant que la fiche avait effectivement été envoyée, même s'il reconnaît que les employés de chemin de fer conservent normalement la feuille de confirmation qui leur est envoyée lorsqu'ils transmettent une fiche de demande de quarts de travail.

[47] À l'audience, un des témoins cités par la CFTC a produit un récapitulatif des autres semaines de travail auquel le plaignant aurait cependant eu droit entre septembre 2011 et février 2012, mais qu'il n'a pas obtenues. Ces occasions de travail sont survenues lorsqu'un employé, ayant plus d'ancienneté et affecté à des quarts de travail correspondant aux restrictions applicables au plaignant, était en congé annuel, en congé de maladie ou absent pour d'autres raisons. Les quarts de travail de cet employé allaient alors à l'employé ayant le plus d'ancienneté et ayant transmis une fiche de demande à cet effet. Il y a eu, entre septembre 2011 et février 2012, de nombreuses semaines au cours desquelles l'employé ayant le plus d'ancienneté était le plaignant qui, pourtant, n'a pas obtenu le travail. Étant donné qu'après son envoi, la fiche de demande demeurait en vigueur, et assurait donc que le plaignant obtiendrait effectivement ces quarts de travail supplémentaires, le plaignant n'a pas su expliquer pourquoi il n'avait pas obtenu le travail en question.

[48] Je m'interroge quant à la fiabilité et l'authenticité de la fiche de demande produite en preuve par le plaignant. Il est contraire à toute logique que, pour une raison ou une autre, l'on n'ait pas, à plus de six reprises et sans explication, tenu compte de la fiche de demande en question. Ajoutons qu'aucun des témoins cités par la CFTC, pas plus que le plaignant lui-même, n'a été capable bien qu'ils soient parfaitement au courant du système de fiches de demande, de dire quelle avait été l'erreur qui, dit-on, aurait entaché la fiche. Le plaignant n'a pas su expliquer pourquoi il n'avait pas corrigé l'erreur qui, selon lui, se trouvait dans cette fiche de demande lorsqu'en octobre 2011 on lui signala le fait qu'il avait perdu toute une semaine de travail.

[49] J'estime, selon la prépondérance des probabilités, que le plaignant n'a pas assuré la mise à jour de sa fiche de demande alors que cela lui aurait assuré un maximum de quarts de travail en service assigné. Au lieu de cela, le plaignant a effectué, chaque semaine, les trois quarts de travail auxquels il avait droit, continuant, jusqu'en février 2012, à demander au CFCP et à la CFTC qu'on l'affecte, par mesure d'accommodement, à des quarts en service non assigné.

[50] Le plaignant a fait état des pertes qu'il a subies en raison, dit-il, de la discrimination dont il a fait l'objet. Il affirme que des employés du CFCP travaillant en tant que ML en service non assigné lui auraient dit qu'ils avaient un revenu beaucoup plus important que celui qu'il touchait, lui, en service assigné. Il n'a appelé personne à témoigner sur ce point, et n'a fourni aucune documentation au sujet des revenus auxquels il comparait le sien.

[51] Le CFCP a cité des témoins et produit des documents à l'appui. Au dire d'un de ces témoins, membre du service des pensions de retraite, en 2011 le revenu du plaignant est demeuré stable et a continué à augmenter alors que le plaignant était en service assigné, et cela jusqu'à son départ à la retraite en février 2016. Au cours des mois correspondant au processus d'adaptation, c'est-à-dire entre juin 2011 et février 2012, le plaignant affirme avoir perdu 30 % de son revenu, et risqué de perdre sa maison. En fait, les dossiers du CFCP démontrent que son revenu mensuel a été soit supérieur aux mois correspondants des années précédentes, soit inférieur de 1 à

5 %. Bien que le Tribunal lui ait accordé l'occasion de le faire, le plaignant n'a pas contesté l'exactitude de ces chiffres, ou le témoignage livré à leur égard.

[52] Je constate que tout au long du processus d'adaptation, en 2011 et au début de 2012, le revenu du plaignant s'est maintenu. Voici quelques exemples de cela :

- a. au cours d'une des périodes de paye d'octobre 2010, le plaignant a touché 4 638,44 \$. Au cours de la même période d'octobre, mais en 2011, il a touché 5 186,40 \$;
- b. au cours d'une période de paye du mois de mars 2010, le plaignant a en fait touché 900 \$ de plus que ce qu'il a touché au cours de la période de paye correspondante de mars 2012. Cela dit, au cours d'une période de paye d'avril 2012, le plaignant a en fait gagné 2 900 \$ de plus qu'au cours de la période correspondante d'avril 2010;
- c. en 2010, le moins que le plaignant ait touché dans une période de paye était 4 190,48 \$, et le plus qu'il ait touché était 6 378,68 \$. En 2011, le moins que le plaignant ait touché au cours d'une période de paye était 4 218,10 \$, et le plus 6 706,64 \$. Au cours de la période correspondant au processus d'adaptation, la somme la plus élevée, et la somme la plus faible ont toutes deux augmenté;
- d. ajoutons qu'après le processus d'adaptation, et jusqu'à son départ à la retraite, dans l'ensemble, le revenu annuel du plaignant a soit augmenté, soit est resté stable.

Je constate par ailleurs que c'est en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015 que les gains ouvrant droit à pension du plaignant ont été les plus élevés, c'est-à-dire dans les années correspondant au processus d'adaptation et la période suivante.

[53] Le témoin cité par le CFCP en matière de pension de retraite a pu dire que tout impact sur les gains ouvrant droit à pension du plaignant au cours de la période d'adaptation ne pouvait être dû qu'à la décision qui a été prise de considérer certains des quarts de travail que n'a pas effectués le plaignant comme étant dus à [TRADUCTION]

« des raisons propres à l'entreprise » plutôt qu'à une « inaptitude médicale ». Il a été décidé de procéder ainsi parce que le superviseur du plaignant pensait, à tort, que cela protégerait les gains ouvrant droit à pension du plaignant. En fait, cela a occasionné une différence d'environ 7,03 \$ par mois dans le montant des cotisations au régime de pension de retraite, ce qui a eu pour effet de faire passer la pension de retraite versée au plaignant de 3 719,97 \$ par mois à 3 712,94 \$.

[54] Cette baisse du montant de sa pension de retraite aura cependant été compensée par une augmentation consécutive de ses gains ouvrant droit à pension, ceux-ci passant de 71 333,71 \$ en 2010, à 86 229,90 \$ en 2014 et à 82 617,59 \$ en 2015. Entre 2011 et l'année 2015 comprise, les gains ouvrant droit à pension du plaignant se sont élevés en moyenne à 80 226,55 \$. Or, au cours des cinq années précédentes, ces gains ne s'étaient élevés, en moyenne, qu'à 67 373,88 \$. L'impact que le processus d'accommodement et le passage du plaignant à un poste en service assigné ont pu avoir sur ses gains ouvrant droit à pension a été tout au plus minime.

A. Motif ayant trait à la situation de famille

[55] Dans son témoignage, le plaignant est passé rapidement sur les obligations qu'il avait envers ses parents à Lethbridge. Il n'a notamment pas précisé les soins aux aînés qu'il leur procure éventuellement. D'après son témoignage, son père, atteint d'Alzheimer, vit dans un établissement de santé, sa mère ayant une existence indépendante. Les deux vivent à Lethbridge. D'après son témoignage, il était retourné vivre à Lethbridge afin d'être près de ses parents. Je relève que, dans le cadre de ses dernières observations, le plaignant a précisé que s'il déménageait à Calgary, sa mère serait obligée de vendre sa maison. À l'audience, il n'a produit à cet égard aucun élément de preuve et je ne peux donc pas retenir cet argument.

