

D.T. 10/93
Décision rendue le 11 juin 1993

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

L.R.C. (1985), ch. H-6 (version modifiée)

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

ENTRE

RODNEY CREMONA

le plaignant

et

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

et

WARDAIR CANADA INC.

l'intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL EN CE QUI CONCERNE LES DOMMAGES-INTÉRÊTS

TRIBUNAL : Me Carl E. Fleck, c.r. - président

ONT COMPARU:

René Duval Avocat de la Commission canadienne des
droits de la personne

Ross Ellison Avocat de Wardair Canada Inc.

DATES ET LIEU Les 10, 11 et 12 mars 1993
DE L'AUDIENCE : Toronto

Référence: D.T. 1/91
5 avril 1991

TRADUCTION

2

Dans la présente cause, une audience a été tenue devant le Tribunal les 10, 11 et 12 mars 1993 au sujet des dommages-intérêts et de la réparation à accorder au plaignant Rodney Cremona par suite de la décision que le Tribunal a rendue le 5 avril 1991 [Cremona c. Wardair Canada Inc. 14 C.H.R.C. D/262]. L'intimée Wardair Canada Inc. a interjeté appel de la décision qui a été rendue ce jour-là, en ce qui concerne le plaignant en l'espèce, devant la Cour d'appel fédérale. Le 9 octobre 1992, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Tribunal.

Le présent Tribunal a été désigné pour statuer sur la question des dommages-intérêts à accorder au plaignant conformément à la décision en date du 3 novembre 1992 du président du tribunal des droits de la personne saisi de l'affaire (pièce T-3).

Dès le début de l'audience, l'avocat de la Commission canadienne des droits de la personne a demandé les réparations suivantes :

- a. remboursement des revenus perdus depuis mai 1985 jusqu'à ce jour, tant comme agent de bord que comme directeur des services à bord;
- b. remboursement de l'équivalent des avantages monétaires supplémentaires comme agent de bord et directeur des services à bord;
- c. indemnité à l'égard du préjudice moral;
- d. intégration immédiate à titre d'agent de bord et calcul de l'ancienneté à compter de mai 1985;
- e. intérêts sur l'indemnité selon le taux composé des obligations d'épargne du Canada.

Le plaignant a été appelé à témoigner et a répété les faits donnant lieu à la présente plainte. Ainsi, il a rappelé qu'en octobre 1984, à son retour du Moyen-Orient, où il avait travaillé comme agent de bord, l'intimée faisait passer des entrevues pour des postes d'agent de bord. Le plaignant a alors rempli une demande d'emploi et l'a fait parvenir à l'intimée. Comme il l'avait déjà dit au cours d'un témoignage

précédent, le plaignant a reçu de l'intimée une lettre en date du 19 novembre 1984 (pièce HR-8). Cette lettre visait à l'informer que sa demande était rejetée, étant donné que sa vision non corrigée était inférieure aux exigences de l'intimée. La lettre n'était pas signée.

Au cours de l'audience en l'espèce, le plaignant a réitéré l'expérience professionnelle qu'il a acquise tant avant qu'après la demande d'octobre 1984. A la date de la demande, il avait travaillé comme agent de bord pour la société Chartermaster Cabin Crew Leasing, qui fournissait des services d'agents de bord sur une base contractuelle à des transporteurs aériens un peu partout dans le monde. Après avoir suivi une formation de mai à octobre 1984, le plaignant a commencé à travailler pour Overseas International Airlines. Il a ensuite été muté en Égypte pour le reste d'un contrat et il a alors travaillé à bord des avions assurant les vols Hajj entre Le Caire et l'Arabie Saoudite. Il a été formé à bord d'un Boeing 747

3

et, lorsqu'il était en Égypte, il a travaillé à bord d'un 747 et de l'airbus A-310.

Après avoir travaillé pour le transporteur aérien susmentionné jusqu'à la fin de ce contrat, il est devenu adjoint à la promotion de fragrances chez Parfums Stern (Canada). Lorsque l'intimée a refusé sa candidature, il a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, mais il a continué à se chercher un emploi comme agent de bord, poste qu'il a obtenu à la fin de 1985 chez City Express Airlines, transporteur aérien de troisième niveau basé au Toronto Island Airport. La formation chez City Express a duré de deux à trois semaines et a débuté en décembre 1985. Cette ligne aérienne assurait les liaisons vers Ottawa et Newark, au New Jersey à l'aide d'aéronefs De Havilland -7 et 8 ainsi que certains vols nolisés en Ontario et au Québec. Le plaignant a travaillé pour ce transporteur aérien jusqu'en avril 1988, lorsqu'il a obtenu un poste chez Air Transat. En plus de travailler pour City Express, il a travaillé à temps partiel comme modèle et comme maquilleur.

En avril 1988, il s'est joint à Air Transat, qui assure principalement des vols nolisés internationaux vers l'Europe, les Antilles et l'Amérique du Sud.

