

DECISION RENDUE LE 11 JUIN 1981 D. T. 7/ 81

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

DEVANT: A. Webster Macdonald, Jr.

LITIGE METTANT EN CAUSE

RAWN PHALEN plaignant - et

LE SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA défendeur

DÉCISION DU TRIBUNAL

ONT COMPARU: RUSSEL. G. JURIAN SZ pour le plaignant et la Commission canadienne des droits de la personne

DAVID AKMAN pour le défendeur

DATE DE L'AUDIENCE: le 27 octobre 1980 DATE DE PRÉSENTATION DE L'ARGUMENTATION ÉCRITE: le 7 janvier 1981

(Original: anglais Traduction)

> La présente affaire a été entendue pour la première fois le 27 octobre 1980 à Vancouver, Colombie- Britannique.

L'audience portait sur une plainte présentée le 25 mai 1979 par Rawn Phalen contre le Solliciteur général du Canada (Service correctionnel Canada) (" le défendeur"), alléguant que le refus du défendeur de lui accorder un emploi à cause de son handicap physique constituait un acte discriminatoire en vertu des articles 3 et 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La plainte a été versée au dossier à titre de pièce à conviction no C- 2.

Les avocats ont convenu au début de l'audience qu'une ordonnance d'acquiescement serait préparée et versée au dossier, sous réserve de la déposition de certains éléments de preuve.

Un projet d'ordonnance a donc été présenté après l'audition de la preuve, la version définitive devant en être présentée et versée au dossier en temps utile.

Les parties ont fait enregistrer ladite ordonnance par le secrétariat du tribunal le 13 novembre 1980, et un exemplaire est joint à la présente décision à titre d'annexe "A".

Le tribunal approuve par la présente l'ordonnance jointe à la présente décision à titre d'annexe "A" et déclare qu'elle en fait partie intégrante.

Le Tribunal a suspendu ses travaux le 27 octobre 1980 en attendant le prononcé de la décision du tribunal d'appel dans l'affaire Marilyn Butterill et al c. Via Rail Canada, Inc. (" l'affaire Via

Rail"), et la présentation de l'argumentation écrite des avocats relativement à la question des dommages- intérêts.

> - 2 Le tribunal d'appel a rendu sa décision le 5 novembre 1980 et les avocats ont présenté leur argumentation écrite vers le 7 janvier 1981.

Le tribunal doit maintenant se pencher sur la question des dommages- intérêts susceptibles de découler de l'approbation de l'ordonnance d'acquiescement confirmant que le défendeur a enfreint la Loi canadienne sur les droits de la personne.

FAITS: Les documents versés au dossier et les dépositions des témoins ont révélé ce qui suit:

(1) Le plaignant a subi à l'âge de quatre ans un traumatisme fermé à l'oeil gauche, ce qui lui a enlevé tout espoir d'acquérir une acuité visuelle supérieure à quelque 20/ 400 dans cet oeil.

(2) Le plaignant a travaillé deux ans au Haney Correctional Centre, établissement relevant du système correctionnel de la Colombie- Britannique, d'abord à titre d'agent de sécurité et ensuite comme agent d'unité résidentielle dans une unité de cinquante cellules.

(3) Il a déménagé par la suite en Alberta où il a travaillé trois ans pour le système correctionnel de la province, d'abord à titre d'agent de sécurité, puis comme directeur de camp, comme agent de placement et finalement comme agent de classement des détenus.

(4) Le plaignant a posé sa candidature pour l'emploi en question entre le 17 février et le 10 mars 1979, acceptant ainsi une

>-

- 3 diminution de traitement tout en espérant pouvoir acheter une maison pour sa famille dans un secteur où le coût des biens immobiliers était un peu moins onéreux.

(5) Dans le cadre d'une entrevue relative à l'emploi en question, le plaignant a été avisé vers le 18 avril 1979 qu'il devait passer un examen médical et on lui a remis une formule de rapport médical devant être remplie par son médecin.