V. Questions préliminaires

A. La crédibilité des témoins

[56] Il est arrivé que le plaignant et les intimés ne s'accordent pas sur les faits de cette affaire. Certains éléments du témoignage du plaignant ont porté à s'interroger sur la fiabilité de ses dires. J'estime que le plaignant s'évertuait à dire la vérité, mais qu'il a eu tendance à présenter les faits de la manière qui lui était la plus favorable :

- a) Lors de l'interrogatoire principal, le Tribunal lui a demandé s'il avait des enregistrements de conversations téléphoniques qu'il n'aurait pas encore produits. Il l'a nié, mais a reconnu, en contre-interrogatoire, qu'il avait beaucoup d'autres enregistrements, mais qu'il n'avait pas produit ceux qui n'étaient pas « utiles ».
- b) Le plaignant a affirmé, à de multiples reprises, qu'en raison de la baisse de revenu qu'il avait subie, il risquait de perdre sa maison. Or, le CFCP a pu démontrer qu'en 2011, lors du processus d'adaptation, le revenu du plaignant est demeuré stable, et que ce revenu a augmenté en 2012 et 2013. Le plaignant n'a pas pu expliquer cet écart entre les deux témoignages.
- c) Au cours de l'interrogatoire principal, le plaignant a affirmé avoir dû, lors de la première réunion du CRAT, rester à l'arrière de la salle, alors qu'en contre-interrogatoire, il a reconnu que l'agencement des sièges avait été modifié afin qu'il puisse s'asseoir à l'avant et prendre part à la réunion.
- d) À plusieurs reprises au cours du contre-interrogatoire, il a évité de répondre aux questions touchant des faits qui ne servaient pas sa cause.
- e) Le témoignage que le plaignant a livré au sujet de la fiche de demande de travail qu'il affirmait avoir remise, ne cadrerait pas avec les faits non contestés touchant le fonctionnement de ce système de fiches.

[57] J'estime par ailleurs que les quatre témoins cités par le CFCP intimé ont fait preuve de franchise et que leurs témoignages cadraient avec la documentation qu'ils ont pu produire. De manière générale, lorsque le témoignage d'un plaignant s'écarte de ce qu'affirment les témoins de l'employeur, je suis porté à retenir le témoignage des témoins cités par l'employeur.

[58] J'estime que les témoins de la CFTC ont, dans l'ensemble, livré des témoignages véridiques. Comme je l'ai indiqué plus tôt, j'ai constaté, chez la CFTC, un certain parti pris à l'égard de la déficience invoquée par le plaignant, le syndicat estimant qu'il s'agissait d'une affection essentiellement psychologique. Les témoins cités par la CFTC n'ont cependant pas tenté d'éluder la question, lorsqu'elle leur a été posée à l'audience. Bien qu'ils n'aient pas été d'accord sur le sens qu'il convient d'attribuer aux observations que les membres de l'exécutif du syndicat ont faites dans les courriels qu'ils se sont échangés, leur témoignage à cet égard était empreint de franchise. J'ai jugé crédibles dans leur ensemble les témoins de la CFTC et si, sur certains points, leur témoignage s'écarte de celui du plaignant, c'est le leur que je retiens.

B. Le retrait, par le plaignant, de sa reconnaissance qu'en février 2012 il avait déjà bénéficié de mesures d'accommodement, et sa volonté d'ajouter de nouveaux motifs de réclamation touchant la période postérieure à février ou mars 2012

[59] L'exposé des précisions déposé par le plaignant le 31 octobre 2014 comprend la reconnaissance qu'en février 2012 il avait déjà bénéficié de mesures d'adaptation de manière satisfaisante. Avant les dates initialement fixées pour l'audition de cette affaire, c'est-à-dire les 15 et 16 novembre 2015 (« les dates d'audience initiales ») le plaignant, par le truchement de son avocat, a tenté de faire valoir des revendications qui ne figuraient pas dans l'exposé des précisions touchant les mesures discriminatoires dont il aurait fait l'objet entre le mois de février 2012 et la fin de 2015.

[60] Aux dates d'audiences initiales, l'avocat du plaignant a fait savoir qu'il souhaitait que l'audience porte sur les revendications du plaignant touchant la période allant du

mois de février 2012 à la fin de 2015. Les intimés s'y sont opposés. À l'époque, le plaignant, par l'intermédiaire de son avocat, a également demandé l'autorisation de modifier son exposé des précisions afin d'y ajouter sa situation de famille comme motif de discrimination,

[61] Pour diverses autres raisons, les dates d'audience initiales ont été reportées. Lors d'une téléconférence de gestion de cas (TCGC), le Tribunal demanda au plaignant de déposer une demande d'autorisation d'apporter à son exposé des précisions les modifications qu'il jugeait nécessaires compte tenu des questions récemment soulevées. Le plaignant déposa donc une demande de modification de son exposé des précisions afin d'y ajouter sa situation de famille comme motif de discrimination. Cette autorisation lui a été accordée (voir *Waddle c. Chemin de fer Canadien Pacifique et Conférence ferroviaire de Teamsters Canada 2016 TCDP 8*, « la *Décision de 2016* »). Il n'y a pas eu d'autres demandes de modification.

[62] L'audition de l'affaire a repris le 17 mars 2016 (« Date de reprise des audiences »), sur la base de l'exposé des précisions modifié. Aux dates de reprise des audiences, le plaignant a souhaité, lors de l'interrogatoire principal, produire des documents à l'appui d'une allégation de discrimination en rapport avec des événements survenus après février 2012.

[63] Cette nouvelle demande aurait sensiblement modifié le montant des dommages-intérêts qu'il sollicitait au titre de sa perte de revenu, portant à presque 1 000 000 \$ les 12 000 \$ initialement réclamés dans le cadre de son exposé des précisions. Le plaignant a par ailleurs affirmé vouloir revenir sur une affirmation consignée dans son exposé des précisions, selon laquelle il reconnaissait qu'en février 2012 il était pleinement satisfait des mesures d'accommodement prises à son égard. Les intimés ont fait valoir, et j'étais d'accord avec eux sur ce point, que cela les aurait obligés de citer de nouveaux témoins, d'assurer aux témoins déjà prévus une préparation supplémentaire et d'obtenir du plaignant un complément d'information, tout cela alors que l'audition de l'affaire avait déjà commencé.

[64] Dans leurs observations livrées de vive voix à la reprise des audiences, les intimés se sont opposés à la demande du plaignant qui souhaitait apporter de nouvelles modifications à son exposé des précisions. Voici, en résumé, les arguments qu'ils ont fait valoir :

- a. Toute allégation de discrimination concernant la période postérieure à février 2012 échappe à la compétence du Tribunal, car le formulaire de résumé de la plainte modifié figurant dans le renvoi de l'affaire au Tribunal circonscrit la plainte à la période s'achevant en mars 2012. À l'appui de ces arguments, les intimés invoquaient la *Décision de 2016*;
- b. Une telle modification leur causerait préjudice, car elle est incompatible avec l'exposé des précisions en fonction duquel les intimés ont préparé leur défense;
- c. Une telle modification leur causerait préjudice, car il avait avant cela été demandé au plaignant de solliciter l'autorisation d'apporter à son exposé des précisions toutes les modifications nécessaires. Or, il n'avait pas profité de cette occasion pour demander l'allongement de la période au cours de laquelle aurait eu lieu la discrimination qu'il alléguait.

[65] La plainte en l'espèce ne limite pas la durée de la période de discrimination. La CCDP a renvoyé la plainte au Tribunal par lettre en date du 30 juillet 2014. Le formulaire de plainte, joint à la lettre de renvoi, ne limite pas la période au cours de laquelle aurait eu lieu la discrimination alléguée. La lettre de renvoi était également accompagnée du formulaire de résumé de la plainte modifié, daté du 22 août 2013. Le formulaire de résumé de la plainte modifié donne comme date de la discrimination alléguée la période allant du mois de juin 2011 à mars 2012. L'exposé des précisions déposé le 31 octobre 2014 par l'intermédiaire de son avocat, indique que l'absence de mesures d'accommodement n'a duré que jusqu'au 7 février 2012, et qu'après cela le plaignant a bénéficié de mesures d'accommodement entièrement satisfaisantes.

[66] Ayant entendu les observations présentées oralement par le plaignant et par chacun des intimés, et après avoir examiné à nouveau la *Décision de 2016*, j'ai ordonné que tout élément qui n'aurait pas été communiqué avant cela au sujet d'un acte

discriminatoire intervenu entre mars 2012 et décembre 2015, ne serait recevable que dans la mesure où il pourrait influencer sur l'étendue du préjudice subi au cours des périodes de discrimination dont il était fait état dans l'exposé des précisions ou dans le formulaire de résumé de la plainte modifié, c'est-à-dire la période allant de juin 2011 à mars 2012. Les nouveaux documents, dont il a été fait état pour la première fois à l'audience, n'étaient autrement pas recevables. Aux termes des articles 9(3)a) et c) des Règles de procédure du Tribunal (« Règles »), j'ai refusé l'autorisation de soulever de nouvelles questions litigieuses et de produire de nouveaux documents. J'ai également refusé l'autorisation de modifier l'exposé des précisions afin d'y ajouter des allégations de discrimination touchant la période postérieure au mois de février 2012. On trouvera ci-dessous les motifs de ma décision sur ce point.

