

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20110708

Dossier : T-1190-10

Référence : 2011 CF 839

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 8 juillet 2011

En présence de madame la juge Simpson

ENTRE :

**LA COMMISSION CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE**

demanderesse

et

**WILLIAM G.M. SHMUIR et
CARNIVAL CRUISE LINES**

défendeurs

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La demanderesse, la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission), sollicite le contrôle judiciaire, conformément à l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. 1985, ch. F-7, de la décision datée du 24 juin 2010 dans laquelle le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) a rejeté la plainte déposée par William G.M. Shmuir (le plaignant). Le Tribunal a conclu que la défenderesse, Carnival Cruise Lines (Carnival), n'avait pas

contrevenu à l'alinéa 7a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la Loi). Le plaignant n'a pas participé à la présente demande.

[2] Pour les motifs exposés ci-après, la demande sera rejetée.

Les faits

[3] Le plaignant souffre d'une déficience visuelle. Le 11 octobre 2006, il s'est rendu à un salon de l'emploi présenté par Carnival, qui voulait recruter des employés pour le poste de formateur de bord (le poste). Le plaignant était accompagné au salon par son ami, M. Bishop.

[4] Le salon a débuté par des présentations au sujet de Carnival et du poste. Par la suite, on a fait passer un test de connaissances générales (le test). Il s'agissait d'un questionnaire à choix multiple auquel les participants répondaient en noircissant de petits cercles sur une feuille de réponses. Après le test, les participants devaient être interrogés séparément.

[5] Pendant que le questionnaire était distribué, le plaignant a levé la main et informé un des représentants de Carnival, M. Nelson, qu'il ne pourrait répondre aux questions en raison de sa déficience visuelle. Étant donné que les autres participants commençaient à répondre aux questions du test, M. Nelson a demandé au plaignant de sortir dans le couloir. Ils ont ensuite eu une discussion (la discussion tenue dans le couloir), et le plaignant a ensuite quitté le salon plutôt que de répondre aux questions du test et de se soumettre à une entrevue. Les parties conviennent que la discussion tenue dans le couloir portait sur les exigences de la Garde côtière au sujet des employés des entreprises de croisières et de la sécurité à bord des bateaux. De plus, selon M. Nelson, il a

également été question du refus par Carnival de permettre au plaignant d'emmener M. Bishop à bord du bateau pour l'assister s'il obtenait le poste. Cependant, le plaignant nie avoir formulé une demande de cette nature.

[6] Cinq mois plus tard, le 21 mars 2007, le plaignant a déposé sa plainte dans laquelle il a soutenu que Carnival avait fait montre de discrimination à son endroit du fait de la déficience visuelle dont il souffrait. Après l'enquête de la Commission, le Tribunal a entendu la plainte du 18 au 21 janvier 2010. Il n'y a pas de transcription de l'audience, mais il est convenu que celle-ci comprenait trois journées de témoignages et une journée de plaidoiries.

[7] Le Tribunal a résumé comme suit le témoignage du plaignant au sujet de la discussion tenue dans le couloir :

[...] M. Nelson a dit à M. Shmuir que vu la réglementation relative aux bateaux de croisière en mer, les inspections de la Garde côtière et les divers problèmes auxquels il aurait à faire face à bord, y compris son incapacité à bien distinguer les différents panneaux de signalisation, il ne pourrait pas se qualifier pour le poste de formateur, du fait de sa déficience visuelle. M. Nelson a demandé à M. Shmuir de s'en aller. M. Shmuir a dit à M. Nelson que dans 90 p. 100 des cas lorsqu'il postulait un emploi, on rejetait sa candidature en raison de sa déficience visuelle. Après que M. Nelson lui a dit de s'en aller, MM. Shmuir et Bishop sont retournés dans la salle pour prendre leurs manteaux avant de partir. Ils ont été suivis par deux hommes en costume sombre qui ont semblé les escorter de près jusque dans la rue. M. Shmuir a perçu la demande qu'on lui avait faite de partir et la façon dont on l'a ensuite accompagné jusqu'à l'extérieur de l'hôtel comme dégradantes. Il s'est senti dévalué. Il n'a pas demandé à M. Nelson si M. Bishop pouvait venir avec lui sur le bateau de croisière afin de l'aider à s'acquitter de ses tâches.