(6) Une fois le rapport rempli par son médecin personnel, le plaignant était d'avis qu'il avait réussi l'examen et qu'il obtiendrait ainsi le poste convoité; il a donc remis sa démission à son employeur avant de déménager à Agassiz, Colombie- Britannique.

(7) Il a été avisé le 15 mai 1979 qu'on ne lui offrait pas le poste parce qu'il n'avait pas satisfait aux normes médicales prescrites.

(8) Le plaignant a reconnu avoir quitté son emploi antérieur avant d'être sûr d'obtenir le nouveau poste.

(9) Le plaignant a reconnu avoir discuté de la question des normes visuelles avec l'agent de recrutement. Il a toutefois déclaré avoir eu l'impression qu'elles ne constituaient pas un obstacle important à sa demande d'emploi. L'agent de recrutement a déclaré dans son témoignage qu'il n'avait pas fait part des normes au plaignant, même s'il avait été question d'acuité visuelle.

(10) Le plaignant a déclaré que ses employeurs lui avaient affirmé avant de quitter l'Alberta qu'ils auraient toujours du travail pour lui, si tel était son désir, sans toutefois lui faire une "offre officielle".

> - 4 (11) Convaincu qu'il devrait recommencer à travailler au traitement de base s'il retournait en Alberta et que sa situation serait la même qu'au moment de son départ pour ce qui était de l'acquisition d'une maison, le plaignant a décidé de se chercher du travail en Colombie-Britannique.

(12) Il a commencé à travailler le 15 juillet 1980 pour le Service correctionnel de la Colombie-Britannique à titre d'agent de sécurité à Campbell River, Colombie-Britannique, poste qu'il occupait toujours lors de l'audition de la présente affaire.

(13) Il a déclaré que sa quête d'emploi et ses déplacements entre son foyer et son nouveau lieu de travail lui avaient coûté en tout \$757.12.

(14) Le plaignant a été avisé par une lettre datée du 20 octobre 1980 que le défendeur était maintenant prêt à lui offrir le poste qu'on lui avait refusé le 15 mai 1979.

(15) Le plaignant a subvenu à ses besoins grâce aux revenus

suivants: (a) Assurance- chômage, \$ 3,375.00 (b) ARDI DEVELOPMENTS LTD, 5,955.56 (c) Gouvernement de la Colombie-Britannique, 5,320.00

du 15 mai 1979 au mois d'octobre 1980. (16) Le plaignant a déclaré avoir tenté de faire annuler la décision de lui refuser le poste et avoir présenté une plainte à la Commission des droits de la personne le 25 mai 1979.

(17) Le plaignant a souligné que le refus de sa demande avait été pour lui source de consternation devant la perturbation de sa vie

> - 5 familiale, d'embarras devant le fait d'être sans emploi et de contrariété devant la longueur du délai requis pour résoudre l'affaire.

Comme nous l'avons mentionné au début, le défendeur a admis que les normes visuelles invoquées pour refuser la demande du plaignant constituaient un acte discriminatoire aux termes des articles 3, 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Conformément à l'ordonnance d'acquiescement annexée à la présente, le défendeur a mis fin à l'acte discriminatoire en question.

Les parties reconnaissent la nécessité d'aborder la question des dommages- intérêts prévus à l'article 41 de la Loi.

Le tribunal convient que: (1) d'une manière générale, les dommages- intérêts servent, dans la mesure où l'argent peut le faire, à donner à une personne lésée la chance qu'elle aurait eue si ses droits avaient été respectés (voir *Victoria Laundry c. Neuman Industries* 1949 2 K. B. 528 à 539);

(2) dans ce genre de loi, il faut prévoir une forme quelconque de pénalité ou de dommages- intérêts en cas d'infraction car le simple fait de rendre des ordonnances visant à mettre un terme aux actes discriminatoires constatés n'encourage en rien les employeurs à changer leurs méthodes de façon à respecter l'esprit et l'objet de la Loi (voir *Albermarle Paper Company* 422 U. S. 405).