(i) La compétence du Tribunal

[67] La compétence du Tribunal est définie par la demande d'instruction transmise par la CCDP. En ce qui concerne les faits précis de l'affaire, tels qu'exposés dans la *Décision de 2016*, la compétence du Tribunal est délimitée à la fois par le formulaire de plainte et par le formulaire de résumé de la plainte modifié. Je n'entends pas reprendre ici les motifs m'ayant porté, dans la *Décision de 2016*, à décider que le formulaire de résumé de la plainte modifié est un des documents qui en l'occurrence confèrent au Tribunal la compétence de trancher cette affaire, mais je tiens à relever la pertinence de cet extrait se trouvant au paragraphe 31 de la décision en question :

Compte tenu de l'usage particulier que la CCDP a fait du formulaire de résumé de la plainte modifié en l'espèce le Tribunal conclut qu'il fait effectivement partie des plaintes et peut aider à définir la portée de la compétence du Tribunal.

[68] J'ai pris le soin de préciser dans la *Décision de 2016* que je n'entendais pas en cela trancher la question de savoir si le formulaire de résumé de la plainte modifié contribuerait dans tous les cas à définir la portée de la compétence conférée au Tribunal. C'est, cependant, effectivement le cas en l'espèce, compte tenu de la manière dont la CCDP a modifié ce formulaire, y a renvoyé et s'est fondée sur lui. En outre, c'est

uniquement sur ce formulaire de résumé de la plainte modifié que le plaignant s'est fondé pour faire valoir qu'en l'espèce la compétence du Tribunal englobe une allégation de discrimination fondée sur sa situation de famille.

[69] Le formulaire de résumé de la plainte modifié limite en l'occurrence la durée de la discrimination alléguée à la période allant de juillet 2011 à mars 2012. Cela dit, à l'époque où elle a été déposée, c'est-à-dire en mars 2012, la plainte affirmait que la discrimination en cause continuait. Il ressort d'une lecture conjointe de la plainte et du formulaire de résumé de la plainte modifié que la compétence conférée au Tribunal en l'espèce englobe une allégation de discrimination fondée sur une déficience, qui se serait poursuivie au-delà de mars 2012.

[70] Cela dit, pour les motifs exposés ci-après et conformément aux alinéas 9(3)a) et c) des Règles de procédure du Tribunal, j'ai refusé l'autorisation de modifier l'exposé des précisions afin d'y faire figurer des incidents postérieurs à mars 2012, et j'ai également refusé l'autorisation de produire de nouveaux documents touchant de tels incidents.

(ii) L'autorisation prévue aux paragraphes 9(3)a) et c)

[71] Les intimés ont plaidé l'irrecevabilité des documents touchant d'éventuels actes discriminatoires postérieurs à février ou mars 2012, estimant que ces documents sont incompatibles avec l'exposé des précisions tel que déposé. Cet argument doit, selon moi, être écarté. Aux termes des paragraphes 9(3)a) et c) des Règles, il peut être demandé au Tribunal que soient soulevées à l'audience d'autres questions que celles qui ont été soulevées dans l'exposé des précisions, et de produire des documents qui n'avaient pas été divulgués auparavant. La question est de savoir si cette autorisation devrait être accordée en l'espèce.

[72] L'autorisation de soulever de nouvelles questions et de produire de nouveaux documents doit être accordée si une telle autorisation répond à l'objet des Règles du TCDP telles qu'énoncées au paragraphe 1(1) :

1(1) Les présentes Règles ont pour objet de permettre

a) que toutes les parties à une instruction aient la possibilité pleine et entière de se faire entendre;

b) que l'argumentation et la preuve soient présentées en temps opportun et de façon efficace; et

c) que toutes les affaires dont le Tribunal est saisi soient instruites de la façon la moins formaliste et la plus rapide possible.

[73] Les actes discriminatoires qui se seraient, selon le plaignant, poursuivis après février 2012 sont expressément exclus de l'exposé des précisions. J'ajoute que lorsque ces questions ont été soulevées avant les dates d'audience initiales, ainsi qu'à ces dates, il a été demandé au plaignant de solliciter la modification de son exposé des précisions. Cette instruction a été discutée lors de la TCGC, et évoquée dans la correspondance échangée après cette TCGC. À l'époque, le plaignant était encore représenté par son avocat.

[74] Le plaignant n'a pas demandé l'autorisation de modifier son exposé des précisions, bien qu'il ait déposé une requête sollicitant la modification d'un autre point de ce document. Aux dates de reprise de l'audience, il n'a pas pu justifier le fait de ne pas avoir sollicité la modification de son exposé des précisions, se contentant de dire qu'il avait eu, au cours de la vidéoconférence de gestion du cas, un moment d'inattention.

[75] Les intimés pouvaient donc à juste titre supposer qu'ils n'auraient pas, aux dates de reprise de l'audience, à répondre d'une plainte en discrimination portant sur la période postérieure à février ou mars 2012, et ils ont fait savoir qu'ils ne s'y étaient effectivement pas préparés. Il était évident que pour répondre d'une telle plainte, les intimés auraient eu à citer des témoins supplémentaires. Il leur aurait fallu en outre demander au plaignant de fournir des renseignements complémentaires, y compris des

rapports médicaux et des documents financiers. Les intimés auraient vraisemblablement été obligés de demander le report des dates de reprise de l'audience, ce qui aurait entraîné un troisième report, qu'il ait été demandé par le plaignant ou qu'il ait résulté du fait que celui-ci n'avait pas modifié son exposé des précisions. Les intimés ont manifesté à nouveau la volonté de ne pas voir l'audience à nouveau reportée. Cela les aurait en effet placés dans une situation à la fois difficile et injuste.

[76] La question est essentiellement de savoir si le fait d'invoquer des actes de discrimination qui se seraient produits après février 2012, et la communication de nouveaux éléments que cela exigerait, seraient conformes aux paragraphes 1(1) et 9(3) des Règles. Le Tribunal a eu à se pencher sur la question dans *Whyte c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 TCDP 33. Dans cette affaire, le Tribunal a estimé que si l'intimée souhaitait « présenter des questions et des précisions complètement nouvelles », il lui fallait présenter une requête conformément au paragraphe 9(3). Le Tribunal s'est prononcé en ces termes au paragraphe 12 de sa décision :

Le TCDP voudrait rappeler aux parties souhaitant soulever de nouvelles questions, questions qu'elles n'ont abordées [*sic*] ni dans l'exposé des précisions ni dans l'exposé des précisions modifié, qu'elles doivent en demander l'autorisation au TCDP conformément au paragraphe 9(3) des Règles. Toute partie demandant une telle autorisation devra démontrer que sa demande ne porte pas préjudice aux autres parties ou à la procédure du TCDP. Elle devra également démontrer valablement que sa requête tardive est justifiée.

[77] Les dates de reprise de l'audience avaient été fixées après deux ajournements de la présente affaire, plus de quatre ans après le dépôt initial de la plainte, et plus de quatre ans après la plupart des événements en cause. Le plaignant avait eu largement le temps d'aligner son exposé des précisions et les éléments dont il entendait faire état sur la manière dont il envisageait désormais sa plainte. Or, il ne l'a pas fait. Le Tribunal a récemment eu l'occasion de se prononcer sur la question au paragraphe 57 de la décision *Carpenter c. La Ligue navale du Canada*, 2015 TCDP 8, décision dans laquelle

le Tribunal a refusé l'autorisation de modifier un exposé des précisions au titre du paragraphe 9(3) des Règles :

C'est faire fi de l'objet du paragraphe 9(3) des Règles du Tribunal que de donner à entendre que l'audience reste le bon endroit pour évoquer une modification ou autre affaire nouvelle quand la nécessité de la modification ou l'existence de l'affaire nouvelle est connue de la partie requérante bien avant l'audience, comme c'est le cas ici. Le paragraphe 9(3) a pour objet d'empêcher ce que l'on appelle un « procès-embuscade » et ce qu'il en résulte comme temps perdu, ressources perdues et frais accrus pour tous ceux qui participent à l'audience – les parties, les avocats, les témoins – et le Tribunal.

