

Canadian Human  
Rights Tribunal



Tribunal canadien  
des droits de la personne

**Entre :**

**Chris Hughes**

**le plaignant**

**- et -**

**Commission canadienne des droits de la personne**

**Commission**

**- et -**

**Ressources humaines et développement des compétences Canada**

**l'intimée**

**Décision**

**Membre:** Wallace G. Craig

**Date:** Le 11 octobre 2012

**Référence:** 2012 TCDP 22

## Table des matières

I.	Introduction.....	1
A.	Les plaintes .....	1
B.	Les articles pertinents de la LCDP.....	1
C.	La norme de preuve et l'évaluation de la crédibilité.....	2
D.	Le contexte.....	4
II.	Les arguments présentés par M. Hughes .....	5
A.	Les circonstances entourant les plaintes de discrimination et de représailles de M. Hughes.....	5
B.	Le traitement des demandes d'assurance – Centre de traitement des PEC – CSC de Victoria .....	7
C.	La performance de M. Hughes en tant que préposé aux PEC .....	9
D.	La déficience permanente de M. Hughes.....	12
E.	La cessation de l'emploi de M. Hughes.....	15
F.	Les allégations de représailles de M. Hughes.....	15
G.	La preuve prima facie du plaignant .....	16
III.	Les arguments présents par RHDSC.....	16
A.	Kenneth Campbell, témoin de l'intimé.....	17
B.	James Quinn, témoin de l'intimé .....	20
C.	Anne Milne .....	23
IV.	Conclusions.....	25
V.	Décision .....	25
VI.	La réparation .....	26
A.	Le préjudice moral .....	26
B.	L'indemnité spéciale.....	26
C.	Les intérêts .....	27

## **I. Introduction**

### **A. Les plaintes**

[1] En janvier 2008 et en juin 2009, Chris Hughes a déposé des plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la LCDP) contre Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Ressources humaines et Développement social Canada – RHDSC à l'époque où les faits se sont déroulés). La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a enquêté sur ces plaintes et les a renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) pour instruction le 24 juin 2011.

[2] Wallace Craig, membre instructeur, a instruit ces plaintes à Victoria (Colombie-Britannique) du 23 au 25 mai, du 28 mai au 1<sup>er</sup> juin et les 13 et 14 juin 2012.

[3] Dans sa première plainte, pièce C-1, déposée auprès de la Commission le 27 janvier 2008, M. Hughes a prétendu qu'entre mars 2006 et janvier 2008, il avait été victime d'un acte discriminatoire en contravention de l'article 7 de la LCDP. M. Hughes a soutenu que RHDSC refusait de l'employer parce qu'il était atteint d'une déficience : la dépression.

[4] Dans sa seconde plainte, pièce C-2, déposée auprès de la Commission le 11 juin 2009, M. Hughes a prétendu que l'intimé avait exercé des représailles contre lui depuis le début de l'année 2008, en contravention de l'article 14.1 de la LCDP, et qu'il était toujours victime de discrimination au sens de l'article 7.

### **B. Les articles pertinents de la LCDP**

[5] L'article 3 est ainsi rédigé :

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'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

[6] L'article 7 est ainsi rédigé :

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;

[...]

[7] L'article 14.1 est ainsi rédigé :

14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

### **C. La norme de preuve et l'évaluation de la crédibilité**

[8] Dans l'arrêt *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53, la Cour suprême du Canada a clarifié le droit en ce qui concerne la norme de preuve applicable dans les instances civiles : la prépondérance des probabilités, ni plus ni moins.

[9] La preuve doit être claire et convaincante pour satisfaire au critère de la prépondérance des probabilités.

[10] La Cour suprême a également déclaré que le juge du procès ne devait pas considérer le témoignage du demandeur en vase clos, mais qu'il devait plutôt examiner l'ensemble de la preuve et déterminer l'incidence des contradictions sur les questions de crédibilité touchant au cœur du litige.

[11] À la page 56 de l'arrêt *R. c. R.E.M.*, 2008 CSC 51, qui a été rendu au même moment que l'arrêt *McDougall*, précité, la juge en chef McLachlin a déclaré que les conclusions de fait sur la crédibilité pouvaient être fondées sur des facteurs difficiles à expliquer :

Bien qu'il soit utile que le juge tente d'exposer clairement les motifs qui l'ont amené à croire un témoin plutôt qu'un autre, en général ou sur un point en particulier, il demeure que cet exercice n'est pas nécessairement purement intellectuel et peut impliquer des facteurs difficiles à énoncer. De plus, pour expliquer en détail pourquoi un témoignage a été écarté, il se peut que le juge doive tenir des propos peu flatteurs sur le témoin. [...] Bref, l'appréciation de la crédibilité est un exercice difficile et délicat qui ne se prête pas toujours à une énonciation complète et précise.

En fin de compte, ajouter foi à un témoignage et non à un autre est affaire de jugement (paragraphe 76 – arrêt McDougall).

[12] Les éclaircissements que la Cour suprême a apportés au sujet de la norme de preuve et de l'appréciation de la crédibilité sont conformes à ce qui a été énoncé dans l'ouvrage de William Pentney, *Discrimination and the Law* (Thomson Carswell, 2006), et à la décision *Van Berkel c. MPI Security Ltd.* (1997) 28 C.H.R.R. D/504 (B.C.H.R.C.), aux pages 15 à 57 :

[Traduction]

Conformément à ces principes juridiques, la cohérence des déclarations de chacun des témoins a été examinée en regard de la prépondérance des probabilités compte tenu des circonstances actuelles entourant l'emploi de la plaignante avec [l'entreprise intimée] et de ses interactions avec [l'individu intimé]. J'ai également examiné la preuve sous l'angle de la plausibilité dans les circonstances et évalué les motifs des témoins. En outre, j'ai porté attention à leur sens de l'observation et à leur mémoire, ainsi qu'à leur attitude et à leur comportement sous serment, de même qu'à la manière dont ils ont témoigné. Enfin, j'ai examiné si leur témoignage manquait de cohésion ou s'il y avait des incohérences et des contradictions importantes.

[13] Le plaignant et l'intimé doivent chacun porter une partie du fardeau de la preuve. M. Hughes doit d'abord apporter une preuve *prima facie* du fait que RHDSC a contrevenu aux articles 7 et 14.1 de la LCDP. Si le plaignant arrive à apporter une telle preuve, c'est alors à l'intimé de prouver qu'il n'a jamais adopté la conduite qui fait l'objet de la plainte ou que cette conduite ne constituait pas un acte discriminatoire : arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536.

**D. Le contexte**

[14] De 1995 à 2005, M. Hughes a été un employé nommé pour une période déterminée auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (l'ADRC), qui a été remplacée par l'Agence du revenu du Canada (l'ARC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (l'ASFC); il y a occupé trois postes, lesquels sont décrits à la pièce C-4 de l'onglet 16 : agent de guichet d'affaires, inspecteur des douanes et agent de perception.

[15] M. Hughes est diplômé de la Middlesex District High School en Ontario. Pendant qu'il travaillait pour l'ARC, il a poursuivi ses études en suivant des cours de base de comptabilité générale au Camosun College et plusieurs cours de formation donnés par l'ARC sur le droit fiscal et les recours judiciaires. M. Hughes a ensuite également suivi un certain nombre de cours de formation en matière d'application de la loi pendant qu'il travaillait pour l'ASFC (pièce C-4, onglet 16).