Il a quitté Air Transat en janvier 1988, lorsqu'il a obtenu un poste chez Air Canada et, dès qu'il s'est joint à celle-ci, il a suivi un autre cours de formation de six semaines. Dans le cadre des fonctions qu'il a exercées pour Air Canada, il a travaillé à bord de différents avions, notamment un DC-9, un Boeing 727, un Boeing 767, un avion L1011

série 100, un L1011 série 500 et un 747 série 100 et il avait également reçu une formation à bord des appareils série 400 et de l'airbus 310. Il a ensuite travaillé à bord d'avions d'Air Canada utilisés pour des vols intérieurs un peu partout au pays ainsi que pour des vols nolisés à destination de Mexico et de Las Vegas.

En mars 1990, Air Canada a suspendu le plaignant par suite du témoignage qu'il avait fait lors de la première partie de l'audience en l'espèce. Au cours de l'audience précédente, le plaignant avait dit, en réponse à une question posée par l'avocat de l'intimée en contre-interrogatoire, qu'il avait inscrit une réponse inexacte au sujet de son acuité visuelle sur le formulaire de demande d'emploi. Il convient de souligner qu'une autre partie du formulaire avait été modifiée par des membres du personnel d'Air Canada, comme je l'ai d'ailleurs moi-même constaté. Au cours de l'audience précédente, on a présenté une preuve indiquant qui avait fait cette modification (il ne s'agissait pas du plaignant) et pourquoi.

En résumé, le plaignant a dit au cours de son témoignage qu'il avait déposé un grief à l'encontre de sa suspension et de son congédiement conformément à la démarche syndicale et que l'audience relative à l'arbitrage a eu lieu en février 1992. Par suite d'observations formulées par son avocat et de discussions préliminaires avec l'arbitre, le plaignant a décidé d'accepter un règlement financier, même si la Cour fédérale ne s'était pas encore prononcée au sujet de la décision susmentionnée qui

4

avait été portée en appel devant elle. L'entente de règlement en question a été déposée dans le dossier de la présente cause comme pièce HR-19. Apparemment, Air Canada a versé un montant de 12 000 \$ au plaignant et celui-ci l'a reçu le 3 janvier 1993.

Le plaignant a ajouté qu'il a été très ennuyé lorsqu'il a appris que l'arbitre n'était pas prêt à attendre la décision de la Cour d'appel fédérale et, après avoir conclu l'entente de règlement, il a interjeté un autre appel devant la Commission canadienne des droits de la personne. Étant donné que la question avait été tranchée, la Commission a décidé de ne pas étudier la plainte déposée contre Air Canada.

Après avoir été suspendu de ses fonctions chez Air Canada en mai 1990, le plaignant a occupé différents postes à temps partiel, jusqu'à ce qu'il obtienne finalement un poste à temps plein chez Holt Renfrew à Toronto, où il travaille à l'heure actuelle. En raison de la cause portée devant la Commission canadienne des droits de la personne et du règlement

conclu avec Air Canada, il n'a pas demandé un autre poste comme agent de bord, mais il a continué à travailler chez Holt Renfrew. Il affirme qu'il désire continuer à travailler comme agent de bord et il demande au présent Tribunal d'ordonner à Wardair (maintenant connue sous le nom de Canadien) de lui offrir un poste à ce titre.

Les déclarations de revenu du plaignant pour les années allant de 1984 à 1992 ont été déposées comme pièces HR-20 à HR-28 inclusivement. Le revenu qu'il a gagné en 1993 chez Holt Renfrew jusqu'à la date de l'audience, soit le 10 mars 1993, s'élevait à 6 207,85 \$.

Le plaignant a ajouté qu'il avait droit aux avantages suivants comme employé d'Air Canada :

- A. Assurance maladie complète;
- B. Assurance soins dentaires complète;
- C. Assurance invalidité à court et à long termes;
- D. Assurance générale et assurance-vie;
- E. Vacances annuelles;
- F. Congés de maladie;
- G. Laissez-passer (8 laissez-passer personnels par année et un par année pour ses parents). Cet avantage comprenait un rabais dans le cas où les services d'un autre transporteur aérien étaient utilisés dans le cadre d'une entente conclue avec une autre ligne aérienne (pièce ID-19), selon laquelle l'employé payait seulement 10 % du tarif aérien en classe économique, ainsi qu'un laissez-passer personnel pour les envois de marchandises partout dans le monde;
- H. Cotisations au régime de retraite.