[78] Si ces nouvelles allégations et divulgations avaient été rajoutées au dossier, il aurait été extrêmement difficile de respecter le calendrier des audiences, et leur report aurait risqué d'affecter la mémoire des témoins et de causer un préjudice aux intimés. Ajoutons que le droit à une audition expéditive de sa cause, énoncé à l'article 48.9 de la *LCDP*, vaut aussi pour les intimés, qui, en l'espèce, ont toujours manifesté la volonté de poursuivre cette affaire.

[79] Pour que la modification en question soit accordée, il faut essentiellement « [...] qu'elle serve les intérêts de la justice ». *Canderel Ltée c. Canada* 1993 CanLII 2990 (CAF), cité dans *Canada (Procureur général) c. Parent*, 2006 CF 1313, au paragraphe 30. Or, en l'espèce, le fait de permettre que soient soulevées de nouvelles questions litigieuses et que soient produits de nouveaux éléments ne serait pas conforme à l'objet au paragraphe 1(1) des Règles, et ne servirait pas les intérêts de la justice.

[80] Outre le pouvoir discrétionnaire de permettre que soient soulevées de nouvelles questions litigieuses, pouvoir que lui confère le paragraphe 9(3) des Règles, le Tribunal est à même, sur requête, d'autoriser la modification d'un exposé des précisions. Cette autorisation de modifier un exposé des précisions peut être accordée même en cours d'audience. En l'espèce, cependant, le fait que le plaignant ait continuellement manqué de divulguer en temps utile les éléments qu'il entendait invoquer, et le fait qu'il n'ait pas suivi les instructions du Tribunal concernant la modification de son exposé des

précisions, tout cela fait que ce ne serait pas servir les intérêts de la justice que de lui permettre d'apporter les modifications en question.

VI. La décision sur le fond

C. La discrimination fondée sur la situation de famille

[81] Le plaignant invoque une discrimination fondée sur un motif de distinction illicite aux termes de l'article 2 de la *LCDP*. En ce qui concerne l'employeur, le plaignant fait état d'une discrimination fondée sur sa situation de famille, aux termes de l'article 7, et aux termes de l'article 10 en ce qui concerne son syndicat :

7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

[...]

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

- a) de fixer ou d'appliquer les lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

[82] Cette allégation de discrimination fondée sur la situation de famille, formulée à l'encontre à la fois de son employeur et de son syndicat, a sa source dans le processus d'accommodement, notamment dans le fait que la CFTC n'a pas au départ fait état, dans le plan de retour au travail, des obligations que le plaignant tenait de sa situation de famille, et, de plus, qu'en janvier 2012, la CFTC a proposé au plaignant qu'il

s'installe à Calgary, bien qu'il ait avant cela fait état des obligations qu'il avait envers ses parents à Lethbridge.

[83] Dans le témoignage qu'il a livré à l'audience, le plaignant impute à des actes ou omissions de la CFTC intimée ces deux faits ayant trait à sa situation de famille. Il n'a, à l'audience, produit que de minces éléments permettant de relier ces allégations au CFCP intimé. La seule allégation qu'il ait pu attester concernait le fait qu'un membre de la direction du CFCP a contribué, lors de la première réunion du CRAT, à remplir le formulaire de retour au travail initial. J'en conclus que le plaignant a rapporté à l'encontre du CFCP une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur sa situation de famille.

[84] La plainte pour discrimination fondée sur la situation de famille, déposée à l'encontre du syndicat, la CFTC, invoque le critère dégagé dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Johnstone* 2014 CAF 110 (*Johnstone*), au paragraphe 93 touchant la preuve de *prima facie* de discrimination fondée sur ce motif :

[...] [P]our établir la preuve de prime abord de discrimination en milieu de travail fondée sur un motif illicite, en l'occurrence la situation de famille en raison des obligations liées à la garde des enfants, la personne qui soutient être victime de discrimination doit démontrer (i) qu'elle assume l'entretien et la surveillance d'un enfant; (ii) que l'obligation en cause relative à la garde des enfants fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant et qu'il ne s'agit pas simplement d'un choix personnel; (iii) que la personne en question a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable; et (iv) que les règles attaquées régissant le milieu de travail entravent d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants.

[85] Bien qu'en l'espèce aucune des parties n'ait invoqué la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Hicks c. Ressources humaines et Développement social Canada*, 2013 TCDP 20 (*Hicks-TCDP*), ou le jugement rendu par la Cour fédérale à l'issue de son contrôle judiciaire de la décision *Hicks-TCDP (Canada (Procureur général) c. Hicks*, 2015 CF 599 (*Hicks-CF*)), les décisions du Tribunal sont peut-être plus instructives

quant à la norme applicable aux plaintes de discrimination fondée sur la situation de famille lorsque celle-ci implique une obligation envers les parents.

[86] Dans *Hicks-TCDP*, le Tribunal n'a pas eu l'avantage de pouvoir consulter l'arrêt *Johnstone* précité, et ne s'est donc pas fondé sur le critère à quatre volets dégagé par la Cour d'appel fédérale. Le membre instructeur a néanmoins précisé que les obligations d'un enfant envers un parent âgé peuvent elles aussi être prises en compte dans le cadre d'une plainte invoquant la situation de famille (*Hicks-TCDP*, au paragraphe 44). La conclusion du Tribunal sur ce point a été confirmée par la Cour fédérale sur contrôle judiciaire (*Hicks-CF*, au paragraphe 66). Dans l'affaire *Hicks-CF*, la Cour fédérale, ayant l'avantage de pouvoir consulter l'arrêt *Johnstone*, précité, a conclu que la règle voulant que, pour qu'elles engagent la responsabilité juridique, les obligations en matière de soins ne doivent pas relever d'un choix purement personnel, s'applique en matière de plainte fondée sur la situation de famille lorsque les soins en cause sont prodigués à des personnes âgées. Voici en quels termes la Cour fédérale s'est exprimée sur ce point aux paragraphes 69 et 70 de son jugement :

La Cour d'appel fédérale, au paragraphe 41 de l'arrêt *Seeley CAF*, a réitéré le principe énoncé dans la décision *Johnstone* à savoir pourquoi le motif de distinction illicite fondée sur la situation de famille englobe les obligations en matière de garde d'enfants :

Ainsi que la Cour en a décidé à l'occasion de l'affaire *Johnstone*, le motif de distinction illicite que constitue la situation de famille englobe les obligations parentales dont le non-respect engage la responsabilité juridique du parent envers l'enfant. En matière de garde d'enfants, les obligations qu'englobe le concept de situation de famille sont donc celles qui revêtent un caractère immuable ou qui sont considérées comme immuables telles que celles qui font partie intégrante de la relation juridique qui existe entre le parent et son enfant. Par conséquent, les obligations en matière de garde d'enfants en cause en l'espèce sont celles que le parent ne saurait négliger sans engager sa responsabilité juridique. Cette façon d'aborder la question permet d'éviter la banalisation des droits de la personne qu'entraînerait le fait d'accorder à de simples choix personnels la protection des droits de la personne.

Je juge qu'une justification similaire peut s'appliquer à l'analyse des obligations inhérentes aux soins prodigués aux personnes âgées.

[87] Dans *Hicks-TCDP*, le plaignant alléguait une discrimination fondée sur sa situation de famille, invoquant pour cela les frais qu'entraînait pour lui et pour sa femme l'entretien de deux domiciles, car s'il avait déménagé à Ottawa, sa femme, elle, était restée à Sydney (Nouvelle-Écosse) pour s'occuper de sa mère. Selon le témoignage livré par le plaignant et accueilli par le Tribunal, sa belle-mère était malade et vivait dans un appartement pour personnes non autonomes. Évoquant l'obligation qu'avait sa femme de s'occuper de sa mère, il a fait valoir que l'on ne pouvait compter sur une tierce personne pour apporter à sa belle-mère tout le soutien dont elle avait besoin, que sa belle-mère avait de la peine à communiquer sans l'aide de sa fille, que sa fille était en contact avec elle plusieurs fois par jour, allait lui chercher ses provisions, organisait les soins à domicile, lui faisait la cuisine ou s'organisait pour lui faire livrer des repas, l'accompagnait lors de ses visites chez le médecin, s'entretenait fréquemment avec le personnel de la maison de santé et était en fait son unique compagnie. C'est dire que dans *Hicks-TCDP*, la femme du plaignant avait, avec sa mère, belle-mère du plaignant, une interaction très fournie, et il ressort de la décision qu'elle jouait un rôle essentiel dans les soins prodigués à sa mère.

