

D. T. 17/ 88

Décision rendue le 7 décembre 1988

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, S. C. 1976- 77, C. 33, MODIFIÉE, ET DANS L'AFFAIRE D'UNE PLAINTE

ENTRE :

RUSSELL G. KEARNS Plaignant

ET :

P. DICKSON TRUCKING LIMITED Mis en cause

MOTIFS DU JUGEMENT

DEVANT : DALE BRUCE HARDER, Président

R. DUVAL Avocat de la Commission canadienne des droits de la personne

T. G. LEWIS Avocat du Brazeau Transport Group

DATES DES AUDIENCES: les 27 janvier, 31 août et 11 octobre 1988

JUGEMENT

Le présent tribunal a été constitué le 8 juin 1987 en conformité avec l'article 39 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, ci- après appelée "la Loi", pour faire enquête sur une plainte déposée par Russell G. Kears, en date du 21 septembre, contre P. Dickson Trucking Ltd. et pour déterminer si l'action qui fait l'objet de la plainte constitue un acte discriminatoire fondé sur l'âge et se rattache à l'emploi aux termes de l'alinéa 7a) de la Loi.

Cette affaire a donné lieu à une décision préliminaire. Brazeau Transport avait en effet demandé à ce que l'on détermine si le Brazeau Transport Group constituait à justetitre une partie à cette instance.

Au cours de la première audience, la question de savoir qui M. Lewis représentait a donné lieu à beaucoup de confusion en ce sens que l'on n'a pas pu dire au tribunal quelle était la raison sociale exacte de l'entreprise. Étant donné que l'entreprise que le plaignant connaît sous le nom de Brazeau Transport a différentes raisons sociales, le tribunal a jugé que ces raisons sociales seraient les noms retenus dans la décision.

Le tribunal a donc ordonné, le 28 juin 1988, de répondre comme suit à la question préliminaire :

a) Que Brazeau Transport Inc., alias Brazeau Transport International Inc. ou Brazeau West ou quel que soit le nom exact de l'entreprise appelée Brazeau dans la preuve, était l'employeur du plaignant, Russell Kearns, était bel et bien partie à l'instance.

b) Que Reimer Express Lines n'était pas partie à cette instance.

Par suite de cette décision préliminaire, P. Dickson Trucking Ltd. a été associé au Brazeau Corporate Group à titre de commis en cause dans cette instance.

Le plaignant prétend ce qui suit : (traduction) "J'ai travaillé depuis 1976 pour P. Dickson Trucking Ltd. à titre de vendeur, fonction dont je me suis très bien acquitté. Je suis âgé de 69 ans et, lorsque l'entreprise m'a demandé il y a six mois quels étaient mes plans de retraite, je lui ai répondu que j'aimerais travailler encore 18 mois. Il y a quatre mois, l'entreprise a embauché un jeune vendeur et m'a demandé si j'avais l'intention de prendre ma retraite. J'ai répondu non, et l'on a mis fin à mon emploi à compter du 31 août 1984. Pour justifier mon congédiement, l'on a fait valoir que mon territoire de vente était celui qui offrait le moins de possibilités de croissance. Je pense toutefois que mon territoire aurait pu prendre de l'expansion et que d'autres vendeurs ont profité des marchés que j'avais ouverts. Je crois donc que l'on m'a congédié en raison de mon âge et qu'en refusant de continuer à m'employer, P. Dickson Trucking Ltd. a contrevenu à l'alinéa 7 a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne."

Il est à noter que M. Lewis n'a présenté aucune preuve au nom du Brazeau Transport Group, car il a été incapable de retrouver ses témoins même si on lui avait accordé un délai à cette fin. M. Lewis s'est contenté de contre-interroger le plaignant et l'enquêteur de la Commission des droits de la personne.

LES FAITS

Le plaignant, Russell Kearns, était, d'après la preuve, le meilleur vendeur chez P. Dickson Trucking. Sa tâche consistait à vendre les services de la compagnie de camionnage. Non seulement il connaissait beaucoup de succès, mais il avait aussi de très bonnes relations interpersonnelles avec tous ses clients. Des problèmes ont cependant surgi dans la structure de l'entreprise du mis en cause qui se sont répercutés sur les clients du plaignant. Le Brazeau Group est une entreprise nationale qui a des ramifications dans l'ensemble du Canada. Les employés de l'entreprise qui s'occupaient de la facturation et recueillaient les feuilles de taux se trouvaient dans l'est du Canada. Ils faisaient constamment des erreurs, à la grande irritation des clients de M. Kearns. Ceux-ci se plaignaient de ces erreurs de facturation. Certains commencèrent à avoir recours à d'autres transporteurs. M. Kearns finit par récupérer la plupart de ses clients mécontents. Ceux qui ne revinrent pas lui dirent que ce n'est pas à cause de lui qu'ils avaient recours à d'autres transporteurs, mais bien à cause des erreurs de facturation faites à Toronto.