[16] M. Hughes a déclaré avoir, pendant ses premières années en poste, divulgué un incident impliquant d'autres employés de l'ARC qui avaient suivi des procédures d'envoi de documents incorrectes à l'égard d'un contribuable. M. Hughes a affirmé s'être alors vu accoler l'étiquette de délateur. Il a alors déposé des poursuites contre l'ARC, ce qui s'est soldé par la conclusion d'une entente confidentielle et le versement par l'ARC d'une somme d'argent qui ne peut être divulguée. M. Hughes a avoué avoir souffert d'anxiété et de stress et avoir dû s'absenter du travail pour des raisons médicales pendant cette période mouvementée.

[17] Pendant sa première période d'emploi à l'ARC, M. Hughes est resté un employé nommé pour une période déterminée, incapable d'obtenir l'emploi permanent qu'il convoitait.

## **II. Les arguments présentés par M. Hughes**

### **A. Les circonstances entourant les plaintes de discrimination et de représailles de M. Hughes**

[18] Au début de son témoignage, M. Hughes a identifié la pièce C-1 comme étant la plainte de discrimination qu'il a déposée le 27 janvier 2008, et il a déclaré sous serment que toutes les allégations qu'elle contenait étaient vraies. La plainte établit qu'au printemps 2006, M. Hughes a postulé un emploi à titre de candidat externe et a été placé dans un bassin de candidats (numéro de processus de sélection 2006-REH-EA-BC-SC-587) qui avait été créé en vue de pourvoir 11 postes d'agent de prestation des services au niveau CR-05 à RHDSC, à Victoria. M. Hughes a affirmé avoir passé une entrevue le 23 août 2006, avec succès.

[19] Les extraits suivants de la pièce C-1 sont pertinents relativement à la question de la déficience :

[Traduction]

Le 17 octobre 2006, j'ai reçu un courriel m'avisant que j'avais été placé dans un bassin de candidats évalués en partie. J'ai téléphoné à RHDSC et on m'a répondu que le courriel avait été mal formulé, que je possédais toutes les qualifications essentielles du poste et que j'avais été placé dans un bassin de candidats pleinement qualifiés (ce qui aurait été le cas depuis le 23 août 2006).

Le 19 décembre 2006, j'ai reçu un appel téléphonique d'une certaine K. Porter qui m'a demandé des références afin de terminer le processus. Cela n'avait pas de sens; cela entraînait en contradiction avec ce qu'on m'avait dit auparavant. Elle m'a dit que j'avais démontré que je possédais toutes les qualifications essentielles et que la référence demandée servirait uniquement à confirmer les résultats.

J'ai dit à M<sup>me</sup> Porter que le fait de fournir des références poserait problème vu que j'avais été un fonctionnaire divulgateur. J'avais remis un compte rendu des affaires internes au comité lors de l'entrevue du mois d'août. J'ai répété que j'avais eu de très bonnes évaluations de rendement dans le passé et que j'avais donné copie de ces évaluations au comité au mois d'août. J'ai mentionné mes problèmes de santé, le stress et la dépression dont je souffrais ainsi que la question des représailles exercées à mon endroit par l'ASFC en ce qui concernait

les références. J'ai demandé à bénéficier de mesures d'adaptation en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[20] Après que le plaignant eut été placé dans le bassin de candidats CR-05, une reclassification nationale des professions a été effectuée et le niveau minimum d'études requis a été fixé à deux années d'études postsecondaires. M. Hughes a reconnu que cette reclassification faisait en sorte qu'il n'était techniquement plus qualifié pour obtenir un poste de niveau CR-05. M. Hughes n'a jamais obtenu d'emploi à partir du bassin de candidats CR-05.

[21] M. Hughes a affirmé que malgré le changement apporté au niveau d'études exigé, le bassin CR-05 dans lequel il avait été placé aurait pu servir à pourvoir des postes équivalents, comme ceux d'agent des prestations de Service Canada (PM-02), d'agent des services aux citoyens (PM-01), d'agent des services de paiement (PM-01) et d'agent de prestation des services (CR-04). Dans sa plainte de discrimination, M. Hughes a fourni le nom de six personnes qui ont été affectées à des postes à durée déterminée d'un an : deux le 14 septembre 2006, deux le 6 novembre 2006, une le 11 novembre 2006 et une le 2 janvier 2007 (neuf mois); il a affirmé que sa candidature aurait dû être prise en considération pour ces postes.

[22] M. Hughes a également dressé une liste de quatre personnes qui ont été embauchées le 22 mai 2007 pour occuper des postes de niveau PM-01 dans le cadre d'un processus non annoncé et il a affirmé que l'offre d'emploi et les qualifications requises étaient presque identiques à celles du bassin CR-05 dans lequel il avait été placé. [Traduction] « RHDSC aurait dû se servir du bassin CR-05 dans lequel je me trouvais, mais ils ne l'ont pas fait pour des raisons de discrimination. »

[23] Pour finir, M. Hughes a donné le nom d'une personne qui se trouvait dans un bassin CR-04 et qui, le 22 mai 2007, avait été nommée par intérim à un poste de niveau PM-02 pour une période d'un an. [Traduction] « Encore une fois, on aurait dû prendre ma candidature en considération étant donné que j'avais démontré peu de temps auparavant que j'étais qualifié pour ce poste et que j'avais 10 ans d'expérience comme PM-01 et PM-02. »

[24] M. Hughes a produit la pièce C-5, onglet 23; elle comprend un « guide d'évaluation » au nom de Chris Hughes, dûment remplie, qui se termine par la mention manuscrite [Traduction] « Le candidat satisfait à toutes les exigences », en référence au processus de recrutement CR-05 par voie de concours numéro 2006-REH-CSD-EA-BC-SC-587. Également sous la pièce C-5, onglet 23, se trouve un formulaire de vérification des références qui contient les questions et réponses pertinentes suivantes : [Traduction] (Q16) « Réengageriez-vous [...] ? Pouvez-vous me dire pourquoi (ou pourquoi pas) ? » et la réponse manuscrite : [Traduction] « Ne travaille pas à l'heure actuelle; "problèmes médicaux" dans les dernières années » (citation de M. Hughes).

[25] Au cours de la présente instruction relative aux plaintes en matière de droits de la personne déposées par M. Hughes, il s'est avéré que l'essentiel de la preuve du plaignant était fondé sur l'hypothèse incorrecte suivante : le fait d'avoir été placé dans un bassin de candidats, en l'occurrence le bassin CR-05, s'accompagnait d'une garantie d'emploi.

[26] Néanmoins, a) le refus ou la négligence de la part de RHDSC de reconnaître les qualifications de M. Hughes, et b) le fait de ne pas le réembaucher à partir du bassin CR-05 tout en sachant qu'il était atteint d'une déficience constitue un acte discriminatoire. Cette conclusion est renforcée par les conditions dans lesquelles RHDSC a ensuite engagé M. Hughes, comme CR-04 nommé pour une période déterminée, emploi qui n'a [Traduction] « pas été prolongé », c'est-à-dire qu'il y a été mis fin, alors même que M. Hughes vivait un épisode de dépression.