[88] Or, en l'espèce, le plaignant n'a produit que de minces preuves de la nature ou de l'étendue des maux dont souffrent ses parents, ou des besoins médicaux ou sociaux qu'ils peuvent éprouver, ou de leurs autres besoins en matière notamment de soins à domicile. Selon lui, son père est atteint de la maladie d'Alzheimer et vit dans un établissement de santé, mais il n'a donné aucun détail quant à la gravité de sa maladie. Il n'a produit aucun témoignage touchant l'étendue des besoins médicaux ou sociaux de sa mère, ou de ses autres besoins, notamment en matière de soins à domicile. Au vu des éléments versés au dossier en l'espèce, le plaignant n'a pas démontré qu'aux époques en cause il avait, en matière de soins, une obligation envers ses parents comparable à l'obligation juridique qui incombait au plaignant de l'affaire *Johnstone*, précitée. J'ajoute que dans la mesure où il n'a produit aucun élément de preuve quant à la nature des soins qu'il assurait à ses parents, le plaignant n'a pas démontré que l'obligation qui lui incombait en cela engageait sa responsabilité juridique.

[89] Le plaignant n'a pas non plus démontré les efforts qu'il aurait faits pour assurer par d'autres moyens les soins dont avaient besoin ses parents, que ce soit en s'adressant à d'autres membres de la famille ou à des tiers. C'est un aspect important de la question, car dans *Hicks-TCDP*, le Tribunal a relevé l'insuffisance des soins pouvant être prodigués par des tiers compte tenu des besoins découlant de la maladie de la mère. En outre, dans *Hicks-TCDP*, le Tribunal a cité la décision rendue par le Tribunal ontarien des droits de la personne dans l'affaire *Devaney c. ZRV Holdings Limited* 2012 HRTO 1590, dans laquelle le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a tranché une plainte en discrimination fondée sur la situation de famille découlant des obligations envers des personnes âgées, constatant qu'il n'y avait, autre que le plaignant, aucun membre de la famille en mesure de procurer les soins nécessaires.

[90] En l'absence d'éléments de preuve touchant une situation analogue à celles qui viennent d'être décrites, le plaignant n'a pas établi qu'il lui incombait, en matière de soins à des personnes âgées, une obligation engageant sa responsabilité juridique. Cette conclusion s'impose, que le critère à quatre volets dégagés dans *Johnstone*, précité soit strictement appliqué, ou que l'on applique la norme découlant des critères dégagés dans *Hicks-TCDP* et *Hicks-CF*.

[91] Le plaignant n'a donc pas démontré selon la prépondérance des probabilités qu'aux termes de l'article 10 la CFTC intimée s'est livrée envers lui à une discrimination fondée sur sa situation de famille.

D. La discrimination fondée sur une déficience

(i) La preuve *prima facie*

[92] Une preuve *prima facie* de discrimination est une preuve qui « [...] porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé ». (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.* [1985] 2 R.C.S. 536, à la p. 558). Pour établir la discrimination *prima facie*, le plaignant

est tenu de démontrer qu'il possède une caractéristique que la *LCDP* protège contre la discrimination, qu'il a subi un effet préjudiciable dans le cadre de son emploi et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de cet effet préjudiciable (*Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)* 2012 CSC 61, au paragraphe 33). Ajoutons que l'emploi de l'expression « discrimination *prima facie* » ne doit pas être assimilée à un allègement de l'obligation qu'a le demandeur de convaincre le Tribunal selon la norme de la prépondérance des probabilités, laquelle continue toujours de lui incomber (*Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc.*, 2015 CSC 39, au paragraphe 65).

[93] La plainte reproche au CFCP, au titre de l'article 7 de la *LCDP*, une discrimination fondée sur une déficience, la plainte à l'encontre du syndicat invoquant, tel qu'indiqué plus haut, l'article 10 de la *LCDP*. Étant donné qu'à toutes les époques en cause, le plaignant a continué à être employé par le CFCP, seul s'applique en l'occurrence l'article 7b). Pour ce qui est des allégations visant la CFTC, il lui est reproché d'avoir manqué aux obligations lui incombant en tant que partie au processus d'accommodation, et c'est donc l'article 10a) qui s'applique en l'espèce.

[94] Dans ses observations écrites, le CFCP reconnaît que le plaignant a produit une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur une déficience. Ajoutons que, selon des preuves et témoignages non contestés, le plaignant a été, en raison de restrictions découlant de son incapacité médicale, empêché de travailler en tant que ML en service non assigné. Le CFCP n'a pas, dans les arguments qu'il a présentés, décrit de manière détaillée la pratique discriminatoire à laquelle il reconnaît s'être livré, mais a reconnu dans ses observations finales que le plaignant avait effectivement présenté une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur une déficience. Puisque c'est en l'espèce l'article 7b) qui s'applique, j'estime que cet aveu concerne, de la part de l'employeur, une distinction qui a défavorisé le plaignant en cours d'emploi.

[95] Dans cette affaire de discrimination, la responsabilité de la CFTC est engagée en raison du rôle qu'elle a joué dans le processus d'adaptation. Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, 16 C.H.R.R. D/425, la Cour suprême a précisé qu'il y a deux façons dont un syndicat peut devenir partie à une

discrimination. La seconde manière, celle qui est pertinente en l'occurrence, est qu'un syndicat peut devenir partie à une discrimination si, comme il est allégué qu'il l'a fait, il gêne les efforts raisonnables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé :

Si une entente raisonnable n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que celui-ci bloque les efforts de l'employeur pour supprimer ou atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination. Dans ces circonstances, le syndicat qui n'est pas initialement partie à la conduite discriminatoire et qui n'a, au départ, aucune obligation d'accommodement est toutefois tenu de ne pas contribuer à la continuation de la discrimination.

[96] En l'espèce, il appartient aux deux intimés, le CFCP et la CFTC, de démontrer qu'ils ont satisfait à l'obligation d'accommodement à l'égard de l'employé tant que cela ne leur impose pas une contrainte excessive. Le CFCP intimé a reconnu qu'il avait effectivement, aux termes de l'article 7b) de la *LCDP*, opéré une discrimination *prima facie*. Je considère par ailleurs que la CFTC intimée a, elle aussi, opéré une discrimination *prima facie* aux termes de l'article 7b) de la *LCDP*, en refusant, dans le cadre de sa participation au processus d'adaptation, d'envisager comme elle aurait dû le faire une solution qui aurait eu une incidence sur l'ancienneté d'un autre employé, ayant insuffisamment pris en compte la nature de la déficience du plaignant. Comme je l'ai indiqué ci-dessus, le comportement de la CFTC a résulté d'une conception biaisée des troubles du sommeil dont était atteint le plaignant, conception qui a porté le syndicat à juger qu'il ne s'agissait pas d'une déficience appelant des mesures d'adaptation qui auraient exigé le déplacement d'un employé ayant plus d'ancienneté. À moins de pouvoir, en invoquant une exposé des précisions, justifier la conduite qui leur est reprochée, les intimés doivent tous deux accorder réparation au plaignant.