D'après la preuve, il est clair que personne ne s'est jamais plaint du rendement de M. Kearns.

En 1983, le salaire de M. Kearns s'élevait à 30 182 \$, comme en témoigne sa déclaration d'impôt sur le revenu.

A la fin de 1984, il y eut une réunion entre M. Kearns et son directeur, M. Harrod. On a discuté à cette réunion de la question de savoir si M. Kearns se retirerait bientôt. La réunion ne semble pas avoir donné de résultat. Même s'il est possible d'en tirer certaines conclusions, l'entreprise ne lui a pas demandé de prendre une retraite hâtive ni ne lui a laissé entendre de quelque façon que ce soit qu'il serait congédié. Un fait qu'il est possible de retenir de cette réunion avec M. Harrod, c'est que M. Kearns avait l'intention de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans. Son anniversaire tombe le 21 septembre. Il avait presque 69 ans lorsqu'il a été congédié.

Il ne fait aucun doute que M. Kearns représentait un atout précieux pour Brazeau. M. Harrod lui a dit : "Russ, vous êtes mon meilleur vendeur". Rien ne prouve qu'on ait eu un motif valable pour le congédier. M. Kearns n'a pas été renvoyé en raison d'une pénurie de travail.

Le 15 août 1984, M. Kearns s'est vu signifier par écrit son congédiement qui devait prendre effet le 31 août suivant. Outre qu'elle l'informait de son congédiement, cette lettre lui a fait de la peine car elle contenait une remarque attribuable, soit à M. Harrod, le supérieur immédiat du plaignant, soit à M. Serge Gagnon, un autre surveillant. Cette remarque, qui se lisait "Pleurez en lisant ceci", est à la fois gratuite et cruelle.

M. Lewis, l'avocat de Brazeau Transport, a essayé de démontrer que M. Kearns avait été congédié non pas en raison de son âge, mais parce que son territoire offrait moins de possibilités, en ce sens qu'il n'était pas loin déjà de produire le maximum.

Lors de l'interrogatoire principal sur ce point, M. Kearns a déclaré que ni M. Harrod ni M. Clément, un autre surveillant, n'avaient jamais soulevé la question des possibilités offertes par son territoire avant son congédiement. Il se dégage de la preuve que l'entreprise n'a soulevé la question de l'absence de possibilités offertes par la région desservie par M. Kearns qu'une fois qu'elle eut décidé de congédier ce dernier. C'est dans sa lettre de congédiement que M. Kearns a entendu parler du problème pour la première fois. Il est évident que l'entreprise se cherchait un prétexte pour congédier M. Kearns lorsqu'elle a évoqué cette absence de possibilités. L'employeur a ensuite embauché un homme plus jeune pour vendre les services de l'entreprise et il a accordé à ce même nouvel employé une partie du territoire de vente de M. Kearns.

M. Lewis n'a pas réussi à démontrer qu'on avait un motif valable pour congédier M. Kearns. Paul Leroux, ancien enquêteur de la Commission canadienne des droits de la personne, a témoigné devant le tribunal au sujet du motif possible du congédiement de M. Kearns. Il a interrogé M. Harrod, le directeur des ventes de la région de Vancouver pour P. Dickson Trucking, lui posant 30 questions auxquelles celui-ci a répondu par écrit et qu'il a signées. Selon Paul Leroux, M. Kearns a été congédié en raison de son âge.

D'après la transcription, voici ce que dit Paul Leroux : (Traduction) Q. 27 "L'âge de M. Kearns a-t-il été le principal facteur dans son congédiement, ou seulement l'un des facteurs en cause, ou bien n'est-il nullement entré en ligne de compte ?" Réponse : "Ce fut l'un des facteurs, mais pas un facteur déterminant". M. Harrod reconnaît la question et la réponse en affirmant, à la fin

d'un paragraphe qui se lisait comme suit : "J'ai lu les sept pages qui précèdent et elles sont le reflet exact de ma réponse à la question. Je m'en suis fait une copie".

M. Lewis, l'avocat de Brazeau, n'a pas réussi à démolir cet élément de preuve.

LE DROIT

Avant d'étudier les arguments avancés par les avocats, le mieux serait de citer les textes de loi pertinents.