Le plaignant a décrit le programme d'avantages dont il bénéficie chez Holt Renfrew et qui ne se compare nullement à celui d'Air Canada. Holt Renfrew couvre une partie des soins dentaires, mais n'offre pas l'assurance maladie complémentaire et offre seulement une assurance-vie restreinte couvrant les cas de décès ou de blessures au travail. Il bénéficie d'un régime de retraite, de vacances annuelles et de congés de maladie et il est également couvert par une police d'assurance invalidité à

court terme. En outre, il a droit à une remise personnelle de 25 % sur ses achats. Il a ajouté que les avantages offerts chez Air Transat étaient semblables à ceux d'Air Canada, sauf dans le cas des laissez-passer offerts pour ses parents et des prestations de retraite. Quant à City Express, son programme d'assurance était bien restreint; en outre, elle n'offrait aucune police d'assurance-vie et aucun régime de retraite.

Le plaignant a décrit les préjudices qu'il estimait avoir subis par suite du refus de sa demande d'emploi par l'intimée. Le plaignant a évidemment subi une perte sur le plan financier, étant donné qu'il recevait un salaire inférieur à celui auquel il aurait eu droit comme agent de bord et que la couverture d'assurance maladie dont il bénéficiait était beaucoup moins intéressante. Il a tenté d'évaluer le coût des laissez-passer et il a dit que, s'il partait en vacances en Europe pour trois semaines, par exemple, le transport aérien vers Paris serait gratuit et il obtiendrait un rabais de 50 % à 70 % pour les chambres d'hôtel.

Tout au long du contre-interrogatoire du plaignant, on a beaucoup insisté sur le fait que celui-ci avait résolu la question de sa cessation d'emploi chez Air Canada en acceptant une somme d'argent et en signant une quittance. Le plaignant a décrit les circonstances au cours desquelles l'arbitre a fait savoir à son avocat qu'il ne ferait pas droit au grief alors que la Cour d'appel fédérale ne s'était pas encore prononcée au sujet de la décision portée en appel devant elle. Pendant son contre-interrogatoire, le plaignant a dit qu'il était fâché et perplexe, étant donné qu'il n'était pas question d'ajourner l'audience relative à l'arbitrage jusqu'à ce que la décision en appel soit rendue; il a pensé qu'il n'avait d'autre choix que de résoudre le grief conformément aux dispositions de l'entente.

L'avocat de l'intimée a soutenu qu'en abandonnant le grief et en retirant la plainte qu'il avait formulée contre Air Canada et déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, le plaignant avait omis d'atténuer le préjudice qu'il avait subi.

Compte tenu de la situation dans laquelle le plaignant se trouvait, j'estime que les faits qui se sont produits ne permettent pas de dire qu'il a omis d'atténuer le préjudice qu'il a subi et que, par conséquent, il n'a pas droit à une indemnité.

A l'heure actuelle, le plaignant gagne 10,30 \$ l'heure chez Holt Renfrew, à raison de 36,35 heures de travail par semaine.

A la page 1016 du volume 9, le plaignant a expliqué la raison pour laquelle il avait décidé de retirer la plainte qu'il avait formulée

contre Air Canada. Il a dit qu'en réalité, ce n'était pas sa décision, mais celle de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a ajouté qu'il avait demandé à la Commission d'aller de l'avant, mais que celle-ci en a décidé autrement, en raison du jugement que la Cour d'appel fédérale était sur le point de rendre; le plaignant a cru comprendre que le règlement d'un litige entraînerait automatiquement le règlement de l'autre.

Il convient de souligner que la pièce HR-19, soit l'entente conclue entre Air Canada et la division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique, a été signée sans porter atteinte aux positions des parties, dont M. Cremona; il avait également été convenu que tout litige concernant l'interprétation de l'entente pourrait être renvoyé à l'arbitre. A mon avis, l'entente était assujettie à la condition que la signature de ce document ne toucherait nullement les droits de M. Cremona concernant ce litige.

La Commission a ensuite appelé à la barre des témoins Mervin Witter, qui était le directeur du bureau régional de l'Ontario de la Commission canadienne des droits de la personne. M. Witter a déposé les pièces HR-29 et HR-30. La pièce HR-29 était une lettre dans laquelle Lucie Veillette avisait le plaignant, au nom de la Commission canadienne des droits de la personne, de la décision de retirer la plainte de discrimination que M. Cremona avait déposée contre Air Canada. Cette décision a été prise après l'examen du mémoire que M. Cremona avait remis à la Commission en date du 2 décembre 1992. La pièce HR-30 était une lettre semblable qui était adressée à M. Barry Corbett, de la section des relations de travail chez Air Canada, et dans laquelle un dénommé Guy Delisle reconnaissait avoir examiné les observations d'Air Canada en date du 26 novembre 1992 et confirmait qu'aucune autre procédure n'était justifiée en raison de l'existence d'un règlement. Encore là, on a confirmé que M. Cremona n'avait aucunement retiré la plainte qu'il avait formulée contre Air Canada et déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Au cours de son témoignage, M. Witter a dit que M. Cremona avait changé d'idée à propos de l'entente et qu'il avait fait savoir à la Commission qu'il ne désirait pas retirer la plainte qu'il avait formulée contre Air Canada. Malgré cet avis, la Commission a décidé qu'elle retirerait effectivement la plainte, comme on peut le lire dans les pièces HR-29 et HR-30, même si la Cour d'appel fédérale avait confirmé la décision rendue dans cette cause. Effectivement, M. Cremona a fait parvenir au directeur de la mise en oeuvre de la Commission canadienne des droits de la

personne une lettre (pièce HR-31) dans laquelle il explique les faits à l'origine de sa demande de rétablissement de la plainte et demande à la Commission d'examiner ladite plainte.