L'article 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipule ce qui suit:

> - 6 (1) A l'issue de son enquête, le tribunal rejette la plainte qu'il juge non fondée.

(2) A l'issue de son enquête, le tribunal qui juge la plainte fondée peut, sous réserve du paragraphe (4) et de l'article 42, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire

(a) de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures destinées à prévenir les actes semblables, et ce, en consultation avec la Commission relativement à l'objet général de ces mesures; celles- ci peuvent comprendre l'adoption d'une proposition relative à des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux visés au paragraphe 15( 1);

(b) d'accorder à la victime, à la première occasion raisonnable, les droits, chances ou avantages dont, de l'avis du tribunal, l'acte l'a privée;

(c) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il juge indiquée, des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte; et

(d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il fixe, des frais supplémentaires causés, pour recourir à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte."

En ce qui a trait à l'alinéa 41( 2) c), il semblerait que le plaignant ait subi les pertes de salaire et les dépenses suivantes:

> - 7 (a) salaire: salaire qu'aurait normalement versé le défendeur durant la période du 22 mai 1979 au 24 octobre 1980

MOINS le salaire et les prestations d'assurance- chômage touchés

PLUS le montant du remboursement à la Commission d'assurance- chômage

(b) dépenses: (i) déménagement 262.12 (ii) déplacements 495.00

\$ 757.12 Dans l'affaire Via Rail, le tribunal d'appel a considéré l'article en question de la façon suivante:

"Bien que le langage utilisé laisse le choix, nous sommes d'avis que l'attribution d'une compensation devrait être

considérée comme normale dans tous les cas où l'intéressé a subi de pareilles pertes. Selon nous, le caractère facultatif de cette disposition permet de prévoir les cas où il n'y a eu aucune perte réelle et ceux où il ne conviendrait pas d'accorder une indemnité en raison de circonstances spéciales. Le Parlement ayant fait savoir qu'il est souhaitable de dédommager les victimes de pertes financières découlant d'actes discriminatoires, il semble en toute logique, compte tenu de l'esprit de la Loi, que

> - 8 telle devrait être la norme applicable sauf dans les cas où l'on peut prouver qu'il existe une bonne raison pour ne pas accorder d'indemnité. Ne serait- il pas ridicule d'interpréter un statut visant à éliminer la discrimination injustifiable au Canada de telle manière que les victimes n'aient droit à des récompenses monétaires que si elles peuvent persuader un tribunal de rendre une décision purement discrétionnaire (et donc discriminatoire au moins en puissance) en leur faveur? Nous sommes d'avis que, comme pour tous les autres droits prévus par la Loi, les personnes ayant subi des pertes financières par suite d'un acte discriminatoire devraient normalement être indemnisées, à moins que les parties adverses ne puissent prouver qu'il existe des motifs contraignants de refuser l'indemnisation."

Quels sont les motifs contraignants, s'il en existe, de refuser l'indemnisation dans la présente affaire?

Le défendeur prétend: (1) que le plaignant s'est attiré lui-même les pertes

mentionnées ci- avant en quittant son ancien poste avant que le défendeur confirme son nouvel emploi; et

(2) que le plaignant a agi de façon déraisonnable en ne retournant pas à son ancien travail en Alberta (travail plus rémunérateur) après s'être vu refuser un emploi par le défendeur.

> - 9 Bref, le défendeur allègue que le plaignant est responsable de ses propres maux et qu'il n'a pas agi de façon raisonnable pour réduire le montant de sa perte.