[8] Le Tribunal a ensuite résumé le témoignage de M. Nelson au sujet de la discussion tenue dans le couloir :

[...] M. Nelson a discuté avec M. Shmuir dans le couloir, essayant de lui présenter certains des défis auxquels il ferait face en raison de sa déficience visuelle s'il devait assumer le poste de formateur à bord d'un bateau de croisière en mer. M. Nelson a mentionné les inspections de la Garde côtière, la réglementation et les exigences ainsi que la signalisation. Il a dit à M. Shmuir que la décision de continuer le processus conduisant à l'obtention du poste lui appartenait. Il ne lui a pas demandé de s'en aller, pas plus qu'il n'a cherché à le dissuader de continuer à prendre part au processus et, en fait, il lui a expressément demandé s'il souhaitait continuer. M. Shmuir n'a pas demandé à M. Nelson de lui offrir un accommodement pour passer le test. M. Shmuir a demandé à M. Nelson si M. Bishop pourrait l'accompagner à bord du bateau afin de l'assister et M. Nelson lui a répondu que ce ne serait pas possible. M. Shmuir a fait savoir à M. Nelson qu'il ne souhaitait pas aller de l'avant avec le processus d'embauche et qu'il souhaitait s'en aller. M. Shmuir a remercié M. Nelson pour les informations reçues. MM. Shmuir et Bishop sont retournés dans la salle récupérer leurs manteaux et sont partis sans que personne les suive.

[9] Il appert de ces résumés que la preuve du plaignant et celle de Carnival étaient différentes quant aux questions importantes qui suivent :

- la question de savoir si le plaignant s'était fait dire qu'il ne pourrait se qualifier pour le poste de formateur en raison de sa déficience;
- la question de savoir si on a permis au plaignant de choisir d'aller ou non de l'avant avec le processus d'embauche;
- la question de savoir si le plaignant s'est fait demander de quitter le salon de l'emploi.

La décision

[10] La Commission a mentionné en toutes lettres au cours de ses observations verbales sur la présente demande qu'elle ne contestait pas les conclusions de fait du Tribunal, dont les suivantes :

- la conclusion selon laquelle M. Nelson n'a pas dissuadé M. Shmuir de continuer à prendre part au salon de l'emploi, mais lui a plutôt dit qu'il pouvait aller de l'avant avec le processus d'embauche;
- la conclusion selon laquelle M. Nelson n'a pas demandé au plaignant de quitter le salon de l'emploi, mais lui a plutôt demandé s'il désirait aller de l'avant avec le processus d'embauche;
- la conclusion selon laquelle aucun homme en costume sombre n'était présent, ce qui signifie nécessairement que le plaignant n'a pas été suivi par des hommes correspondant à cette description lorsqu'il a quitté le salon;
- la conclusion selon laquelle le plaignant a quitté volontairement le salon de l'emploi et a lui-même retiré sa candidature;
- la conclusion selon laquelle, si le plaignant avait demandé un accommodement pour passer le test, il le lui aurait été accordé.

[11] Il appert clairement de ces conclusions que le Tribunal n'a pas considéré le plaignant comme un témoin crédible.

Les questions en litige

[12] Bien que deux questions en litige soient mentionnées dans les observations écrites de la Commission, il semble que, par suite des plaidoiries, les cinq questions suivantes doivent être tranchées :

- 1) Y a-t-il une contradiction entre la conclusion du Tribunal selon laquelle une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie et sa conclusion selon laquelle il n'y avait pas eu de manquement à l'alinéa 7a) de la Loi?
- 2) Le Tribunal a-t-il commis une erreur en tenant compte de l'intention de Carnival?
- 3) Le Tribunal a-t-il omis de tenir compte de la discrimination indirecte?
- 4) Était-il déraisonnable de la part du Tribunal de conclure qu'il n'y avait pas eu de contravention à la Loi, compte tenu du fait que Carnival n'avait pas accommodé le demandeur dès la mention de la déficience?
- 5) Carnival était-elle tenue d'informer le plaignant, au cours de la discussion tenue dans le couloir, qu'un accommodement pourrait être disponible, peut-être sous forme d'évaluation individuelle, s'il était demandé plus tard au cours du processus d'embauche?

La norme de contrôle

[13] À l'instar des parties, je conviens que la norme de contrôle est la décision raisonnable (voir *Brown c. Canada (Commission de la capitale nationale)*, 2009 CAF 273, 394 N.R. 348, au paragraphe 5, et *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 54).

Analyse

1) **Y a-t-il une contradiction entre la conclusion du Tribunal selon laquelle une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie et sa conclusion selon laquelle il n'y avait pas eu de manquement à l'alinéa 7a) de la Loi?**

[14] La Commission soutient que, étant donné que le Tribunal a conclu que le plaignant avait établi une preuve *prima facie* de discrimination, cela signifiait qu'il acceptait son témoignage selon lequel il s'était fait demander de partir et ne pouvait poser sa candidature en raison de sa déficience. La Commission fait également valoir que la conclusion du Tribunal selon laquelle il n'y avait pas eu de manquement à l'alinéa 7a) de la Loi, étant donné que le plaignant était parti de lui-même, était incompatible avec la décision initiale et, par conséquent, déraisonnable.