Senka Dukovich a été appelée à témoigner au nom de la Commission. Elle est actuellement directrice exécutive et avocate pour la Direction de l'équité salariale et les services juridiques. Elle a été détachée du poste qu'elle occupait chez Canadien, où elle était directrice du service à

7

la clientèle et agente de bord; elle travaillait chez Canadien depuis 1973, ayant débuté chez Wardair, qui a fusionné avec Canadien en mai 1990.

Elle connaît très bien la division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle a dit qu'elle avait occupé divers postes au sein du syndicat et qu'elle avait fait partie de l'équipe de négociation pour cinq des conventions collectives, dont la plus récente portait sur le fusionnement entre Canadien et Wardair. Elle a été le principal porte-parole lors des négociations relatives à trois de ces conventions. En outre, elle a été la représentante du comité des femmes de la division du transport aérien de ce même syndicat et elle a représenté à maintes reprises le syndicat lors de négociations relatives à des plaintes en matière de droits de la personne.

Elle a dit que c'est le syndicat qui a préparé, au nom de M. Cremona, les calculs figurant dans la pièce HR-45. Elle a passé en revue les calculs et les augmentations découlant des diverses conventions collectives ainsi que la question de l'ancienneté. Elle a parlé de la date du début de l'ancienneté, qui est déterminée d'après le Syndicat canadien de la fonction publique et qui est pertinente pour le calcul du salaire. Il s'agirait de la date à laquelle la personne est entrée en service comme agent de bord. Elle a dit que, si M. Cremona avait été engagé par l'intimée, il faudrait calculer l'ancienneté dans son cas depuis mai 1985.

L'avocat de la Commission lui a ensuite demandé si elle savait que le plaignant avait demandé au Tribunal de déclarer que son ancienneté devait être calculée à compter de mai 1985. Elle a dit que le SCFP ne s'oppose pas à la demande de M. Cremona à cet égard et j'accepte son témoignage. Elle a ensuite déposé en preuve la pièce HR-37, soit une lettre qu'elle a adressée au directeur des relations de travail chez Canadien le 5 janvier 1993. Mme Dukovich, qui agissait alors comme représentante syndicale du plaignant, demandait que celui-ci reçoive immédiatement la formation nécessaire et que la liste d'ancienneté soit modifiée en conséquence. Apparemment, l'entreprise a répondu que la

question de la réparation serait réglée en temps voulu devant le présent Tribunal.

Enfin, Mme Dukovich a témoigné au sujet des conséquences d'une nomination comme DSC en date du 28 mars 1990. Cette décision concernait les personnes appelées à devenir directeurs du service à la clientèle le 1er mai 1990. Elle a décrit comment les postes DSC sont attribués et a précisé que les agents de bord étaient admissibles à occuper ces postes. Les postes étaient accordés en fonction de l'ancienneté et l'agent de bord devait lui-même offrir ses services à l'égard du poste en question. Les pièces HR-38, 39, 40 et 41 étaient des bulletins comportant une description de ces offres de services pour chacune des années au cours desquelles des postes DSC ont été attribués. En se fondant sur les documents déposés, Mme Dukovich a dit en toutes lettres que M. Cremona se serait vu attribuer un poste DSC dès 1991 ainsi qu'au cours des années subséquentes jusqu'à ce jour.

8

La personne dont l'offre de services relative à un poste DSC est retenue peut bénéficier d'augmentations salariales considérables et ces calculs dans le cas de M. Cremona figurent dans le document déposé comme pièce HR-45.

Mme Dukovich a également déposé en preuve la pièce HR-42, soit la convention collective conclue entre Canadien et le SCFP. Selon cette entente, le taux de salaire d'un DSC en mai 1990 s'élevait à 41,60 \$. En se fondant sur la convention collective, Mme Dukovich a ensuite indiqué les différentes augmentations de salaire accordées jusqu'à ce jour.

Mme Dukovich a confirmé que l'agent de bord bénéficiait d'un nombre illimité de laissez-passer pour lui-même et qu'il pouvait obtenir un certain nombre de laissez-passer pour des parents. En outre, le laissez-passer permet à l'employé d'utiliser les services d'un autre transporteur aérien à un taux pouvant être abaissé jusqu'à 90 %. L'expédition des marchandises est aussi un avantage qui est accordé à l'agent de bord selon les taux normaux offerts aux employés. Elle a ensuite décrit les principaux avantages offerts en ce qui a trait aux soins médicaux, notamment la couverture de 80 % des frais relatifs aux soins dentaires, le paiement des médicaments, sous réserve d'une franchise de 25 \$, ainsi qu'une couverture relative aux soins de la vue, une assurance-vie collective et une cotisation à un REÉR financé par l'employeur.