## **B. Le traitement des demandes d'assurance – Centre de traitement des PEC – CSC de Victoria**

[27] À l'été 2007, M. Hughes a participé à un concours dans le but d'obtenir un poste de CR-04 auprès de l'intimé. Le 31 août 2007, M. Hughes a été embauché à partir du bassin CR-04 portant le numéro de référence 2007-CSD-EA-BC-SC-425 à titre d'agent de prestation des services 1 en vue d'effectuer [Traduction] « le traitement des demandes d'assurances – Centre de traitement des PEC [Paiements d'expérience commune] – CSC de Victoria ». M. Hughes a déclaré que les membres du comité ne le connaissaient pas et qu'il n'a pas révélé son passé de divulgateur ou le fait qu'il souffrait occasionnellement de dépression. M. Hughes a prétendu que

le fait de ne pas avoir divulgué ces éléments avait fait en sorte qu'il avait été embauché, ce qui démontrait qu'il avait été stigmatisé et que son expérience professionnelle et ses qualifications s'en trouvaient discréditées.

[28] M. Hughes a produit la copie d'une lettre (pièce C-4, onglet 12) datée du 31 août 2007 que RHDSC lui a envoyée pour lui offrir un emploi d'une durée déterminée pour la période allant du 13 septembre 2007 au 7 mars 2008. Le 5 septembre 2007, M. Hughes a accepté cette offre. Des lettres similaires de RHDSC datées du 22 novembre 2007 et du 28 février 2008 (pièces R-3 et R-4) ont prolongé la période d'emploi de M. Hughes au 28 mars 2008, et finalement au 27 juin 2008.

[29] Sur son site web, Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC), (anciennement Affaires indiennes et du Nord Canada), offre une mise à jour des renseignements concernant le Paiement d'expérience commune (PEC), l'expliquant en partie de la manière suivante :

Le Paiement d'expérience commune (PEC) est un des éléments de la **Convention de règlement relative aux pensionnats indiens**. Cette convention de règlement, approuvée par les tribunaux, est entrée en vigueur le 19 septembre 2007. Elle a été négociée par des représentants de diverses organisations autochtones, des représentants des Églises, les avocats des anciens élèves et le gouvernement du Canada. Le PEC est versé aux anciens élèves admissibles qui ont résidé dans un pensionnat indien nommé dans la Convention de règlement. Les anciens élèves admissibles reçoivent 10 000 \$ pour leur première année (ou une partie d'année) de fréquentation d'un pensionnat indien nommé, puis 3 000 \$ pour chaque année subséquente (ou partie d'année).

[30] Il revenait à M. Hughes (tout comme aux autres agents de prestation des services nouvellement embauchés dans l'Unité de traitement des PEC de RHDSC à Victoria) de traiter les demandes, d'établir si les demandeurs avaient droit au paiement et d'expédier en une seule fois le PEC aux anciens élèves des pensionnats indiens. Une partie importante du travail de M. Hughes consistait à recevoir des appels téléphoniques de demandeurs qui lui parlaient souvent des traumatismes qu'ils avaient subis, ce qui avait pour effet d'augmenter son niveau de stress.

### C. La performance de M. Hughes en tant que préposé aux PEC

[31] M. Hughes a expliqué la façon dont les demandes de PEC étaient traitées dans les bureaux de RHDSC situés au 595, rue Pandora, à Victoria. M. Hughes a affirmé avoir détenu le record de traitement des demandes de PEC et s'être ainsi vu attribuer le surnom de « Rock Star » et la réputation d'homme de la situation dans son équipe.

[32] M. Hughes a déclaré avoir volontairement fait beaucoup d'heures supplémentaires pendant les premiers mois de la mise en place du programme de traitement des PEC, ce qui est en partie illustré par la pièce C-4, onglet 24, constituée d'échanges de courriels entre le plaignant et sa chef d'équipe, Jacky Smith, sous les objets [Traduction] : « Heures supplémentaires, production » et « Heures supplémentaires pendant le week-end, production » :

[33] Le 22 octobre 2007 :

[Traduction]

M. Hughes : J'ai travaillé cinq heures samedi et trois heures dimanche. J'ai saisi 35 demandes et procédé à l'examen des données de 30 demandes.

M<sup>me</sup> Smith : C'est excellent, Chris. Merci beaucoup pour tes efforts productifs.

[34] Les 28 et 30 octobre 2007 :

[Traduction]

M. Hughes : J'ai saisi 39 demandes et procédé à l'examen des données de 132 demandes

M<sup>me</sup> Smith : Ton niveau de productivité est constamment excellent, Chris. Merci pour ton excellent travail.

[35] La pièce C-4, onglet 25, consiste en deux courriels qui montrent que M. Hughes était un travailleur consciencieux.

[36] Le premier courriel a été envoyé le 7 novembre 2007 par Lorraine Lewis, agente de projet par intérim, à M. Hughes et à M<sup>me</sup> Shelley Spears, ainsi qu'à Jacky Smith en copie conforme : [Traduction] « Merci à vous deux d'avoir trouvé un exemple de client payé dans l'optique de la formation. »

[37] Dans le second courriel, daté du 22 novembre 2007, une gestionnaire de RHDSC, Liz Klempner, a attiré l'attention des employés chargés des PEC sur deux sites web : le site de la banque de données d'AINC et le site d'AADNC, à partir desquels les employés pouvaient obtenir les coordonnées des bandes et établir la légitimité d'autres faits essentiels. Comme M<sup>me</sup> Klempner l'a écrit : « Merci à Chris Hughes et aux autres employés qui ont fourni ces informations utiles. »

[38] Conscient du fait que son emploi d'agent affecté aux PEC était d'une durée déterminée, M. Hughes a engagé un échange de courriels avec sa chef d'équipe, Jacky Smith, le 8 janvier 2008, afin de se renseigner sur la manière d'obtenir un poste par intérim de PM-02 (ou de PM-01) dans la section du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse (RPC/SV). Il a écrit : [Traduction] « J'espère avoir démontré que je suis un employé fiable et productif depuis que je travaille pour le programme des PEC. » La réponse de M<sup>me</sup> Smith est révélatrice :

[Traduction]

Je ne sais pas si tu as posé ta candidature au récent concours qui a été organisé pour pourvoir le poste d'agent des services aux clients de niveau PM-01. Il s'agit d'un poste de première ligne, en contact avec les clients, en bas. Je ne pense pas que la section RPC/SV ait encore des postes de niveau PM-01 à pourvoir, mais je n'en suis pas absolument certaine. Si tu ne te trouves pas dans un bassin actif, je te suggérerais de présenter une demande de mutation aux gestionnaires en poste ici.

Tu trouveras ci-joint le formulaire officiel; la demande peut être envoyée au gestionnaire recruteur par courriel, note de service ou lettre. Il appartient à cette unité de décider si la demande est recevable ou non. Je ne connais pas tous les gestionnaires, mais le directeur est Kim Bergh et les noms des gestionnaires doivent se trouver dans l'annuaire électronique.

Je pense vraiment que tu es un membre de l'équipe fiable, productif et proactif et je ne verrais aucune objection à ce que tu donnes mon nom en référence. [Non souligné dans l'original.]

[39] Le 30 janvier 2008, M. Hughes a envoyé une demande de mutation par courriel à Kim Bergh (envoyée en copie conforme à M. Quinn), appuyant cette demande d'un curriculum vitae détaillant les divers postes qu'il avait occupés avant d'entrer à RHDSC.

