

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2018 TCDP 14

Date : le 24 mai 2018

Numéro du dossier : T1828/5812

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Jessica Stanger

la plaignante

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

Société canadienne des postes

l'intimé

Décision

Membre : David L. Thomas

Table des matières

I.	Réparation pour la plainte accueillie	1
II.	Droit.....	2
III.	Réparations demandées.....	3
A.	Pertes de salaire et attribution de poste.....	3
B.	Décision du Tribunal sur les pertes en salaire et l'attribution de poste	5
C.	Indemnisation pour congé non payé.....	8
D.	Décision du Tribunal sur l'indemnisation pour congé non payé.....	9
E.	Indemnisation pour les cotisations de retraite non versées	10
F.	Décision du Tribunal sur l'indemnisation pour les cotisations de retraite non versées	11
G.	Frais médicaux.....	11
H.	Décision du Tribunal sur les frais médicaux	12
I.	Frais administratifs divers déboursés	12
J.	Décision du tribunal sur les frais administratifs déboursés	13
K.	Préjudice moral	13
L.	Décision du Tribunal sur le préjudice moral.....	15
M.	Acte délibéré ou inconsidéré.....	16
N.	Décision du Tribunal sur un acte délibéré et inconsidéré	17

I. Réparation de la plainte jugée fondée

[1] La présente décision porte sur la réparation appropriée de la plainte jugée fondée dans *Stanger c. Société canadienne des postes*, 2017 TCDP 8 (la « Décision »).

[2] M^{me} Jessica Stanger a présenté cette plainte à l'encontre de la Société canadienne des postes, en tant qu'intimée, dans laquelle elle alléguait avoir été victime de discrimination au motif d'une déficience et de son état matrimonial. À l'audience, M^{me} Stanger a présenté des éléments de preuve relatifs à 18 événements distincts qui, selon ce qu'elle alléguait, constituaient de la discrimination interdite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi* ou la *LCDP*). Dans la Décision, j'ai conclu qu'un seul des événements allégués constituait une plainte de discrimination fondée.

[3] À l'audience, M^{me} Stanger n'avait pas préparé d'observations ni de preuve documentaire concernant ses prétendues pertes financières. L'avocat de l'intimée a suggéré que l'audience soit fractionnée et que les éléments de preuve et observations concernant les dommages puissent être présentés une fois que le Tribunal aura déterminé la responsabilité. Les parties et le Tribunal ont accepté le fractionnement de l'instance.

[4] Après le prononcé de la Décision, les parties ont été invitées à présenter des preuves documentaires et des arguments sur la question de réparation. Dans la Décision, on a rappelé aux parties l'importance de garder à l'esprit les dispositions spécifiques de l'article 53 de la *LCDP* et la mesure dans laquelle celles-ci exigent d'établir un lien de causalité entre l'acte discriminatoire et la perte alléguée (voir *Chopra c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 268 (« *Chopra* »), au par. 37).

[5] De plus, on a demandé aux parties d'aborder la question de savoir si le Tribunal doit appliquer la doctrine de limitation du préjudice aux demandes d'indemnisation et, le cas échéant, dans quelle mesure (voir *Chopra*, précité, au par. 40). Les parties ont aussi été invitées à se référer à tout autre texte juridique faisant autorité et qu'elles jugeaient pertinent quant à la demande de réparation en l'espèce.

[6] Les observations finales ont été reçues en octobre 2017 et la présente décision ordonne une réparation pour les motifs qui suivent.

II. Droit

[7] Lorsqu'il juge la plainte ou une partie de la plainte fondée, le Tribunal peut, en vertu de l'article 53 de la *LCDP*, ordonner à l'intimée d'indemniser la victime ainsi qu'ordonner d'autres formes de redressement. L'article 53 précise ce qui suit :

Rejet de la plainte

(1) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur rejette la plainte qu'il juge non fondée.