Bien qu'il soit reconnu que le plaignant a peut-être agi de façon prématurée en donnant son avis de départ et en quittant son ancien emploi avant que le nouveau soit confirmé, c'est la politique ou la pratique du défendeur qui a vraiment entraîné la perte. Si le défendeur avait suivi sa politique actuelle, les mesures prises prématurément par le plaignant n'auraient pas eu de

conséquence puisqu'il aurait été engagé. En effet, il est difficile d'affirmer que le plaignant a agi de façon déraisonnable en estimant avoir satisfait à toutes les exigences compte tenu des cinq

années qu'il avait passées à travailler dans le domaine correctionnel, du fait qu'il avait subi avec succès des examens médicaux, y compris celui qu'il avait passé avec son médecin de famille pour le poste en question, et compte tenu également de ses discussions avec l'employé du défendeur qui n'avait pu l'informer des normes applicables en matière d'acuité visuelle. Il a peut-être agi prématurément, mais non déraisonnable. C'est la pratique du défendeur qui a été la cause réelle de la perte.

Quant à la question de la réduction du montant de sa perte, le plaignant s'en est véritablement préoccupé. Il a prouvé qu'il avait bien cherché du travail et qu'il avait été rémunéré pour l'emploi ainsi trouvé.

Il reste seulement à déterminer s'il aurait dû retourner à son ancien emploi en Alberta.

> - 10 Le plaignant a déclaré avoir déménagé sa jeune famille en Colombie- Britannique en espérant trouver une maison sur un marché immobilier moins dispendieux. Il a également déclaré que deux directeurs lui avaient révélé qu'il pourrait obtenir un emploi à nouveau si tel était son désir, sans toutefois le lui garantir. En outre, il a affirmé qu'en acceptant un tel emploi, il devrait commencer par occuper son poste initial.

Compte tenu du motif de sa venue en Colombie- Britannique et de sa situation quant à son ancien emploi, il ne semblerait pas raisonnable de s'attendre à ce que le plaignant retourne en Alberta et déracine encore une fois sa famille. Les efforts qu'il a déployés pour réduire le montant de sa perte sont donc jugés acceptables.

Le tribunal estime qu'il n'y pas de motifs contraignants, comme dans la décision Via Rail, pour refuser l'indemnisation. Il accorde donc au plaignant la somme de \$13,479.09 à titre de salaire et de \$757.12 pour ses dépenses conformément à l'alinéa 41(2) c) de la Loi.

Quant à la réclamation de \$4,000 en vertu du paragraphe 41(3), il est clair que le défendeur n'a pas commis l'acte discriminatoire de propos délibéré ou avec négligence.

Cependant, le plaignant a souffert un préjudice moral par suite de cet acte discriminatoire.

Selon le tribunal d'appel dans l'affaire Via Rail, ce chef de dommages- intérêts n'est pas un recours extraordinaire qui doit être justifié par une situation inhabituelle.

> - 11 -

Lorsque la victime a souffert un préjudice moral, le tribunal doit tenter de déterminer un équivalent monétaire approprié à la souffrance, et non un montant symbolique.

Le défendeur allègue ce qui suit concernant ce chef de dommages- intérêts, c'est-à-dire l'alinéa 41(3) b):

(1) le plaignant a porté sa cause devant le tribunal seulement pour obtenir des dommages- intérêts, et non un emploi, puisqu'il a refusé l'offre d'emploi du défendeur;

(2) il n'est pas prouvé qu'il a souffert un préjudice moral; et

(3) un refus fondé sur le défaut de satisfaire aux normes d'acuité visuelle n'entraîne pas de préjudice moral.

Si le plaignant a porté sa cause devant le tribunal pour obtenir des dommages- intérêts et non un emploi, il était dans son droit, et s'il y a effectivement eu discrimination, le tribunal doit étudier cette réclamation. Dans le cas présent, le plaignant a prouvé au tribunal qu'il avait souffert du préjudice moral conformément à ce chef de dommages- intérêts.

Il semble que cet incident ait eu pour effet de forcer un homme à demander de l'aide (assurance- chômage) pour la première fois en huit ou neuf ans. Pour réduire le montant de ses pertes, il a dû se séparer de sa femme et de ses deux jeunes enfants, et il est clair que le bien- être de sa famille en a souffert.

> - 12 On comprend donc que cet incident ait irrité le plaignant et lui ait causé de l'embarras, et d'autant plus que l'acte discriminatoire était fondé sur un handicap physique relatif à des normes visuelles.