Mme Dukovich a ensuite parlé des congés de maladie accumulés ainsi que des conséquences découlant des droits d'ancienneté et de leurs répercussions sur les mises à pied.

Au cours de son contre-interrogatoire, Mme Dukovich a décrit la plus récente option d'achat d'actions sur laquelle le syndicat et la direction se sont entendus. L'entente prévoyait apparemment une option d'achat d'actions au moyen d'une baisse du taux de salaire qui permet effectivement à l'employé d'acheter des actions dans l'entreprise. Elle a confirmé que la date d'entrée en vigueur de l'ancienneté en termes de service serait la date de l'embauchage. Selon la convention collective du SCFP, la date d'entrée en vigueur de l'ancienneté serait la date de l'affectation en ligne.

En réplique, l'intimée a appelé à la barre Kenneth Davis, qui était directeur des ressources humaines pour City Express en février 1986 et qui a occupé ce poste jusqu'à octobre 1988. Au cours de cette période, le plaignant travaillait pour City Express, une petite ligne aérienne basée au Toronto Island Airport. En 1988, l'entreprise comptait environ 350 employés.

En se fondant sur les dossiers d'emploi de M. Cremona, M. Davis a résumé certaines plaintes reçues au sujet de la qualité de son travail. Il a résumé de nombreuses plaintes formulées par des voyageurs au sujet de son attitude, notamment en ce qui a trait à sa brusquerie. Il a ajouté que les pilotes ne l'aimaient pas et qu'il en allait de même pour certains agents de bord. M. Davis a déposé la pièce WA-16, qui était une évaluation de rendement du plaignant en date du 23 décembre 1987. Selon l'évaluation

9

générale, le plaignant n'était pas un employé satisfaisant; il était plutôt entêté, peu courtois et détestable. On a déposé en preuve la pièce WA-17, soit une note dans laquelle M. Davis exprimait son opinion au sujet de l'évaluation du plaignant et admettait, tout comme l'arbitre, que M. Cremona n'avait pas les qualités voulues pour être superviseur des services à bord.

Lors du contre-interrogatoire, il est devenu évident qu'aucun des documents concernant la conduite de M. Cremona, notamment une plainte formulée par la Ralph Lauren Company, n'a fait l'objet de discussions avec le plaignant. Il appert manifestement de la preuve que, si M. Davis était, comme directeur des ressources humaines, préoccupé par l'attitude de M. Cremona, il ne s'est jamais donné la peine de discuter de ce problème avec lui. En fait, M. Davis était plutôt réticent à discuter de l'un ou l'autre

des aspects reprochés avec M. Cremona, étant donné que celui-ci faisait partie de l'équipe de négociation qui s'occupait de la formation d'un syndicat pour les employés de City Express.

Au cours de son témoignage, M. Davis a mentionné que, lors de la démarche relative à la promotion de certains employés au poste de superviseur des services à bord, M. Cremona a obtenu l'une des notes les plus élevées parmi tous les postulants qui ont fait l'objet d'une évaluation préliminaire. Apparemment, M. Cremona n'a pas atteint le stade de l'entrevue en raison de l'évaluation interne que M. Davis avait faite et qui n'a jamais été dévoilée au plaignant.

M. Davis a dit qu'on ne lui avait jamais demandé de préparer des références pour le plaignant. Apparemment, lorsque le plaignant est passé de City Express à Air Transat et, plus tard, à Air Canada, on n'a pas cherché à obtenir son dossier d'emploi de City Express. Je dois conclure que, malgré une preuve indiquant clairement que le plaignant ne se conduisait pas bien et ne travaillait pas bien, City Express était intimidée par les démarches relatives à la syndicalisation au point où elle n'a jamais parlé au plaignant de sa conduite, parce qu'il faisait partie de l'équipe de négociation du syndicat. Il m'apparaît difficile d'accepter ce témoignage de M. Davis, compte tenu de la façon dont il semble avoir traité le plaignant.

M. Peter Bolton a été appelé à témoigner pour l'intimée. Il avait déjà témoigné dans le litige principal concernant la plainte relative à l'acuité visuelle. M. Bolton a été engagé par l'intimée (Wardair) en 1970 et il a gravi les différents échelons qui lui ont permis d'être nommé directeur des services en cabine de Wardair en 1980. Il a occupé ce poste jusqu'en 1987, lorsqu'il est devenu vice-président du service à la clientèle chez Wardair.