[15] Toutefois, il importe de rappeler que l'analyse d'une allégation de discrimination comporte deux étapes. La première consiste à chercher à savoir si le plaignant a établi une preuve *prima facie*. La Cour suprême du Canada a expliqué cette étape dans *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536, 23 D.L.R. (4th) 321, au paragraphe 28 :

[...] Dans les instances devant un tribunal des droits de la personne, le plaignant doit faire une preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a discrimination. Dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé. [...]

[Non souligné dans l'original.]

[16] Une fois que le plaignant a présenté une preuve *prima facie* de discrimination, la preuve du défendeur est ensuite examinée avant qu'une décision définitive soit rendue. À cette deuxième étape, il incombe au défendeur de réfuter l'allégation et d'expliquer la conduite reprochée.

[17] À mon avis, il était loisible de la part du Tribunal d'accepter le témoignage non contesté que le plaignant a présenté pour établir une preuve *prima facie* de discrimination. Cependant, à compter du moment où le témoignage du plaignant a été contesté et jugé peu crédible, le Tribunal avait le droit de rejeter les faits qui avaient initialement appuyé la preuve *prima facie*.

[18] En conséquence, à mon avis, la contradiction relevée par la Commission n'est pas déraisonnable.

2) Le Tribunal a-t-il commis une erreur en tenant compte de l'intention de Carnival?

[19] L'extrait pertinent de la décision se trouve au paragraphe 26, soit le dernier paragraphe de la section de la décision intitulée « Les conclusions de fait »; en voici le texte :

J'accepte le témoignage de M. Nelson, selon lequel il n'a pas dissuadé M. Shmuir de continuer à prendre part au salon de l'emploi et selon lequel il n'a pas demandé à M. Shmuir de s'en aller. M. Nelson s'est montré un excellent témoin, s'exprimant très clairement. Il a beaucoup d'expérience professionnelle. M. Shmuir semblait avoir des difficultés à se remémorer les faits. Par exemple, après avoir dit qu'il avait postulé un certain nombre d'emplois, il n'a pas été en mesure de préciser les emplois en question, à une exception près. Son récit au sujet des deux hommes en costume sombre et de l'« Afro-Américain » non identifié me semble douteuse [*sic*]. Ni M. Nelson ni M^{me} Barton n'ont confirmé que ces individus étaient présents et il est difficile d'imaginer que de telles personnes eussent été engagées pour s'occuper de la sécurité ou de tâches semblables lors d'un salon de l'emploi visant à embaucher des formateurs. Je pense que M. Nelson s'est efforcé d'informer correctement M. Shmuir des difficultés auxquelles il pourrait faire face à bord d'un bateau de croisière en tant que formateur atteint d'une déficience visuelle. Je crois que si M. Shmuir lui avait demandé un accommodement pour passer le test, il le lui aurait accordé. Si M. Nelson avait vraiment voulu faire preuve de discrimination à l'égard de M. Shmuir en raison de sa déficience, il aurait facilement pu faire en sorte que M. Shmuir continue de participer au salon de l'emploi, se servant ensuite de l'examen médical ou de l'évaluation de ses compétences et expériences aux

fins de l'emploi pour rejeter sa candidature. Je crois que la décision de M. Shmuir de quitter le salon de l'emploi était entièrement volontaire et qu'à ce stade, il a de lui-même abandonné le processus. M^{me} Barton, qui a elle aussi été un témoin crédible, a corroboré le récit que M. Nelson a livré des faits survenus au salon de l'emploi.
[Non souligné dans l'original.]

[20] De l'avis de la Commission, le passage souligné montre que le Tribunal a commis une erreur en considérant l'intention de Carnival comme un élément nécessaire à la conclusion relative à l'existence de la discrimination.

[21] Cependant, cet argument n'est pas appuyé par la dernière conclusion du Tribunal. Au paragraphe 31 de la décision, le Tribunal a en effet conclu que le plaignant avait volontairement retiré sa candidature avant que Carnival puisse rendre une décision quant à son embauche.

[22] Compte tenu de cette conclusion, l'hypothèse du Tribunal au sujet de la façon dont Carnival aurait pu faire preuve de discrimination à l'endroit du plaignant si elle en avait eu le désir n'a aucune importance.

3) Le Tribunal a-t-il omis de tenir compte de la discrimination indirecte?

[23] Le plaignant a formulé son allégation comme une allégation de discrimination directe. Selon le Tribunal, le plaignant s'est fait dire qu'il « ne pourrait pas se qualifier pour le poste de formateur, du fait de sa déficience visuelle », et s'est ensuite fait demander de s'en aller. Fait important à souligner, le plaignant n'a pas soutenu qu'il avait été dissuadé de poursuivre le processus et avait décidé de partir en raison de la discussion tenue dans le couloir.