[40] Au début du mois de février 2008, une collègue de M. Hughes a mis ce dernier mal à l'aise devant d'autres employés en l'accusant avec force d'avoir traité incorrectement certaines demandes de PEC, ce qui était faux. Perturbé par cette attaque verbale, M. Hughes s'est rendu directement dans le bureau de sa chef d'équipe, M<sup>me</sup> Smith. Ne l'y trouvant pas, il est allé voir le président du syndicat local, qui a contacté M<sup>me</sup> Smith et lui a demandé de rencontrer M. Hughes. M<sup>me</sup> Smith a discuté de l'incident avec M. Hughes, mais elle lui a fait clairement savoir que, selon elle, il n'aurait pas dû aller aussi précipitamment demander de l'aide au syndicat. À la suite de cela, M<sup>me</sup> Smith a rencontré la collègue en question, mais elle ne l'a pas sanctionnée pour ce que M. Hughes avait perçu comme du harcèlement. Cet incident a empoisonné la relation de M. Hughes et de M<sup>me</sup> Smith, et cette dernière s'est ensuite montrée réticente à se porter pleinement garante de M. Hughes dans sa recherche d'emploi.

[41] Dans une vérification des références datée du 6 août 2008, pièce C-5, onglet 32, M<sup>me</sup> Smith a revu à la baisse la capacité de M. Hughes à traiter les demandes de PEC, contredisant ainsi les remarques élogieuses qu'elle lui avait faites le 8 janvier 2008 au sujet de son éthique de travail ainsi que son offre de lui servir de référence.

[42] Dans une vérification des références datée du 11 octobre 2008, M<sup>me</sup> Smith a mentionné l'incident et a déclaré : [Traduction] « Il aurait mieux convenu de contacter le chef d'équipe en personne plutôt que de demander au syndicat d'intervenir. »

#### D. La déficience permanente de M. Hughes

[43] À la fin d'une période de travail intense dans le traitement des demandes de PEC, M. Hughes a recommencé à avoir des problèmes de santé. La pièce C-4, onglet 28, est constituée de courriels échangés le 14 décembre 2007 par M. Hughes, Cherie Nash (agente de projet par intérim) et Jacky Smith (chef d'équipe). M. Hughes y expliquait qu'il était malade depuis deux jours, souffrant de maux de dos et d'un épisode d'empoisonnement alimentaire ou de grippe, et qu'il ne pourrait pas travailler le samedi suivant. Le 17 décembre 2007, M. Hughes a envoyé un courriel à M<sup>me</sup> Smith pour lui expliquer qu'il souffrait toujours de douleurs graves à la hanche, affirmant : [Traduction] « Je souffre du syndrome du piriforme et/ou de spondylolisthésis depuis 12 ans et je peux généralement gérer mes douleurs et mon état sans avoir à trop m'absenter du travail. Je n'ai de vraies crises qu'une ou deux fois par an. »

[44] Le 18 février 2008, M. Hughes a reçu la note manuscrite suivante, pièce C-4, onglet 19, du docteur John Miller, M.D., omnipraticien à Victoria :

Nom – Chris Hughes

Date – Le 18 février 2008

M. Hughes a souffert de dépression par le passé et il a été quelque peu stressé et déprimé au cours du dernier mois. Le fait de réduire ses contacts téléphoniques avec les clients serait bénéfique. [Non souligné dans l'original.]

(Signé) D<sup>r</sup> John Miller, M.D.

[45] Le *Oxford Dictionary* définit la dépression comme [Traduction] « Méd. État pathologique de découragement extrême, caractérisé par des sentiments d'incompétence et d'impuissance et qui s'accompagne souvent de symptômes physiques. »

[46] M. Hughes a présenté la note du docteur Miller à M<sup>me</sup> Smith, et celle-ci l'a aidé à faire face à cet épisode de dépression en modifiant ses tâches.

[47] Le 14 avril 2008, M. Hughes a présenté une autre demande de mesures d'adaptation à M<sup>me</sup> Smith :

[Traduction]

Je souhaiterais formuler une nouvelle demande de mesures d'adaptation du fait de ma déficience. Merci d'avoir modifié mes tâches quand j'ai porté ma situation à votre attention.

J'ai éprouvé beaucoup de difficultés la semaine dernière. Je demande à être muté au poste de niveau CR-04 d'agent de prestation des services chargé de traiter les demandes de SRG [supplément de revenu garanti] pour des raisons médicales.

À l'heure actuelle, le poste que j'occupe et le programme auquel je suis affecté font empirer mon état de santé. Je pense que le fait de travailler au traitement des demandes de SRG améliorera ma santé. Je crois que le traitement des demandes de SRG exige beaucoup de calculs (exercice auquel j'excelle et que j'aime) et demandent moins de contacts avec les clients que mon poste actuel. Aussi, la nature du programme n'est pas déprimante.

Le programme de traitement des demandes de PEC est bien souvent lié à des cas d'abus et de discrimination, ce qui est stressant et déprimant. Ce n'est pas un poste qui me convient vu mes antécédents médicaux.

Le fait de m'occuper de demandes de SRG serait moins stressant et devrait atténuer ma dépression.

Je suis sûr que certaines personnes affectées au programme de SRG ne se plaisent pas dans leur poste ou souhaitent revenir au programme des PEC. Quoi qu'il en soit, ma demande est fondée sur des raisons médicales et elle doit recevoir une réponse favorable en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de l'obligation d'accommodement du Conseil du Trésor.

Mon poste actuel tout comme le poste consistant à traiter des demandes de SRG sont des postes CR-04. RHDSC ne devrait avoir aucune raison de refuser ma requête étant donné que j'ai été placé dans un bassin de candidats parfaitement qualifiés pour occuper un poste CR-04 et que l'avis d'emploi précisait que le bassin en question pourrait servir à pourvoir des postes similaires au niveau CR-04. Pièce R-5.

[48] M. Hughes a envoyé à M<sup>me</sup> Smith sa nouvelle demande de mesures d'adaptation compte tenu de son état dépressif tenant lieu de déficience le 14 avril 2008, à 9 h 34. Cette demande a été suivie d'un court échange de courriels avec M<sup>me</sup> Smith, à 10 h 2 et à 10 h 8. À 10 h 9, M<sup>me</sup> Smith a fait suivre la demande de M. Hughes à M. Quinn. À 10 h 21, M<sup>me</sup> Smith a retranscrit mot pour mot la note du docteur Miller datée du 18 février 2008 et l'a envoyée à M. Quinn, précisant qu'après avoir reçu cette note, elle avait relevé M. Hughes de ses fonctions consistant à répondre aux appels des clients. À 11 h 10, M. Quinn a fait suivre la demande de mesures d'adaptation de M. Hughes à Caleigh Miller, consultante en ressources humaines, qui lui a immédiatement répondu :

[Traduction]

Je conviens que des mesures d'adaptation sont nécessaires pour des raisons médicales. Le fait de refuser une mutation (pour d'autres raisons, telles que le fait d'être la bonne personne ou non pour le poste, etc.) ne revient pas à se soustraire à une obligation de prendre des mesures d'adaptation. Nous devons faire tous les efforts nécessaires pour répondre à ses besoins dans le poste qu'il occupe actuellement avant d'envisager de le muter à un autre poste de même niveau. Étant donné que les tâches des CR-04 sont relativement similaires (c'est-à-dire de nature administrative), il nous faudrait connaître précisément les tâches qu'il ne peut pas accomplir. Est-il incapable d'être en contact avec le public? De se servir d'un téléphone? Etc., etc. Il affirme que cela devrait atténuer sa dépression. Ce n'est pas garanti. La dépression est un trouble médical qui exige l'intervention d'un professionnel de la santé. Dire que le fait d'occuper un emploi différent aura un impact sur sa santé, considérant qu'il ne connaît pas la nature de cet emploi particulier, est une présomption.