M. Bolton a décrit quelques-unes des exigences que Wardair imposait en 1984 à ses agents de bord, soit la connaissance de la langue française, allemande ou hollandaise ainsi que le fait d'être prêt à déménager. En outre, Wardair recherchait des personnes qui comptaient au moins deux ou trois années d'expérience dans le domaine des relations avec le public et qui étaient franches et sympathiques.

M. Bolton a ensuite décrit les pratiques d'embauchage suivies jusqu'au milieu des années 1980, notamment en 1984 et 1985, soit la période qui nous intéresse. A son avis, en 1985, l'entreprise recherchait des agents de bord qui connaissaient bien l'italien, l'allemand et le

hollandais et qui avaient une certaine connaissance du français. Selon lui, tout au long de la démarche relative à l'embauchage et à la formation, l'entreprise a embauché environ un postulant sur soixante. Lorsqu'il a examiné les statistiques relatives à la préférence linguistique, il a constaté que les chances qu'un candidat avait d'être embauché étaient beaucoup plus minces encore.

On a ensuite posé une question hypothétique à M. Bolton au sujet du curriculum vitae de M. Cremona déposé comme pièce WA-14. On lui a demandé d'ignorer l'expérience de travail du plaignant chez les transporteurs aériens précédents et les points de vente de fragrance et de présumer que M. Cremona se cherchait un emploi en avril 1985. M. Bolton a dit que, compte tenu de cette restriction hypothétique, M. Cremona répondait aux exigences minimales en matière de formation et d'expérience de travail et qu'il aurait eu de bonnes chances d'atteindre le stade de la première entrevue. Il a ajouté que, même si M. Cremona avait franchi ce stade et s'était rendu jusqu'à la deuxième entrevue, seulement cinq personnes sur vingt auraient accédé à cette deuxième entrevue. M. Bolton a ensuite présumé qu'en raison du témoignage de M. Davis au sujet de la personnalité de M. Cremona, celui-ci n'aurait probablement pas dépassé le stade de la seconde entrevue.

En ce qui a trait à la possibilité que le plaignant devienne directeur du service à la clientèle, M. Bolton a dit que, chez Wardair, des trente-cinq personnes qui seraient admissibles, trente-deux ont décidé de ne pas présenter leur candidature à ce poste. La décision découlait du choix de l'employé et non du fait qu'il n'avait pas les aptitudes voulues. Apparemment, l'ancienneté était le principal facteur dont on tenait compte pour déterminer si une personne avait la compétence voulue pour présenter sa candidature à ce poste.

Au cours de son contre-interrogatoire, M. Bolton a admis que la pratique d'embauchage chez Wardair est probablement semblable à celle d'Air Canada et d'Air Transat.

Réinterrogé, M. Cremona a confirmé qu'il avait passé deux tests concernant sa connaissance de la langue française, un chez Air Transat et l'autre chez Air Canada. Toute la formation qu'il a suivie chez Air Transat au sujet des procédures liées à l'exploitation et à la sécurité, y compris les manuels, était présentée en français. Il a atteint le niveau 3 chez Air Canada, soit l'équivalent d'une maîtrise parfaite de la langue française.

En ce qui a trait au témoignage antérieur de M. Davis au sujet des évaluations de mauvaise conduite le concernant, M. Cremona a dit qu'il était l'une des vingt-cinq personnes que City Express a laissé aller parce

qu'elles avaient participé à des activités visant à former un syndicat.
L'action de City Express a été portée en appel devant le Conseil canadien

11

des relations du travail et toutes les personnes ainsi touchées, y compris M. Cremona, ont été réintégrées et ont reçu la totalité des avantages et du salaire auxquels elles avaient droit.

QUESTIONS EN LITIGE

A. Le plaignant devrait-il être dédommagé pour le motif qu'il s'est vu refuser un emploi ou la possibilité de concourir pour un emploi?

L'avocat de la Commission a souligné à juste titre au cours des plaidoiries que le Tribunal a conclu dans le présent litige, dans sa décision publiée dans le volume 14 des C.H.R.R., décision 36, p. D/282, par. 108, que le plaignant s'est vu refuser un emploi en raison d'un comportement discriminatoire plutôt que la possibilité de concourir pour un emploi. Après avoir passé en revue les principales conclusions et questions de fait dans cette cause, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Tribunal le 9 octobre 1992.

On nous cite deux extraits de la décision rendue dans l'affaire Forces armées canadiennes c. Morgan, 13 C.H.R.R., p. D/42, par. 14 :

La question de savoir si l'intimé s'est vu refuser un emploi ou la possibilité de concourir pour un emploi auprès des appelantes est une question de fait.»