(ii) L'EPJ

[97] L'employeur ayant reconnu avoir opéré une discrimination *prima facie* fondée sur une déficience, et le Tribunal ayant conclu que cela a également été vrai en ce qui concerne la CFTC, la question est, en l'occurrence, de savoir si cette discrimination peut être excusée au nom d'une EPJ (*Commission ontarienne des droits de la*

personne c. Etobicoke, [1982] 1 RCS 202, 1982 CanLII 15 (CSC) à la page 208,; *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, au paragraphe 18. Aux termes des articles 15(1)a) et 15(2) de la *LCDP*, un traitement défavorable ne constitue pas un acte discriminatoire si l'employeur démontre qu'il découle d'une exigence professionnelle justifiée. L'employeur doit notamment démontrer que les mesures d'adaptation aux besoins des individus concernés lui imposeraient une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

[98] Le critère à trois volets permettant de décider si un acte discriminatoire découle effectivement d'EPJ a été dégagé par la Cour suprême du Canada dans son arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3. Au paragraphe 54 de son arrêt, la Cour précise que l'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités :

1. qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
2. qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
3. que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

[99] Les fonctions de ML sont essentielles à la sécurité. Selon un témoignage livré par le CFCP et accueilli par le Tribunal, pour assurer les fonctions de ML en service non assigné, avec des quarts de travail soumis à des horaires irréguliers, le plaignant devait maintenir un niveau de vigilance et un rendement cognitif qui n'allaient pas de pair avec les troubles du rythme circadien qu'il éprouvait alors. Insistons sur le fait que selon l'avis de son propre médecin et témoin expert, le plaignant n'était pas, médicalement, en mesure d'assurer, de nuit, la conduite d'un train. J'estime que la décision qu'a prise l'employeur d'interdire au plaignant de travailler, sans restrictions, en tant que ML en service non assigné, a été adoptée dans un but qui est rationnellement lié à l'exercice des fonctions de ML, fonctions qui sont essentielles à la sécurité, et que, par ailleurs,

l'employeur croyait sincèrement que cette décision était nécessaire au maintien de la sécurité et conforme aux restrictions médicales indiquées par le médecin du plaignant.

[100] En l'espèce, l'employeur n'a pas refusé de chercher à répondre aux besoins du plaignant. Il s'agit donc de savoir si les efforts faits en vue de trouver au plaignant un travail correspondant à son état de santé constituent effectivement des mesures d'adaptation raisonnables. Lorsque l'employeur propose un accommodement raisonnable, le plaignant ne peut pas insister sur l'accommodement subsidiaire qu'il préfère (voir *Croteau c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2014 TCDP 16, au paragraphe 44(2)).

[101] Le différend sur la question de savoir si le plaignant a bénéficié de mesures d'adaptation correspondant à ses besoins soulève essentiellement cinq questions :

1. Le processus d'accommodement et les travaux confiés au plaignant entre le mois de juillet 2011 et le mois de février 2012 constituent-ils des mesures d'adaptation raisonnables? Sinon,
2. Le CFCP a-t-il manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables lorsqu'il a écarté la solution consistant à offrir au plaignant de travailler en service non assigné avec, pour les appels au travail, une plage horaire allant de 5 h à 17 h?
3. Le CFCP a-t-il manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables en n'offrant pas au plaignant deux quarts de travail par semaine dans un bureau, ou en ne lui proposant pas un ensemble de tâches diverses qu'il aurait pu accomplir?

4. La CFTC a-t-elle manqué à son obligation de coopérer aux efforts d'accommodement à l'égard du plaignant en ne déplaçant pas un employé ayant davantage d'ancienneté afin d'assurer chaque semaine au plaignant, à la gare de Lethbridge, cinq quarts de travail adaptés aux restrictions médicales qu'imposait son état de santé?

- i. La CFTC a-t-elle envisagé, honnêtement et de bonne foi, d'adapter les règles de l'ancienneté afin de satisfaire les besoins d'accommodement du plaignant?
- ii. Était-il, de la part de la CFTC, raisonnable de demander à examiner les dossiers médicaux du plaignant, ou cela a-t-il nui à la bonne foi des efforts d'accommodement?

5. Au regard de ce que la Cour suprême a décidé dans l'arrêt *Renaud*, précité, le plaignant a-t-il manqué à l'obligation qu'il avait de faciliter le processus d'adaptation, dans la mesure, notamment, où il a :

- i. manqué de fournir au médecin et aux infirmiers certaines précisions concernant son travail, ou manqué de fournir aux conseillers médicaux de l'employeur des renseignements médicaux courants?
- ii. manqué d'envisager certaines mesures d'accommodement raisonnables, y compris une mutation à Calgary, ou un poste de contremaître de triage?
- iii. manqué de faire le nécessaire pour mettre à jour sa fiche de demande de travail, ce qui lui aurait permis (compte tenu de son ancienneté) d'obtenir tous les quarts de travail en service assigné qu'il était en mesure d'effectuer?

Question litigieuse n° 1 : Le travail auquel le plaignant a été affecté entre juillet 2011 et février 2012 constitue-t-il un accommodement raisonnable?

[102] J'estime, en ce qui concerne les deux intimés, que le poste offert au plaignant en tant que ML en service assigné à Lethbridge, soit trois quarts de travail par semaine, constituait une mesure d'adaptation raisonnable. Pour qu'une mesure d'adaptation soit

tenue pour raisonnable, il n'est pas nécessaire que la solution retenue soit parfaite. Le plaignant ne pouvait en effet pas s'attendre à une solution parfaite (*Renaud*, précité, au paragraphe 44). Dans certains cas, un travail à temps partiel peut satisfaire à cette exigence (*Renaud*, précité, paragraphe 43). Il en est particulièrement ainsi en l'espèce puisqu'en 2011 le plaignant n'a subi aucune perte de revenu bien qu'on ne lui ait confié chaque semaine que trois quarts de travail en service assigné. Ajoutons que le plaignant a continué à pouvoir travailler en tant que ML, à rester, comme il le souhaitait, à Lethbridge, et à effectuer un travail correspondant aux restrictions médicales qu'imposait son état de santé. Il a pu, jusqu'à son départ à la retraite, effectuer suffisamment de quarts pour s'assurer chaque année un revenu équivalent, qui n'a cessé d'augmenter.

[103] J'estime par ailleurs que dans la mesure où le plaignant n'a pas pu rapporter la preuve *prima facie* d'une discrimination fondée sur sa situation de famille, les intimés, ou l'un ou l'autre d'entre eux, auraient été en droit d'exiger du plaignant qu'il accepte d'être muté dans le cadre des mesures d'adaptation. Je considère que la mutation à Calgary, qui avait été proposée au plaignant, et qu'il aurait pu accepter à toute époque, constituait, elle aussi, un accommodement raisonnable. L'employeur et le syndicat ont continué à prendre part au processus d'adaptation afin de proposer un accommodement plus satisfaisant aux yeux du plaignant, et en lui proposant une mutation, ils se sont acquittés de l'obligation juridique qui leur incombait.

[104] À toutes les époques en cause, au cours du processus d'évaluation de l'invalidité médicale du plaignant, jusqu'en février 2012, et même jusqu'à son départ à la retraite au début de 2016, le plaignant a bénéficié pleinement de mesures d'adaptation mise en place par l'employeur. Il effectuait au moins trois quarts de travail par semaine en service assigné, pouvant travailler à temps plein entre le mois d'août 2011 et le mois de février 2012, date à laquelle il reconnaît avoir vu ses besoins entièrement pris en compte, et il a pu, jusqu'à son départ à la retraite, travailler à temps plein en service assigné.

[105] Le plaignant a fait état de trois autres mesures d'adaptation qui, selon lui, auraient répondu pleinement à ses besoins d'accommodement. Ces solutions ont,

cependant, été rejetées soit par le CFCP soit par la CFTC. Selon le plaignant, l'une de ces solutions aurait pu être retenue et, dans la mesure où aucune d'entre elles ne l'a été, ses besoins d'accommodement n'ont pas été pleinement satisfaits. Bien que j'aie conclu ci-dessus que les besoins d'accommodement du plaignant avaient en fait été pleinement satisfaits, je vais néanmoins examiner chacune des trois autres solutions qui viennent d'être mentionnées.

Question litigieuse n° 2 : Le CFCP aurait-il dû répondre aux besoins d'accommodement du plaignant en l'affectant à des fonctions en service non assigné assorties d'une plage horaire précise pour les appels au travail?

[106] Son travail de ML en service non assigné étant essentiel à la sécurité, le plaignant ne pouvait pas, compte tenu de son invalidité médicale, continuer à travailler en tant que ML en service non assigné à la gare de Lethbridge. C'était là non seulement l'opinion de l'expert médical qu'il avait consulté, mais également celle du MC.

[107] La modification qu'il demandait que l'on apporte à son travail de ML en service non assigné, en limitant les appels au travail à une plage horaire allant de 5 h à 17 h, n'était pas compatible avec les restrictions médicales que lui avait imposées sa spécialiste du sommeil après qu'il lui eut transmis les renseignements dont elle avait besoin pour évaluer les éventuelles mesures d'adaptation.

[108] Le plaignant souhaitait en effet ne recevoir d'appels au travail qu'entre 5 h et 17 h. Or, une telle solution n'a jamais été praticable.