Nous pouvons également rédiger une lettre à envoyer au médecin de Chris pour lui poser plus de questions au sujet des capacités et des limites de ce dernier, en joignant une copie de sa description de travail, etc., même s'il apporte une note médicale.

[49] Les commentaires de M<sup>me</sup> Miller ont porté à l'attention de la direction de RHDSC le caractère sérieux de la maladie de M. Hughes, la dépression. Malgré les recommandations de M<sup>me</sup> Miller, M<sup>me</sup> Smith et M. Quinn n'ont pas mis en œuvre les recommandations suggérées et n'ont pas davantage cherché à répondre aux besoins de M. Hughes compte tenu de sa déficience. M<sup>me</sup> Miller a formulé des recommandations précises auxquelles il aurait fallu donner suite. Les

gestionnaires qui ont manqué à leur obligation de répondre à la demande de mesures d'adaptation de M. Hughes compte tenu de sa maladie mentale ont montré qu'ils étaient incapables de se mettre à la place du plaignant et de comprendre les difficultés inhérentes aux maladies mentales ainsi que leur devoir de gestionnaires de RHDSC, tel que le prévoit le Conseil du Trésor du Canada.

#### **E. La cessation de l'emploi de M. Hughes**

[50] Cinq semaines après que M. Hughes eut demandé des accommodements compte tenu de son état dépressif, Anne Milne, directrice principale, Services de traitement et de paiement, C.-B./Alb. et Territoires, RHDSC, a avisé M. Hughes, par lettre datée du 20 mai 2008 (pièce C-4, onglet 42), que son emploi à durée déterminée de préposé aux PEC prendrait fin le 27 juin 2008.

#### **F. Les allégations de représailles de M. Hughes**

[51] En juin 2009, M. Hughes a déposé une plainte de représailles contre RHDSC. Cette plainte était visiblement la suite directe de la plainte de discrimination qu'il avait déposée en janvier 2008 pour le motif de distinction illicite qu'est la déficience. Dans sa plainte de représailles, M. Hughes a affirmé avoir, en janvier 2008, informé sa chef d'équipe du fait qu'il souffrait de dépression ainsi que du fait qu'il avait déposé une plainte en matière de droits de la personne. Il a ajouté que les gestionnaires recruteurs étaient au fait de sa plainte en matière de droits de la personne fondée sur sa déficience.

[52] M. Hughes a affirmé que quand la direction de RHDSC a été mise au courant de sa plainte fondée sur sa déficience, elle a exercé des représailles à son endroit en refusant de le muter dans d'autres services, ce qui a finalement mené au non-renouvellement de son contrat de travail de préposé aux PEC, et, après la cessation de cet emploi, fait en sorte qu'il ne soit pas sélectionné pour occuper un nouvel emploi à partir de deux bassins de candidats dans lesquels il avait été placé.

[53] Il est pertinent que M. Hughes ait prétendu avoir fait l'objet tant de discrimination que de représailles pendant la période allant de janvier à juin 2008. En examinant la plainte de représailles continues de M. Hughes sur le fond, je note que tout au long de son témoignage, M. Hughes s'est montré extrêmement péremptoire et dogmatique à l'égard de ce qu'il percevait comme son droit à une carrière au sein de RHDSC. À ce sujet, il s'est refusé à accepter le fait que les décisions prises par la direction de RHDSC soient axées sur le critère définitif de la « bonne personne », et il a perçu les décisions de la direction de ne pas prendre en sa candidature en considération comme des représailles continues.

### **G. La preuve *prima facie* du plaignant**

[54] La preuve présentée par M. Hughes consistait en son témoignage de vive voix et en des preuves documentaires pertinentes, parmi lesquelles j'ai sélectionné les plus convaincantes et probantes. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que M. Hughes a présenté une preuve *prima facie* de discrimination en contravention de l'article 7 de la LCDP, acte discriminatoire auquel RHDSC s'est livré en refusant de prolonger l'emploi du plaignant de manière à l'accommoder compte tenu de sa déficience et en mettant fin à son emploi alors qu'il souffrait de déficience.

[55] Au vu de ces mêmes éléments de preuve, je conclus que le plaignant n'est pas parvenu à établir *prima facie* l'existence de représailles en contravention de l'article 14.1 de la LCDP, en relation avec sa plainte de discrimination.

### **III. Les arguments presents par RHDSC**

[56] Étant donné que le plaignant a présenté une preuve *prima facie*, il revient maintenant à l'intimé de fournir une explication raisonnable en vue de démontrer soit que l'acte discriminatoire présumé n'a pas eu lieu, soit que la conduite en cause n'était pas discriminatoire. Autrement, dit, l'intimé doit démontrer qu'il n'a pas mis fin à l'emploi du plaignant parce que celui-ci avait une déficience ou encore que le fait d'accommoder le plaignant aurait constitué une contrainte excessive.

**A. Kenneth Campbell, témoin de l'intimé**

[57] Pendant les années 2006, 2007 et 2008, M. Campbell occupait un poste de gestionnaire de niveau inférieur à RHDSC, à Victoria. M. Quinn était son supérieur hiérarchique et M<sup>me</sup> Milne était leur supérieure hiérarchique à tous deux, occupant un poste de gestionnaire relativement élevé auprès de RHDSC, division de l'Ouest canadien.

[58] M. Campbell s'est souvenu d'une entrevue qu'il avait eue avec M. Hughes en 2006, relativement au bassin de candidats CR-05 2006-REH-EA-BC-SC-587, dans lequel M. Hughes avait été placé. Pendant l'entrevue, M. Hughes avait fourni un ensemble de renseignements de nature professionnelle et avait demandé à ce que sa candidature fasse l'objet d'un traitement particulier vu qu'il n'était pas en mesure d'obtenir des références du fait du refus injustifié des gestionnaires qui l'avaient supervisé dans les emplois qu'il avait précédemment occupés dans la fonction publique fédérale. Pendant leur conversation, M. Hughes lui a expliqué qu'il se trouvait sur une liste noire du fait de son passé de fonctionnaire divulgateur et de ses conflits avec ses gestionnaires.

[59] Je conclus que pendant toute la période pertinente, qui a commencé en 2006, M. Campbell savait que M. Hughes avait la capacité d'occuper un poste de niveau CR-05, qu'en 2007, M. Hughes avait été accepté dans des bassins de dotation pour des postes de plus bas niveau : un bassin CR-03 et un bassin CR-04 pour un poste de préposé aux PEC, et qu'il savait qu'en 2007, RHDSC avait sélectionné M. Hughes dans le bassin CR-04 pour effectuer le traitement des demandes de PEC.