La décision rendue dans l'affaire Morgan a été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale, dont le jugement est publié dans 85 D.L.R. (4th); voici ce que le juge Marceau dit au sujet de la nature du préjudice devant faire l'objet d'un dédommagement, c'est-à-dire le refus d'un emploi ou de la possibilité de concourir pour un emploi (p. 479) :

... Il me semble qu'il ne faut pas confondre la preuve d'une perte véritable et de son lien avec l'acte discriminatoire avec la preuve de l'ampleur de la perte. Pour démontrer l'existence du préjudice donnant droit à l'indemnité, il n'est pas nécessaire de démontrer que, n'eût été l'acte discriminatoire, le plaignant aurait certainement obtenu le poste. De plus, aux fins d'établir le préjudice, point n'est besoin de démontrer la probabilité de celui-ci. A mon

avis, la preuve d'une possibilité, pourvu qu'elle soit sérieuse, suffit à démontrer l'existence du préjudice...

Cela dit, néanmoins, je partage l'opinion de mon collègue qui veut écarter l'argument de la partie demanderesse sur ce point. Si je comprends bien la décision du tribunal de première instance, le président en est arrivé à la conclusion, malgré certaines remarques équivoques, que Morgan aurait pu certainement s'engager même si, théoriquement, il n'avait pas encore franchi toutes les étapes du processus de recrutement.

12

Bien entendu, il s'agit d'une conclusion de fait fondée sur certains éléments de preuve. Ayant conclu que le tribunal antérieur n'avait pas commis, à cet égard, une erreur manifeste et dominante, le tribunal d'appel n'a pas compétence pour intervenir. Pour ce motif, nous n'avons pas non plus compétence dans ce cas.

Les conclusions de fait indiquées aux présentes sont néanmoins appuyées par la preuve supplémentaire indiquant que la candidature du plaignant avait été retenue pour trois postes distincts et que, si celui-ci n'avait pas été victime de discrimination, il aurait atteint, à tout le moins, le deuxième stade du processus d'embauchage suivi chez l'intimée. M. Bolton admet que le plaignant répondait aux exigences relatives à la formation académique et à la langue et, compte tenu également de son expérience antérieure et du succès qu'il a connu par la suite comme agent de bord, je n'hésite nullement à confirmer que l'évaluation du préjudice en l'espèce devrait reposer sur le fait que le plaignant s'est vu refuser un emploi en raison de la discrimination dont il a fait l'objet.

B. Le plaignant a-t-il omis d'atténuer le préjudice qu'il a subi?

L'intimée a beaucoup insisté au cours de la présentation de la preuve sur le fait que le plaignant a décidé, non pas de poursuivre le grief, mais plutôt de régler le litige qui l'opposait à Air Canada avant que la Cour d'appel fédérale ne confirme la décision rendue par le Tribunal au sujet de la discrimination. Il se peut fort bien que le plaignant ait été mal guidé par ses conseillers juridiques et par le syndicat lorsqu'il a réglé le litige et le grief de la façon énoncée dans l'entente déposée aux présentes. Cependant, ces circonstances ne constituent pas à mon avis une preuve convaincante du fait que le plaignant a omis d'atténuer le préjudice

qu'il a subi. Il est évident qu'il subissait alors les pressions de son syndicat et de l'arbitre, qui voulaient l'inciter à régler le litige hors cour. Le fait qu'il a pris une décision qui n'était peut-être pas la plus avantageuse pour lui ressort de la demande qu'il a présentée à la Commission en vue de faire rétablir sa plainte, ce que celle-ci a refusé de faire après la signature de l'entente.

En ce qui a trait à l'atténuation du préjudice, il m'apparaît plus important de tenir compte de l'expérience et du dossier de travail du plaignant après la mesure discriminatoire que l'intimée a adoptée en octobre 1984. Il est bien certain qu'à compter de ce moment-là, le plaignant s'est prévalu de toutes les chances d'emploi existant tant dans l'industrie de l'aviation qu'à l'extérieur de celle-ci, la preuve indiquant qu'il a travaillé dans plusieurs magasins de vente au détail et, tout récemment, chez Holt Renfrew. A mon avis, le plaignant s'est prévalu de façon très diligente et responsable de toutes les possibilités d'emploi qui lui étaient offertes dans ce domaine. Il est même arrivé que le plaignant exerce deux emplois différents au cours d'une même période entre octobre 1984 et la date des présentes. En conséquence, j'estime que le plaignant n'a nullement omis de tenter d'atténuer le préjudice qu'il a subi.

C. Y a-t-il eu perte d'avantages?

13

Au cours de la preuve, Mme Dukovich a dit qu'une personne travaillant pour la plupart des grands transporteurs aériens reçoit un nombre illimité de laissez-passer lui permettant de se rendre gratuitement à différents endroits du globe et bénéficie d'un rabais important sur le coût des chambres d'hôtel et du fret aérien. En outre, un certain nombre de laissez-passer sont accordés chaque année à la famille de l'employé. Il est bien certain que, lorsqu'il travaillait pour Air Canada et Air Transat, le plaignant a bénéficié de certains de ces avantages, bien qu'aucune preuve précise n'ait été présentée au sujet de la valeur de ceux-ci et de la fréquence à laquelle le plaignant s'en est prévalu. Je suis d'avis que, pendant les périodes au cours desquelles il n'a pas travaillé pour un transporteur aérien d'octobre 1984 à ce jour, le plaignant se serait certainement prévalu de certains des avantages offerts par l'industrie de l'aviation aux employés.