Le paragraphe 3(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne dispose :

3.(1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

L'article 7 de la Loi porte que :

7. Constitue un acte discriminatoire le fait a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou b) de défavoriser un employé dans le cadre de son emploi, directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

Quant à l'alinéa 14 a) de la Loi, il se lit comme suit :

14. Ne constituent pas des actes discriminatoires les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées.

Telles sont les dispositions législatives qui lient les parties au présent litige. Le tribunal doit s'y référer pour déterminer s'il y a eu discrimination fondée sur l'âge.

Invokant la décision rendue dans l'affaire Commission des droits de la personne de l'Ontario c. la municipalité d'Etobicoke ([1982] 1 R. C. S. 202), (3 C. H. R. R. D/ 3039), l'avocat de la Commission a fait valoir qu'il incombe à celle-ci d'établir qu'il semble y avoir eu discrimination et que, si elle y arrive, le fardeau de la preuve est renversé et c'est alors au mis en cause de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Le tribunal partage l'opinion de l'avocat de la Commission et, compte tenu de la preuve, estime que la Commission s'est acquittée du fardeau qui lui incombait en établissant qu'il semblait y avoir eu discrimination fondée sur l'âge contre Russell Kearns.

Le tribunal est convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que :

- a) M. Kearns était, dans le bureau de M. Harrod, le meilleur vendeur de Brazeau Transport;
- b) M. Kearns n'avait jamais entendu de plainte au sujet de son rendement au travail;

c) Russell Kearns a été congédié par Brazeau Transport le 31 août 1984; et

d) il a été congédié du seul fait de son âge.

Le fardeau de la preuve incombe donc désormais au mis en cause, Brazeau Transport et P. Dickson Trucking. Il reste au tribunal à déterminer, sur la foi des éléments de preuve dont il est saisi, si le mis en cause s'est acquitté de ce fardeau compte tenu des moyens de défense qu'il a invoqués.

Nous devons rappeler que le mis en cause, Brazeau Transport, n'a présenté aucune preuve. Il s'est contenté de contre-interroger le plaignant et un ancien enquêteur de la Commission canadienne des droits de la personne.

A la page 208 de l'arrêt Commission des droits de la personne de l'Ontario c. la municipalité d'Etobicoke, le juge McIntyre écrit :

Lorsqu'un plaignant établit devant une commission d'enquête qu'il est, de prime à bord, victime de discrimination, en l'espèce que la retraite obligatoire à 60 ans est une condition de travail, il a droit à un redressement en l'absence de justification de la part de l'employeur. La seule justification que peut invoquer l'employeur en l'espèce est la preuve, dont le fardeau lui incombe, que la retraite obligatoire est une exigence professionnelle réelle de l'emploi en question. La preuve, à mon avis, doit être faite conformément à la règle normale de la preuve en matière civile, c'est-à-dire suivant la prépondérance des probabilités.

Le principe a été confirmé dans les arrêts Commission des droits de la personne de l'Ontario c. Simpsons- Sears Ltd., et Bhinder c. la compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada. Le principe énoncé dans les causes susmentionnées s'applique en l'occurrence.

C'est donc au mis en cause qu'il incombe de démontrer que le renvoi de Russell Kearns a été motivé par une exigence professionnelle justifiée. M. Lewis, avocat de Brazeau Transport, n'a pas évoqué l'argument des exigences professionnelles justifiées. Il a cependant tenté de prouver que M. Kearns avait été congédié parce que le territoire de vente dont il était responsable n'offrait pas de possibilités de croissance.

Étant donné que M. Lewis n'a produit aucun élément de preuve à l'appui de cet argument de rendement économique, celui-ci doit être rejeté.

Le tribunal ne peut accepter l'argument du mis en cause qui prétend avoir démontré, par le truchement du contre-interrogatoire, que c'est vraiment en raison de l'absence de potentiel de son territoire que M. Russell Kearns a été congédié. Même s'il a disposé d'amplement de temps et des ressources énormes d'une entreprise canadienne d'envergure nationale, M. Lewis n'a pu produire aucune preuve.

RÉPARATION

A. Dédommagement pour perte de revenu M. Kearns a signalé dans sa déposition qu'il avait perdu un revenu de 30 182 \$. Il a également mentionné que, par suite de son congédiement, il avait rencontré de graves problèmes de liquidités et d'encaisser ses REER et payer l'impôt sur les sommes ainsi obtenues seulement pour continuer de vivre. Russell Kearns a également dû compter sur son régime de pension du Canada au cours de 1985. La perte subite de son emploi a entraîné pour lui d'immenses difficultés.