[60] Pendant la formation des préposés au traitement des PEC, un formateur venu d'Ottawa, M. Paul Thomas, a souhaité s'entretenir avec M. Campbell au sujet de M. Hughes. À la suite de cette conversation, M. Campbell, un chef d'équipe de la division des PEC, a envoyé un courriel, daté du 18 septembre 2007 et comportant la mention [Traduction] « Importance : Haute, Objet : Problèmes », à M. Quinn, gestionnaire du service de traitement des PEC, pour informer ce dernier des commentaires négatifs que Paul Thomas avait formulés à l'égard de M. Hughes. Dans son courriel, M. Campbell a déclaré : « J'ai demandé à Paul de mettre ces informations et

tout autre commentaire qu'il voudrait formuler par écrit étant donné qu'on pourrait vouloir en garder une trace. Je ne suis pas sûr que Liz ait des problèmes avec Chris, mais on pourrait le lui demander. »

[61] La lettre d'emploi utilisée par RHDSC stipule que tout nouvel emploi commence par une période de probation, sans donner de définition précise du terme « probation ». Selon la définition courante du terme, il s'agit du fait de soumettre un individu à une période de mise à l'essai en vue de s'assurer qu'il convient, ou ne convient pas, à un poste particulier. En l'espèce, M. Campbell et M. Quinn auraient dû faire part à M. Hughes des allégations de M. Thomas et prendre son explication en considération. Il s'agit d'un comportement inacceptable, et le fait qu'ils aient choisi de mettre ces informations de côté en vue de les utiliser contre M. Hughes plus tard joue en leur défaveur.

[62] Un important témoin potentiel, Jacky Smith, chef d'équipe de M. Hughes, est décédée après qu'il a été mis fin à l'emploi de M. Hughes. Sans avertissement préalable de la part des avocats, M. Campbell a affirmé que M<sup>me</sup> Smith avait tenu certains propos incendiaires relativement à sa peur présumée des comportements que M. Hughes pourrait possiblement adopter du fait de son état dépressif. Je n'ai pas tenu compte de cette déposition, mais je la considère comme pertinente pour établir la crédibilité de M. Campbell.

[63] Plus tard, quand j'ai interrogé le témoin au sujet d'un commentaire négatif que M<sup>me</sup> Smith avait formulé à l'égard de M. Hughes dans un rapport daté du 11 février 2008 et intitulé [Traduction] « Vérification des références – Préposés au traitement des PEC », lequel visait à identifier les employés ayant le meilleur rendement (pièce C-4, onglet 17), M. Campbell a déclaré qu'il s'agissait dans l'ensemble de [Traduction] « quelque chose au sujet d'une collègue » et que cela [Traduction] « nous a mis la puce à l'oreille ». En vérité, une collègue avait harcelé M. Hughes et soit M. Campbell savait que tel était le cas, soit il a fait preuve de manque de jugement en formulant son commentaire relatif à une puce à l'oreille. Il s'agissait d'une observation non fondée.

[64] Après son congédiement (ou comme RHDSC le dit, après le non-renouvellement de son contrat), M. Hughes a continué de bombarder RHDSC de demandes d'emploi pendant l'année 2008, l'une de ses demandes faisant la preuve d'une attitude très acrimonieuse à l'endroit de M. Campbell.

[65] Quand M. Hughes a postulé un emploi d'agent de prestation de programmes et de services de niveau CR-04, M. Campbell occupait alors le poste de gestionnaire de la prestation des services, Sécurité de la vieillesse, C.-B., Alb. et Territoires.

[66] Dans un courriel envoyé le 30 octobre 2008, M. Campbell a informé M. Hughes que [Traduction] « Toutes les références que vous nous avez données n'ont soit pas confirmé votre rendement antérieur, soit pas voulu en discuter. Le 22 octobre, bien après la date d'échéance du 10 septembre qui vous avait été communiquée, nous avons reçu des informations de la part d'une de vos références, M. Tim O'Neill. En plus de ne pas être arrivée dans les délais impartis, cette réponse faisait référence à quelqu'un qui était essentiellement un collègue ayant occupé des fonctions de chef d'équipe par intérim pendant de courtes périodes. La décision du comité d'évaluation selon laquelle vos qualifications ne satisfont pas aux exigences du poste est confirmée. »

[67] M. Hughes a répondu le jour même, par un courriel d'une page de longueur, déluge d'accusations commençant de la manière suivante : [Traduction] « Vous pouvez vous attendre à trois enquêtes de la Commission de la fonction publique (relativement à la présente offre et aux deux bassins de candidats dans lesquels je me trouve, ce dont RHDSC fait fi), à une nouvelle plainte en matière de droits de la personne et possiblement à des poursuites civiles. », et se terminant ainsi : [Traduction] « Je vais porter toute cette affaire à l'attention de mon député et des médias. À la suite de cela, je vais me fabriquer une pancarte et manifester devant votre bureau. »

[68] M. Campbell a immédiatement fait suivre son courriel ainsi que la réponse de M. Hughes à six cadres de direction en mentionnant : [Traduction] « Réponse de Chris. Veuillez noter la présence de menaces d'en appeler aux médias. » Pièce C-5, onglet 30. M. Campbell a déclaré

s'être senti menacé, ajoutant que c'était la première fois qu'il se trouvait confronté à un tel comportement.

[69] Je conclus que M. Campbell a été profondément troublé par l'hostilité manifestée par M. Hughes à son endroit, que cela a affecté négativement son témoignage, au point qu'il est devenu manifestement réticent à répondre aux questions qui lui ont été posées lors du contre-interrogatoire. En outre, pendant que j'écoutais sa déposition, j'ai perçu une antipathie sous-jacente à l'égard de M. Hughes. À tous les égards, je conclus que le témoignage de M. Campbell ne constituait pas un récit dénué d'émotion et objectif de ses échanges avec M. Hughes.

#### **B. James Quinn, témoin de l'intimé**

[70] En 2006, M. Quinn, gestionnaire de la prestation des services, Services de traitement et de paiement à Service Canada, a accepté d'organiser et de gérer le processus de traitement des demandes de PEC de RHDSC. Sous la menace d'un volume de demandes inattendu, M. Quinn s'est dépêché de trouver des bureaux adéquats pour une équipe qui, selon les prévisions, devait compter au moins 100 agents de traitement des demandes et agents de soutien auxiliaires. Des bassins de candidats de niveau CR-04 et CR-03 ont été constitués, environ 400 demandes d'emploi ont été reçues, les candidats ont passé des examens et environ 200 d'entre eux ont été embauchés avec des contrats à durée déterminée. M. Quinn n'a pas participé au processus d'embauche, mais il était conscient du fait que M. Hughes avait été embauché à partir du bassin CR-04.