D. L'«intégration» ou l'octroi d'un poste chez l'intimée ainsi que des droits d'ancienneté connexes constitue-t-il une réparation appropriée en l'espèce?

A mon avis, l'intégration ou l'octroi d'un poste est approprié, compte tenu de toutes les circonstances de la présente cause et de la conclusion à laquelle j'en suis arrivé, soit le fait que la mesure discriminatoire a donné lieu à la perte d'un emploi pour le plaignant.

E. L'indemnité accordée devrait-elle comporter des intérêts?

Il est maintenant reconnu qu'il convient d'accorder des intérêts sur les indemnités octroyées conformément à la LCDP; cette mesure est expressément reconnue comme une réparation appropriée dans l'arrêt Morgan, précité.

F. Est-il possible d'accorder au plaignant l'ancienneté rétroactivement au mois de mai 1985, comme il le demande, lorsqu'il est évident que cette décision touche d'autres employés?

Il semble indubitable que l'alinéa 53(2)b) permet au Tribunal d'accorder l'ancienneté. Voici le libellé de cette disposition :

b) D'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont, de l'avis du tribunal, l'acte l'a privé;

L'intimée a soutenu que l'ancienneté ne pouvait être accordée en l'espèce, parce que les autres travailleurs ou employés seraient lésés et qu'ils n'auraient pas la possibilité de faire valoir leurs droits à ce sujet. D'après le témoignage de Mme Dukovich et les documents qu'elle a déposés en preuve, il est évident que l'octroi de l'ancienneté au plaignant en l'espèce ne constituerait pas de problème pour l'ensemble des syndiqués. A cet égard, on me cite la décision rendue dans C.C.D.P. c. Dalton et autres, 1986 2 C.F., p. 149, où l'on peut lire l'extrait suivant :

14

A première vue, un agent négociateur certifié a le pouvoir de renégocier une modalité d'une convention collective sans avoir à consulter tous les employés qui sont susceptibles d'être touchés par la modification. Il existe cependant une exception. Dans la présente espèce, l'exception se présenterait si, à l'égard des employés qu'il représente, l'agent négociateur n'avait pas respecté, dans les faits, les exigences de l'article 136.1 du Code canadien du travail [S.R.C. 1970, chap. L-1 (mod. par S.C. 1984, chap. 39, art.

28)], ou si, dans les circonstances, on ne pouvait considérer qu'il les avait respectées.

136.1 Le syndicat ou ses représentants ayant fonction d'agent négociateur d'une unité de négociation ne peuvent pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi envers quelque employé de l'unité quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable.

A mon avis, d'après le témoignage de Mme Dukovich, le directeur syndical est tout à fait au courant de la demande d'ancienneté du plaignant comme mesure de réparation en l'espèce et est d'accord avec cette demande. On ne saurait dire que l'octroi de l'ancienneté dans la présente cause serait interprété comme une mesure qui dépasse les pouvoirs du syndicat ou qui constitue une violation de l'article 136.1 du Code canadien du travail.

RÉPARATIONS

Après avoir examiné en entier la preuve et les conclusions tirées à ce sujet ainsi que les décisions citées par les avocats, le Tribunal est d'avis qu'il y a lieu de rendre la décision suivante en ce qui concerne le plaignant Rodney Cremona :

A. Le Tribunal ordonne que le prochain poste d'agent de bord disponible au sein de l'intimée Canadien (auparavant Wardair Canada Inc.) soit accordé au plaignant et que cette offre d'emploi comporte l'ancienneté que le plaignant aurait acquise dès mai 1985 si on ne lui avait pas refusé ce poste au départ.

B. Le Tribunal ordonne qu'une somme de 209 104,85 \$, moins 174 245,19 \$, ce dernier montant représentant le revenu qu'il a gagné depuis mai 1985, lui soit versée à titre de salaire perdu. L'indemnité nette accordée pour la perte de salaire s'élève donc à 34 859,66 \$.

C. Le Tribunal ordonne qu'un montant de 10 000 \$ soit versé au plaignant à titre d'indemnité pour la perte d'avantages offerts aux employés, y compris les laissez-passer et les rabais relatifs aux chambres d'hôtel.

D. Le Tribunal ordonne qu'un montant de 1 000 \$ soit versé au plaignant pour le préjudice moral subi.

E. Le Tribunal ordonne qu'un intérêt fixé au taux préférentiel à compter de la date du dépôt de la plainte, soit 13 % l'an, soit versé au plaignant sur les présentes indemnités.

FAIT le 14 mai 1993.

CARL E. FLECK, c.r., président