En outre, il a dû attendre près de quatre ans avant que l'on ait statué sur sa cause. C'était un vendeur exceptionnel et un employé très honnête. Aussi, n'y a-t-il rien d'autre, pour justifier son renvoi, que la décision de l'entreprise qu'il était trop vieux pour accomplir le travail.

Le tribunal en arrive à la conclusion que l'employeur a congédié Russell Kearns parce qu'il était âgé de 69 ans. Le geste de l'employeur constitue un acte discriminatoire aux termes du paragraphe 3(1) de la Loi.

Les articles 41 et 42 de la Loi énoncent les pouvoirs du tribunal d'accorder des dommages-intérêts. Il lui laisse une grande latitude pour corriger les situations discriminatoires et indemniser les victimes de la discrimination.

L'article 2 de la Loi indique que celle-ci a un effet réparateur; il a pour objet de "compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet... au principe suivant : tous ont droit... à l'égalité des chances d'épanouissement...".

B. Le paragraphe 41(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne dispose ce qui suit :

"Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe 2, le tribunal, ayant conclu a) que la personne a commis l'acte discriminatoire de propos délibéré ou avec négligence, ou b) que la victime a souffert un préjudice moral par suite de l'acte discriminatoire, peut ordonner à la personne de payer à la victime une indemnité maximale de 5 000 \$."

Le plaignant était un employé travailleur et productif. L'employeur l'a congédié simplement parce qu'il était vieux. Dans l'affaire Jean-Louis Pelletier c. Brazeau Transport Inc., la plainte était analogue. Le tribunal y a ordonné à Brazeau Transport de verser 58 020,88 \$ à M. Pelletier à titre d'indemnisation partielle pour perte de salaire et 2 500 \$ pour d'autres dommages.

L'avocat de la Commission, M. Duval, a réclamé en l'espèce le versement d'une même somme de 2 500 \$ pour dommages subis. M. Lewis n'a fait aucune observation sur le montant des dommages-intérêts.

Compte tenu de la preuve, et plus particulièrement de la remarque cruelle "Pleurez en lisant ceci", le tribunal estime que le plaignant a souffert un préjudice moral par suite de l'acte discriminatoire et lui accorde donc 2 500 \$ à titre de dommages-intérêts spéciaux à cet égard.

M. Kearns a essayé de réduire ses pertes. Il convient de signaler, tout à son honneur, qu'il a essayé d'exercer plusieurs autres emplois de vendeur. En 1984, il a touché 612,96 \$ en commissions et a assumé des dépenses de 1 014,35 \$, ce qui a représenté pour lui une perte nette.

En 1985, il a gagné 6 839,60 \$ en commissions et il a eu des dépenses de 4 081 \$, ce qui lui donne un revenu de 2 758,54 \$.

M. Kearns aurait pu travailler encore treize mois chez P. Dickson Trucking s'il n'avait pas été congédié.

En 1983, il a touché, pour 12 mois, 32 182 \$ à titre d'employé. Il a droit à treize mois de salaire, ce qui représente 32 695 \$. Il a gagné 2 758,54 \$ après son congédiement. Sa perte de revenu est de 32 695 \$ moins 2 758,54 \$, ce qui donne un solde de 29 947,46 \$. Il a aussi perdu 400 \$ par mois à titre d'indemnité de déplacement. Cette perte, qui est indirectement attribuable à son congédiement, équivaut à 5 200 \$. M. Kearns a droit à 29 937,41 \$ pour perte de salaire et 5 200 \$ pour perte d'allocations de déplacement, ce qui donne une perte de revenu de 35 136,46 \$ en plus des intérêts courus à partir de la date de son congédiement, qui remonte au 31 août 1984.

LE TRIBUNAL ORDONNE DONC que l'entreprise mise en cause, qui est connue sous les noms suivants : le Brazeau Group, Brazeau Transport Inc., Brazeau West, A & H Express Lines (Canada) Ltd., P. Dickson Trucking Ltd., et Brazeau Transport (International) Inc., versent au plaignant les sommes suivantes :

- a) 2 500 \$ à titre de dommages- intérêts spéciaux;
- b) 35 137,46 \$ pour les pertes de revenu subies;
- c) plus l'intérêt, au taux fixé par le greffier, pour la période allant du 31 août 1984 au 28 novembre 1988.

FAIT A Kelowna, Colombie- Britannique, le 30 novembre 1988.

DALE BRUCE HARDER