Donc, compte tenu de toutes les circonstances entourant la présente affaire, il y aura une indemnisation de \$2,500 conformément à l'alinéa 41( 3) b) de la Loi.

Il est à espérer que ces dommages- intérêts constitueront un dédommagement à la fois pécuniaire et non pécuniaire pour le plaignant et qu'ils démontreront en outre qu'en cas d'infraction à la Loi, l'indemnisation se veut une incitation à prendre des mesures préventives et non seulement correctives.

Fait à Calgary, dans la province de l'Alberta, ce 24 mai 1981.

Le président A. Webster Macdonald Jr.

> - 1 ANNEXE "A" ORDONNANCE D'ACQUIESCEMENT ATTENDU QUE les parties aux présentes ont convenu des faits suivants:

1) Selon la norme médicale applicable, les candidats à un emploi dans l'une des unités résidentielles du défendeur devaient justifier d'une acuité visuelle (vision non corrigée) d'au moins 6/ 18 pour chaque oeil, examiné séparément, ou de 6/ 12 pour le meilleur oeil et de 6/ 30 pour l'autre, la vision corrigée devant être de 6/ 6 pour le meilleur oeil et de 6/ 9 pour l'autre.

2) Le plaignant a réussi le concours no 79- V- CPS- 15 pour le poste d'agent d'unité résidentielle à la Kent Institution d'Agassiz, C.- B., mais n'a pas obtenu le poste parce qu'il n'a pas satisfait à la norme d'acuité visuelle du paragraphe no 1. S'il avait été engagé, le plaignant aurait commencé à travailler le 22 mai 1979 et aurait gagné \$24,772.65 jusqu'au 24 octobre 1980. Son revenu durant cette période a été de \$14,650.56, ce qui comprend un montant de \$3.375 en prestations d'assurance- chômage.

3) La vue du plaignant est conforme à la description figurant dans les rapports médicaux des docteurs Young, Pilley et Cambon qui ont été déposés à titre de pièces justificatives.

4) La norme d'acuité visuelle appliquée par le défendeur dans le cas de l'agent d'unité résidentielle n'est pas une exigence professionnelle normale au sens du paragraphe 14(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne car elle n'est pas raisonnablement nécessaire à l'accomplissement des fonctions du poste et l'application de la norme courante d'acuité visuelle constitue un acte discriminatoire en vertu des articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personnes.

ET ATTENDU QUE les parties, représentées par leur avocat, ont consenti à l'établissement de la présente ordonnance par le tribunal;

ET ATTENDU QUE le tribunal, ayant entendu le témoignage du docteur Pilley, du docteur Marriott, de M. Robert Bell et de M. Rawn Phalen, ayant examiné les pièces justificatives versées au dossier, et ayant entendu ce qui a été allégué par les avocats, estime que la présente ordonnance d'acquiescement est appropriée;

EN CONSÉQUENCE, IL EST ORDONNÉ PAR LA PRÉSENTE QUE: 1) Le défendeur cesse d'appliquer la norme d'acuité visuelle

visant actuellement les candidats à une emploi d'agent

d'unité résidentielle. > - 2 2) Le défendeur termine la révision (qu'il a déjà commencée)

de sa norme d'acuité visuelle et fasse diligence pour en prescrire une nouvelle avant le 1er juillet 1981. Le défendeur appliquera entre-temps la norme suivante d'acuité visuelle dans le cas des candidats à un emploi d'agent d'unité résidentielle:

(i) la vision non corrigée des deux yeux ensemble ne doit pas être moins élevée que 6/60; et

(ii) la vision (non corrigée ou corrigée par l'appareil de correction optique habituel de la personne) de l'oeil utilisé pour mettre en joue une carabine ne doit pas être moins élevée que 6/69 et le champ de vision du même oeil doit être illimité lorsque mesuré par confrontation.

FAIT à OTTAWA, ce 4eme jour de novembre 1980. L'avocat du défendeur

David Akman L'avocat du plaignant

Russel Juriansz