[24] Néanmoins, le Tribunal s'est demandé si la discussion tenue dans le couloir constituait une forme de discrimination indirecte et a décidé que Carnival n'avait pas découragé le plaignant.

Compte tenu de cette conclusion, qui n'est pas contestée, l'argument de la Commission à ce sujet ne peut être retenu.

4) Était-il déraisonnable de la part du Tribunal de conclure qu'il n'y avait pas eu de contravention à la Loi, compte tenu du fait que Carnival n'avait pas accommodé le demandeur dès la mention de la déficience?

[25] Cette question est formulée d'une façon qui donne à penser que Carnival n'a pas accommodé le plaignant dès que celui-ci l'a informée de sa déficience. Cependant, les conclusions de fait du Tribunal n'appuient pas cette suggestion. Dès que le plaignant a mentionné sa déficience, il s'est fait demander d'aller dans le couloir. Il s'agissait là d'une demande raisonnable, dont le but était d'éviter de déranger les autres candidats, qui avaient alors commencé l'examen.

[26] Étant donné que le Tribunal a accepté la preuve de Carnival au sujet de la discussion tenue dans le couloir et conclu que le plaignant n'avait pas été dissuadé de continuer à prendre part au salon et qu'il avait abandonné lui-même le processus d'embauche, je ne puis voir en quoi Carnival a failli à son devoir d'accommodement. En conséquence, la Commission ne peut avoir gain de cause sur cette question.

5) Carnival était-elle tenue d'informer le plaignant, au cours de la discussion tenue dans le couloir, qu'un accommodement pourrait être disponible, peut-être sous forme d'évaluation individuelle, s'il était demandé plus tard au cours du processus d'embauche?

[27] Le plaignant et M. Nelson conviennent tous les deux que la discussion tenue dans le couloir a débuté par une conversation au sujet de la Garde côtière, de la réglementation relative à la

signalisation et des problèmes ou défis auxquels le plaignant pourrait devoir faire face en raison de l'impossibilité pour lui de lire les différents panneaux de signalisation à bord du bateau.

[28] Cependant, la suite de leur témoignage a été différente. Le plaignant n'a pas été cru lorsqu'il a mentionné s'être fait dire qu'il ne pourrait se qualifier pour le poste du fait de sa déficience visuelle et qu'il s'être fait demander de quitter les lieux. Pour sa part, M. Nelson a été cru lorsqu'il a expliqué avoir dit au plaignant qu'il pouvait aller de l'avant avec le processus d'embauche et lui avoir demandé s'il souhaitait le faire. Le Tribunal a conclu que, s'il avait exprimé le désir de continuer, le plaignant aurait obtenu un accommodement pour passer le test.

[29] Dans les circonstances, il n'était pas nécessaire de prévoir les types d'accommodement qui pourraient être offerts à l'avenir. Le plaignant n'était pas encore admissible à se faire offrir un poste. Il n'avait pas passé le test ni l'entrevue.

[30] En conséquence, compte tenu des faits établis en l'espèce, il aurait été prématuré de mentionner la possibilité d'une évaluation individuelle au cours de la discussion tenue dans le couloir et Carnival n'était nullement tenue de le faire.

CONCLUSION

[31] Compte tenu des conclusions de fait qui ne sont pas contestées et pour tous les motifs exposés ci-dessus, la décision est raisonnable.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la présente demande de contrôle judiciaire est rejetée avec dépens en faveur de la défenderesse Carnival, qui présentera à la Commission un mémoire de frais préparé selon la colonne III du Tarif. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la somme forfaitaire que la Commission doit verser à Carnival, elles pourront communiquer avec le greffe afin d'obtenir une date à laquelle j'entendrai les observations sur les dépens dans le cadre d'une conférence téléphonique.

« Sandra J. Simpson »

Juge

Traduction certifiée conforme

Christian Laroche, LL.B.

Juriste-traducteur et traducteur-conseil

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1190-10

INTITULÉ : La Commission canadienne des droits de la personne c.
Shmuir et autre

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 mars 2011

MOTIFS DU JUGEMENT : LA JUGE SIMPSON

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** Le 8 juillet 2011

COMPARUTIONS :

Ikram Warsame
Samar Musallam

POUR LA DEMANDERESSE

David L. Rice
Linda Nguyen

POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Commission canadienne des droits de
la personne
Ottawa (Ontario)

POUR LA DEMANDERESSE

William G.M Shmuir
Hamilton (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR
(EN SON PROPRE NOM)

Miller Thomson LLP
Vancouver (Colombie-Britannique)

POUR LA DÉFENDERESSE