[71] M. Quinn a déclaré que le concours de niveau CR-04 pour les postes relatifs aux PEC comprenait un processus d'examen aboutissant à un classement des candidats. M. Hughes a obtenu la pièce C-5, onglet 40, au moyen d'une demande d'accès à l'information. La pièce C-5, onglet 40, consiste en deux courriels indiquant clairement qu'il était urgent de trouver des employés nommés pour une période déterminée pour effectuer le traitement des demandes de PEC et desquels il ressort qu'on avait l'intention de se fonder sur les résultats de plusieurs examens pour établir un classement des candidats. Les deux courriels ont le même objet :

[Traduction] « Rapport confidentiel du comité d'examen du processus de recrutement CR-04 2007-CSD-EA-BC-SC-425 (Victoria) », chacun étant accompagné des mentions [Traduction] « Importance : Haute » et [Traduction] « Critère de diffusion : confidentiel ». Le premier courriel a été envoyé par Linda Granger à Bob McFarland dans la matinée du 3 août 2008 et adressé en copie conforme à six membres du personnel de direction, dont M. Quinn. Le premier courriel se termine par un message spécial à l'attention de M. Quinn : [Traduction] « Jim : Tu trouveras ci-joint une liste de candidats potentiellement qualifiés. Ils ont été classés conformément à nos conversations – Résultats des examens : premièrement – vérification et exactitude; deuxièmement – notes; troisièmement – grammaire ». Le nom de M. Hughes apparaît au cinquième rang de la liste des 88 candidats potentiellement qualifiés.

[72] RHDSC s'attendait à devoir traiter un grand volume de demandes de PEC pendant toute une année. Dans les faits, il y a eu une très forte hausse des demandes en octobre, en novembre et en décembre 2007, demande qui a diminué fortement en janvier 2008. Au début de l'année 2008, M. Quinn a reçu la consigne d'envoyer les dossiers restants à Calgary d'ici le mois de septembre suivant.

[73] Le 14 décembre 2007, M. Quinn a envoyé un courriel à CB-TY-DIST-CEP-PEC en adressant une copie conforme du message à quatre cadres de direction de RHDSC, y compris Anne Milne et Kim Bergh, l'objet étant [Traduction] « Info – Activité de dotation en personnel CR-04 à venir, Centre de traitement RPC/SV » :

[Traduction]

Vous savez peut-être qu'au cours des prochaines semaines et des prochains mois, le service de traitement des demandes RPC/SV cherchera à embaucher des employés parmi les CR-04 actuellement préposés au traitement des demandes de PEC et parmi les candidats qui se trouvent dans les bassins CR-04 en vue de pourvoir les postes vacants au centre de traitement des demandes.

Les gestionnaires du centre de traitement RPC/SV ont demandé à ce que des références additionnelles leur soient envoyées relativement aux employés CR-04 préposés aux PEC, étant donné que ceux-ci ont eu l'occasion de faire la preuve de

leurs capacités et compétences ainsi que de leurs qualités personnelles pour des postes où il est question de traitement de demandes.

Voici un peu de contexte au sujet du fonctionnement du processus. Le gestionnaire recruteur qui demande l'établissement de mesures de dotation définira les « critères de sélection » en fonction de l'énoncé des critères de mérite de ce poste d'agent de prestation des services 1 (CR-04), lequel fait état des compétences requises pour occuper le poste à pourvoir. Ces compétences incluront une combinaison aussi bien de capacités et de compétences que de qualités personnelles. Les Ressources humaines (renouvellement du personnel) identifieront les candidats des bassins existants qui ont démontré qu'ils possédaient le degré de compétences le plus élevé pendant le processus d'embauche initial; en même temps que des références à jour fournies par votre chef d'équipe, cette information servira au gestionnaire recruteur à définir le profil de la « bonne personne » pour les occasions de mutation.

Le processus vise à s'assurer que les sélections sont effectuées à la lumière de toutes les informations disponibles, afin de s'assurer qu'on choisit la « bonne personne » pour le poste et l'organisation. Les personnes identifiées et sélectionnées pour les occasions de mutation au sein de RPC/SV seront contactées directement au sujet de leur intérêt pour une occasion de mutation. Les personnes qui ne seront pas contactées restent dans le bassin de candidats et peuvent être sélectionnées à une date ultérieure, au fur et à mesure que des postes se libèrent.

[74] Je conclus que la lettre de M. Quinn datée du 14 décembre 2007 montre clairement que l'intention de RHDSC était d'offrir un emploi permanent aux employés préposés aux PEC : [Traduction] « [qui] ont eu l'occasion de faire la preuve de leurs capacités et compétences ainsi que de leurs qualités personnelles pour des postes où il est question de traitement de demandes ». Envoyée peu de temps avant que M. Hughes présente sa demande de mesures d'adaptation, cette lettre montre que RHDSC aurait pu muter M. Hughes à un poste qui aurait permis de tenir compte de sa déficience.

[75] Il est très probable que tous les préposés aux PEC, y compris M. Hughes, étaient nerveux, du fait de l'incertitude entourant leur futur à RHDSC; et ils savaient que M. Quinn jouait un rôle clé dans toute décision de gestion concernant la prolongation de leur emploi.

[76] Le 22 mai 2008, M. Quinn a envoyé un courriel à Kim Bergh, directeur de Service Canada, intitulé [Traduction] « Objet : FW- Chris Hughes – échéance – Message envoyé hier à la demande de l'AC – Relations de travail. La lettre avisant Chris Hughes de la non-prolongation de son contrat a été envoyée à Anne Milne hier. », courriel que M. Bergh a fait suivre à M<sup>me</sup> Milne. En réponse à ce courriel, M<sup>me</sup> Milne a envoyé un courriel à M. Quinn et à Kim Bergh et a copié deux autres membres de la direction. Ce courriel était intitulé [Traduction] « Objet : RE Chris Hughes – échéance – Jim/Kim [...] si vous recevez d'autres appels ou courriels relatifs à cet employé, veuillez me les envoyer ou les envoyer à Debra Pynten. Merci. »

[77] Je conclus que M. Quinn aurait pu persuader d'autres gestionnaires de RHDSC d'accepter la mutation de M. Hughes à un poste où il aurait reçu les accommodements requis en raison de sa déficience. Au lieu de cela, tout comme dans le cas des opinions négatives formulées à l'endroit de M. Hughes par Paul Thomas, formateur, je conclus que M. Quinn était le pivot d'une intrigue tramée par la direction, faisant preuve d'insensibilité pour la gravité de la dépression dont M. Hughes souffrait et ne tenant pas compte de l'article 7 de la LCDP. Je conclus que M. Quinn n'a pas fourni un récit objectif relativement au rôle qu'il a joué dans la décision de [Traduction] « ne pas prolonger » le contrat à durée déterminée de M. Hughes, et qu'il était pleinement conscient du fait qu'une prolongation de l'emploi en question était essentielle en vue d'offrir à M. Hughes les accommodements dont il avait besoin compte tenu de sa déficience, question qui aurait pu nécessiter de nombreux mois pour être résolue de manière adéquate.

### **C. Anne Milne**

[78] Anne Milne, directrice exécutive principale, RHDSC, Ouest canadien, a entendu parler de M. Hughes pour la première fois quand il a présenté sa demande de mutation. Elle a affirmé ne pas avoir pris la décision de ne pas muter M. Hughes : [Traduction] « Je crois que c'était M. Quinn. » À plusieurs reprises, M<sup>me</sup> Milne a fait preuve d'incertitude dans ses réponses : elle ne se souvenait pas de la raison pour laquelle elle avait signé la lettre de [Traduction] « non-prolongation » datée du 20 mai 2008; elle ne se souvenait pas du moment où elle avait été mise

pour la première fois au courant de l'existence de la plainte de M. Hughes en matière de droits de la personne; elle croyait qu'on lui avait dit que M. Hughes avait besoin d'accommodements en raison de problèmes de stress, sans qu'il soit fait mention de dépression. Lors du contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Milne a affirmé ne pas avoir pris la décision de mettre fin à l'emploi de M. Hughes, et quand on lui a demandé [Traduction] « Qui a pris cette décision? », elle a répondu : [Traduction] « Je ne sais pas. » Quand on lui a demandé pourquoi elle avait signé la lettre envoyée à M. Hughes, mais pas les deux autres lettres de cessation d'emploi, elle n'a pas fourni d'explication satisfaisante.