Question litigieuse n° 3 : Le CFCP aurait-il dû chercher à répondre aux besoins d'accommodement du plaignant en l'affectant à des travaux de bureau ou en lui trouvant un bouquet d'autres tâches à accomplir?

[109] L'obligation d'accommodement n'oblige aucunement l'employeur à offrir un travail improductif de valeur nulle. (*Croteau*, précité, au paragraphe 44(4)). Dans la mesure où cela n'aurait pas offert au plaignant un travail utile, l'employeur n'était pas en l'espèce tenu de lui offrir un travail de bureau ou de constituer à son intention un

bouquet de tâches diverses afin de lui assurer chaque semaine deux quarts de travail supplémentaires.

[110] Après examen, j'ai rejeté l'argument avancé par la CFTC et selon lequel l'employeur était tenu d'assurer au plaignant un travail de bureau ou de l'affecter à un bouquet de tâches diverses, ainsi qu'il le faisait pour les employés touchant des indemnités d'accident du travail. En pareil cas, et dans un contexte qui est entièrement différent, les employés accidentés du travail reçoivent des affectations à court terme, l'employeur étant tenu de les indemniser, mais c'est là en vertu d'une loi autre que la *LCDP*. Le fait que cela se fasse pour les accidentés du travail ne permet pas d'affirmer le caractère raisonnable de telles mesures dans le contexte de l'obligation d'accommodement aux termes de la *LCDP*.

Question litigieuse n° 4 : La CFTC aurait-elle dû, pour répondre aux besoins d'accommodement du plaignant, déplacer un employé ayant plus d'ancienneté?

[111] Les efforts que l'employeur a faits en l'occurrence pour répondre aux besoins d'accommodement du plaignant donnent pleinement suite aux allégations de discrimination formulées par celui-ci. Étant donné qu'à toutes les époques en cause le plaignant a, en vertu des efforts de son employeur, pleinement bénéficié de mesures d'accommodement, la coopération du syndicat n'a pas été en cela nécessaire et, selon *Renaud*, précité, aux paragraphes 37 et 40, le syndicat n'a encouru aucune obligation.

[112] Le Tribunal étant tenu cependant, aux termes de la loi, d'« instruire la plainte », je tiens à dire que le comportement, au cours du processus d'adaptation, de certains dirigeants de la CFTC, s'il n'engage pas la responsabilité du syndicat pour des faits de discrimination, appelle tout de même des commentaires.

[113] La CFTC fait valoir que si elle a refusé de déplacer un employé ayant plus d'ancienneté, c'était par souci de protéger la règle de l'ancienneté, mais les éléments de preuve qui ont été produits démontrent le contraire :

1. Lorsqu'elle a décidé de ne pas déplacer, afin de répondre aux besoins d'accommodement du plaignant, un employé ayant plus d'ancienneté, la CFTC a

manifestement réfléchi à la nature de la déficience invoquée par le plaignant. Les responsables syndicaux ont estimé que le plaignant ne méritait pas que, par mesure d'accommodement, on déplace un autre employé, car ils n'accordaient guère de crédibilité au diagnostic dont il avait fait l'objet puisque ce diagnostic reposait sur des symptômes que le plaignant avait lui-même relevés.

2. La CFTC a insisté pour que le plaignant lui communique ses dossiers médicaux, et le syndicat a refusé de participer au processus d'adaptation tant que le plaignant ne l'aurait pas fait. Selon un témoin cité par le syndicat, il s'agit de quelque chose que le syndicat demandait souvent à ses adhérents de faire. Pourtant, à l'audience, le syndicat a reconnu ne pas avoir les connaissances spécialisées nécessaires pour évaluer ces dossiers médicaux, et que, s'il lui arrivait de faire appel à des médecins spécialisés pour examiner les dossiers médicaux de ses adhérents, il ne l'avait pas fait en l'occurrence.
3. Dans les courriels qu'ils se sont échangés, les dirigeants du syndicat ont fait, au sujet de la déficience du plaignant, des commentaires désobligeants, et ils ont reconnu que c'est pour cela que la CFTC n'a pas envisagé de déplacer un autre employé.

[114] Alors que ces actes n'engagent pas la responsabilité du syndicat en l'espèce, et que ce n'est pas dans cette optique qu'ils sont examinés en l'occurrence, on ne peut guère les considérer comme étant en harmonie avec les obligations incombant au syndicat aux termes de la *LCDP*.

Question litigieuse n° 5 : Le plaignant a-t-il manqué à son obligation de faciliter l'accommodement?

[115] Si les mesures d'accommodement prises par l'employeur répondent en l'espèce pleinement à la plainte déposée par le plaignant pour discrimination fondée sur une déficience, le fait que le plaignant n'ait pas facilité le processus d'adaptation exclut toute réclamation à l'encontre de l'employeur. Le fait que le plaignant n'ait pas facilité le processus d'accommodement l'empêche aussi de déposer une réclamation contre la CFTC, ainsi qu'il en a été décidé dans l'affaire *Siddoo c. Syndicat international des*

débardeurs et magasiniers, Section locale 502, 2015 TCDP 21, (Siddoo), au paragraphe 42, même s'il convient de préciser que la décision *Siddoo*, précité a fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire actuellement en instance : T-1742-15.

[116] C'est d'un triple point de vue que le plaignant a manqué de faciliter le processus d'accommodement : d'abord, il a hésité à transmettre à sa spécialiste du sommeil des renseignements complets. Au lieu de lui fournir, dès le départ, tous les éléments dont elle avait besoin pour se faire une idée précise de son travail, et des solutions qui pourraient être envisagées, il ne lui a fourni, à chaque étape du processus, que les renseignements qui lui permettraient d'obtenir la mesure d'adaptation qui lui semblait, à lui, la plus souhaitable. Il est manifeste qu'en ne remettant pas à la spécialiste du sommeil des renseignements complets sur la nature du travail qu'il effectuait, il a nui à l'efficacité des recommandations qu'elle allait formuler.

[117] Le plaignant a également manqué à l'obligation de fournir au CFCP des dossiers médicaux à jour afin de faciliter les efforts en vue de le remettre au travail. Il a eu tendance à faire mettre à jour son dossier médical seulement lorsqu'on lui proposait en matière d'emploi des solutions qui n'étaient pas compatibles avec les restrictions médicales qu'appelait son état de santé. Cela étant, les intimés, et notamment l'employeur, ont toujours eu un temps de retard dans le processus d'accommodement, ce qui a entraîné une forte déperdition d'effort lorsqu'on a envisagé d'adapter les fonctions de contremaître aux besoins particuliers du plaignant.

[118] Et enfin, le plaignant n'a pas, comme il aurait dû le faire, assuré la mise à jour de sa fiche de demande, ce qui l'a empêché de recevoir tous les quarts de travail auxquels il pouvait prétendre. Au lieu de cela, il a continué à réclamer les mesures d'accommodement qu'il jugeait préférables.

VII. Indemnisation

[119] Dans ses observations finales et lors de son témoignage, le plaignant a précisé les formes d'indemnisation auxquelles il prétendait:

- a. l'indemnité maximum prévue aux articles 53(2)e) et 53(3) de la *LCDP*, soit la somme de 20 000 \$ au titre de chacune de ces dispositions;
- b. le recouvrement, au titre de l'article 53(2)c), de ses pertes de salaire, soit la différence entre ce que le plaignant aurait, selon lui, gagné en travaillant à plein temps en service non assigné, et le salaire qu'il a effectivement touché en service assigné;
- c. le recouvrement des montants dont ont été amputés ses gains ouvrant droit à pension du fait qu'il a travaillé en service assigné plutôt qu'en service non assigné.

[120] Compte tenu des conclusions du Tribunal sur la question de la responsabilité en l'espèce, il n'est pas strictement nécessaire de se prononcer sur la question du redressement. Au cas où les conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu sur la question de la responsabilité ne seraient pas celles qui conviennent, il pourrait être utile cependant de consigner un certain nombre de conclusions concernant un éventuel redressement. En ce qui concerne l'indemnité pour perte de salaire au titre de l'article 53(2)c), le plaignant n'a pas pu démontrer qu'il avait effectivement éprouvé une perte de revenu, une baisse de ses gains ouvrant droit à pension ou une réduction de ses prestations de pension. Il ressort clairement des éléments de preuve livrés par le CFCP, que le plaignant n'a d'ailleurs pas contestés, qu'il n'a subi aucune perte de revenu, mais qu'au contraire ses gains se sont maintenus et qu'ils ont même augmenté jusqu'à son départ à la retraite. Cela est vraisemblablement dû au fait qu'en service assigné il a pu se présenter régulièrement au travail, alors qu'en service non assigné, il avait dû, en raison d'une incapacité médicale, manquer de nombreux quarts.