[79] Comme le démontre l'échange de courriels qui a eu lieu le 22 mai, la direction de RHDSC a engagé d'importantes discussions au sujet de la lettre de M<sup>me</sup> Milne datée du 20 mai par laquelle il a été mis fin à l'emploi de M. Hughes. Je conclus que la lettre de M<sup>me</sup> Milne était le fruit de la décision prise au niveau de la haute direction de rejeter M. Hughes et ses nombreuses demandes d'emploi à RHDSC. Considérant que la lettre en question a été envoyée juste cinq semaines après que M. Hughes a pour la seconde fois demandé de l'aide relativement à sa dépression, le paragraphe final de ladite lettre est assez incroyable : [Traduction] « Je voudrais profiter de l'occasion pour vous remercier des services que vous avez fournis pendant la durée de votre emploi à Ressources humaines et Développement social et vous souhaiter du succès dans vos projets. Si vous avez des questions au sujet de votre emploi ou de vos avantages sociaux, veuillez contacter votre chef d'équipe actuel. » Des copies de la lettre de cessation d'emploi ont été envoyées à Jim Quinn, gestionnaire de la prestation des services du projet PEC, à Victoria, et à Elizabeth Li, conseillère en ressources humaines, à Edmonton.

[80] Le fait que M<sup>me</sup> Milne ait participé à l'application de cette mesure décidée par la direction est particulièrement contestable parce qu'un tel geste était contraire à l'opinion formulée par Caleigh Miller, consultante en ressources humaines, qui a déclaré en partie : [Traduction] « [...] La dépression est un trouble médical qui exige l'intervention d'un professionnel de la santé. » M<sup>me</sup> Milne a commis une erreur en ignorant l'ampleur du conseil de M<sup>me</sup> Miller, et le caractère sérieux de la déficience dont M. Hughes était atteint, erreur aggravée par le zèle fervent dont la direction a fait preuve pour se débarrasser de celui-ci.

#### **IV. Conclusions**

[81] Les témoins de RHDSC ont justifié par des motifs rationnels la raison pour laquelle M. Hughes s'était vu accorder une troisième prolongation de son contrat de préposé aux PEC, ou une mutation dans un autre service, affirmant qu'il s'agissait d'une décision de gestion raisonnable qui dépendait entièrement de l'obtention du sceau [Traduction] « bonne personne ». Je conclus qu'aux yeux de la direction de RHDSC, le fait d'établir si un candidat qualifié est une [Traduction] « bonne personne » ou non est un processus intangible, plus subjectif qu'objectif, susceptible d'être teinté de sentiments ou d'opinions.

[82] La LCDP exige qu'un employeur continue d'employer un travailleur frappé de déficience. Une fois qu'une déficience est établie, un employeur doit constamment s'efforcer d'offrir des mesures d'adaptation à l'employé concerné en prévoyant pour lui le travail qu'il est capable d'accomplir dans son état, aussi longtemps que cela ne se traduit pas par des contraintes excessives pour l'employeur. Ce n'est qu'à ce moment qu'on peut mettre fin à l'emploi.

[83] Tout en sachant fort bien que M. Hughes était atteint d'une déficience du fait de sa dépression et qu'il avait demandé à occuper un emploi qui se prêterait à ses épisodes dépressifs, et au mépris du devoir qui lui incombait en application de la LCDP de continuer à l'employer, du moins aussi longtemps que l'ampleur de sa déficience n'était pas définie, la direction de RHDSC a délibérément ignoré le devoir que lui imposait la LCDP et a sommairement mis fin à l'emploi de M. Hughes.

[84] À la lumière de l'ensemble de la preuve présentée par RHDSC, je conclus que l'intimé n'a pas réfuté la preuve *prima facie* du plaignant.

#### **V. Décision**

[85] Je conclus que M. Hughes a été exposé à un comportement qui constituait un acte discriminatoire, à savoir que RHDSC, tout en sachant que M. Hughes souffrait d'une déficience, a délibérément refusé de continuer à l'employer, en contravention de l'alinéa 7a) de la LCDP.

[86] Je conclus que l'intimé n'a pas soumis M. Hughes à des représailles ou à des menaces de représailles pour avoir déposé la plainte en cause.

## **VI. La réparation**

### **A. Le préjudice moral**

[87] L'alinéa 53(2)e) de la LCDP prévoit qu'un plaignant peut être indemnisé jusqu'à concurrence de 20 000 \$ pour le préjudice moral qu'il a subi en étant victime d'un acte discriminatoire.

[88] En tant qu'organisme du gouvernement fédéral et en sa qualité d'employeur, RHDSC a le devoir primordial de s'occuper rapidement et efficacement d'un employé handicapé. En manquant à ce devoir et en mettant fin à l'emploi de M. Hughes, RHDSC a exacerbé le stress et la dépression dont celui-ci souffrait.

[89] Dans les circonstances, j'ordonne à RHDSC de payer à M. Hughes la somme maximale de 20 000 \$ pour le préjudice moral que ce dernier a subi.

### **B. L'indemnité spéciale**

[90] Le paragraphe 53(3) de la LCDP prévoit que le Tribunal peut ordonner à un intimé de payer une indemnité maximale de 20 000 \$ à une victime d'acte discriminatoire s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsideré.

[91] Je conclus que RHDSC a délibérément refusé de continuer d'employer M. Hughes et de gérer sa déficience.

[92] Dans les circonstances, j'ordonne à RHDSC de payer la somme de 10 000 \$ à M. Hughes à titre d'indemnité spéciale.

**C. Les intérêts**

[93] En application du paragraphe 53(4) de la LCDP, des intérêts simples, payables à l'égard de l'indemnité accordée au titre du préjudice moral et de l'indemnité spéciale, seront calculés sur une base annuelle à compter de la date de la plainte, en se fondant sur le taux d'escompte fixé par la Banque du Canada (données de fréquence mensuelle).

*Signée par*

Wallace G. Craig  
Membre du tribunal

OTTAWA (Ontario)  
Le 11 octobre 2012

**Tribunal canadien des droits de la personne**

**Parties au dossier**

**Dossier du tribunal:** T1698/5311 et T1699/5411

**Intitulé de la cause:** Chris Hughes c. Ressources humaines et développement des compétences  
Canada

**Date de la décision du tribunal:** Le 11 octobre 2012

**Date et lieu de l'audience:** Les 23 au 25 mai 2012  
Les 28 mai au 1 juin 2012  
Les 13 et 14 juin 2012  
Victoria (Colombie-Britannique)

**Comparutions:**

Chris Hughes, pour lui même

Aucune comparution, pour la Commission canadienne des droits de la personne

Sid Restall, Kevin Staska et Malcolm Palmer, pour l'intimée