[121] Pour calculer sa perte de revenu, le plaignant s'est fondé sur l'hypothèse selon laquelle il aurait continué, jusqu'à son départ à la retraite, à travailler en service non assigné ailleurs qu'à sa gare d'attache. Or, ainsi que nous l'avons relevé plus haut, et

au dire de son propre témoin, le plaignant était médicalement incapable d'effectuer ce travail. Pourtant, il a continué à évaluer sa perte de salaire en comparant ce qu'il avait gagné entre 2011 et 2015 à ce que lui avaient dit gagner les autres ML travaillant à Lethbridge en service non assigné.

[122] L'argument qu'il avance sur ce point soulève un certain nombre de questions. La première est que, à supposer que les autres employés aient été exacts et véridiques dans ce qu'ils disaient au plaignant au sujet de leurs gains, rien ne permet de savoir le nombre d'heures de travail assurées par ces employés, ou la longueur des trajets effectués. Le plaignant n'a fourni aucune preuve documentaire pour étayer ses dires, et n'a appelé aucun collègue à témoigner à cet égard. Le nombre d'heures de travail effectuées et la longueur des trajets auraient en effet une incidence sensible sur le montant des gains. La seconde question qui se pose à cet égard est que, étant donné qu'à la gare de Lethbridge il n'y a pas, pour les appels au travail, de plage horaire comprise entre de 5 h à 17 h, aucun de ces ML n'effectuait de quarts de travail auxquels ils n'auraient pu être affectés qu'à ces heures précises. Il n'est donc pas possible d'évaluer l'incidence qu'aurait pu avoir sur leurs gains le fait de ne répondre à des appels au travail qu'entre 5 h et 17 h. Le plaignant n'a lui-même jamais contesté qu'il était dans l'incapacité de travailler en service non assigné sans cette limite imposée aux heures auxquelles il pouvait répondre à un appel au travail. Il est par conséquent impossible de comparer son revenu à celui des autres ML à qui la compagnie pouvait faire appel à toute heure. Troisièmement, même lorsqu'à la gare de Lethbridge le plaignant travaillait en service non assigné sans restriction d'horaire, son revenu annuel était de beaucoup inférieur aux salaires que touchaient selon lui les autres ML. C'est ainsi, par exemple, qu'en 2009, avant d'éprouver des troubles du rythme circadien, le plaignant n'a touché que 67 060,83 \$ en travaillant en service non assigné sans aucune restriction médicale. Il a malgré tout fait valoir que sa perte de revenu devrait être calculée sur la base d'un montant de 120 000 \$ ou 110 000 \$ par an. Ces deux montants dépassent de beaucoup ce qu'il pouvait gagner en tant que ML travaillant, sans restriction, en service non assigné. Sa réclamation fondée sur cette comparaison salariale n'est, par conséquent, pas fondée.

[123] Le plaignant a également fait valoir une perte des gains ouvrant droit à pension due à la baisse de revenu qu'il aurait subie entre 2011 et 2015. Cette réclamation n'est, elle non plus, pas fondée et les éléments de preuve fournis à cet égard par le CFCP, présentés de manière claire et succincte, démontrent que la perte éventuelle de gains ouvrant droit à pension découlant du processus d'accommodement a été faible, voire négligeable, puisqu'elle n'a été que de quelques dollars par mois. De telles pertes auront par ailleurs été compensées par une augmentation des gains ouvrant droit à pension résultant du salaire supérieur qu'il a touché dans le cadre du poste adapté qui lui a été confié. J'estime par ailleurs que compte tenu du caractère variable du revenu du plaignant, revenu qui, en effet, avait tendance à fluctuer d'un mois à l'autre et d'une année à l'autre, avant comme après le processus d'accommodement, l'impact que cela a pu avoir sur le montant de ses gains ouvrant droit à pension se situe dans la fourchette du revenu que le plaignant avait toujours touché et toucherait toujours en tant que ML travaillant pour le CFCP. Cela étant, il est impossible de dire si des mesures d'accommodement différentes auraient assuré au plaignant de plus gros gains ouvrant droit à pension, et une plus forte pension de retraite.

VIII. Conclusion

[124] Le plaignant n'a pas pu produire de preuve *prima facie* de discrimination fondée sur sa situation de famille. Son témoignage et les éléments de preuve qu'il a produits ne démontrent pas que ce n'est qu'en restant à Lethbridge qu'il pouvait satisfaire à l'obligation de s'occuper de ses parents. Ajoutons que si la CFTC n'a, dans le cadre du plan de retour au travail, rien dit de la situation de famille du plaignant, et si le syndicat a fini par lui proposer une mutation, le plaignant n'a jamais été obligé de déménager, mais, au contraire, ses besoins d'accommodement ont été satisfaits à Lethbridge à toutes les époques en cause.

[125] Le CFCP intimé a reconnu que le plaignant a établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur une déficience. Mais, même sans cet aveu de la part du CFCP, le plaignant a rapporté la preuve *prima facie* de discrimination en démontrant qu'on l'a empêché, en raison d'une incapacité médicale, de travailler en tant que ML

sans restrictions. Ainsi que je l'ai précisé plus haut, étant donné que le CFCP a pleinement répondu aux besoins particuliers du plaignant, l'obligation d'accommodement incombant à la CFTC n'a pas joué en l'espèce. De plus, en raison des circonstances de cette affaire, la CFTC n'a elle-même pas eu à prendre des mesures d'adaptation ou à envisager de déplacer un autre employé.

[126] La restriction, discriminatoire à première vue, imposée par le CFCP constitue, cependant, une exigence professionnelle justifiée visant à assurer la sécurité, tant celle du plaignant que celle du public, puisque les fonctions exercées par le plaignant étaient essentielles à la sécurité. Ajoutons qu'en adoptant cette restriction, l'employeur croyait sincèrement qu'elle était nécessaire à la sécurité. À toutes les époques en cause, les besoins d'accommodement du plaignant ont d'ailleurs été satisfaits tant qu'il n'en a pas résulté une contrainte excessive pour l'employeur. L'employeur lui a offert un accommodement raisonnable en proposant une mutation, trois quarts de travail par semaine en service assigné avec la possibilité de postuler des quarts supplémentaires, puis, à partir de février 2012, l'affectation à cinq quarts de travail par semaine en service assigné. Et enfin, compte tenu des efforts de l'employeur, le fait que le plaignant n'ait pas facilité le processus d'accommodement règle entièrement la question de sa réclamation.

[127] Dans l'hypothèse où les conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu à l'égard de la discrimination fondée sur la situation de famille ou sur une déficience — y compris au sujet de l'EPJ — seraient jugées erronées, je considère que le plaignant n'a pas démontré qu'il avait subi une perte de salaire ou de pension de retraite en raison des restrictions que le CFCP a imposées sur son travail.

[128] Les plaintes déposées à l'encontre des intimés, le CFCP et la CFTC, sont rejetées.

Signé par

Ricki T. Johnston
Membre instructeur

Ottawa (Ontario)
Le 14 juillet 2017

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties inscrites au dossier

Dossier du Tribunal : T2041/4214 et T2042/4314

Intitulé : Keith Waddle c. Chemin de fer Canadien Pacifique et Conférence ferroviaire de Teamsters Canada

Date de la décision du Tribunal : Le 14 juillet 2017

Dates et lieux de l'audience : Les 16 et 17 novembre 2015
Les 17, 18, 21, 22, 23 mars 2016
Le 22 avril 2016

Lethbridge (Alberta)
Calgary (Alberta)

Comparutions :

Keith Waddle, assurant sa propre représentation (à partir du 17 mars 2017)

R. (Ron) McDonald, c.r. et Heather Chan, pour le plaignant

Aucune représentation pour la Commission canadienne des droits de la personne

Paige Ainslie et Richard Tanner, pour l'intimé, Chemin de fer Canadien Pacifique

Ken Stuebing, pour l'intimée, Conférence ferroviaire de Teamsters Canada