Plainte jugée fondée

(2) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur qui juge la plainte fondée, peut, sous réserve de l'article 54, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire :

a) de mettre fin à l'acte et de prendre, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables, notamment :

(i) d'adopter un programme, un plan ou un arrangement visés au paragraphe 16(1),

(ii) de présenter une demande d'approbation et de mettre en œuvre un programme prévus à l'article 17;

b) d'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont l'acte l'a privée;

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

d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des frais supplémentaires occasionnés par le recours à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte;

e) d'indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral.

Indemnité spéciale

(3) Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2), le membre instructeur peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$, s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsideré.

Intérêts

(4) Sous réserve des règles visées à l'article 48.9, le membre instructeur peut accorder des intérêts sur l'indemnité au taux et pour la période qu'il estime justifiés.

III. Réparations demandées

A. Pertes de salaire et attribution de poste

[8] M^{me} Stanger demande à être indemnisée pour perte de salaire en vertu de l'alinéa 53(2)c) de la *Loi*. Elle affirme qu'en raison de l'acte discriminatoire qui l'a empêchée de prendre part au Programme de perfectionnement en leadership et d'avancement de carrière (PPLAC) en février 2008, on a refusé de la nommer à un poste de superviseur qui lui aurait permis d'obtenir un salaire plus élevé. Elle demande au Tribunal de l'indemniser pour la différence de salaire entre le niveau du poste qu'elle occupe actuellement ((PO4) et celui de superviseur (AP1 ou APOC1), de 2008 jusqu'à la date où [TRADUCTION] « la discrimination prend fin ». M^{me} Stanger souhaite aussi être indemnisée pour toute prime versée aux employés de niveau AP1 qu'elle aurait pu recevoir ou qu'elle recevra pendant ces périodes. M^{me} Stanger présente des calculs dans ses observations et indique que les pertes de salaire pour la période de 10 ans allant de 2008 à 2017 inclusivement seraient de 71 988,80 \$. Aucun chiffre sur les primes n'a été présenté.

[9] M^{me} Stanger demande aussi au Tribunal de demander à Postes Canada de lui offrir un poste de niveau APOC 1 pour une période indéterminée, dont la date d'ancienneté serait établie selon la liste d'ancienneté APOC B pour les nouveaux superviseurs. Dans le cas où l'intimée ne peut offrir à la plaignante un poste de niveau AP1 ou si cette dernière n'est pas en mesure d'en obtenir un, elle demande qu'on lui verse un salaire de superviseur de niveau APOC, ainsi que tous les avantages financiers liés à un tel poste, jusqu'à son départ à la retraite. (Elle veut probablement dire un poste couvert par

l'« Association des officiers des postes du Canada » qui, dans ma compréhension, est l'unité de négociation des superviseurs de Postes Canada.)

[10] L'intimée rejette toutes les revendications liées aux pertes de salaire. L'intimée fait valoir que M^{me} Stanger a confondu la possibilité de participer au PPLAC, où le participant est évalué selon ses compétences à pouvoir occuper un poste de superviseur, et l'obtention même d'un poste de superviseur. En raison de la discrimination, M^{me} Stanger a perdu une possibilité de participer à un programme d'évaluation, et non le poste de superviseur en soi.

[11] Postes Canada soutient que, même si M^{me} Stanger avait participé à la séance du PPLAC, elle n'aurait peut-être pas été jugée apte à obtenir une promotion. Postes Canada a présenté un document en tant que preuve à l'audience, qui indiquait que cinq des 15 employés ayant participé à la séance du PPLAC en février 2008 n'avaient pas réussi et avaient été jugés inaptes à obtenir une promotion à un poste de superviseur.

[12] Postes Canada soutient aussi que tous les nouveaux employés superviseurs sont assujettis à une période de probation de six mois. Des éléments de preuve ont été présentés montrant qu'au moins un employé n'avait pas réussi à passer la période de probation de six mois.

[13] Dans ces conditions, Postes Canada soutient qu'il était loin d'être certain que M^{me} Stanger finirait par occuper un poste de superviseur, même si on ne lui avait pas refusé de participer au PPLAC en février 2008. L'intimée renvoie aussi à l'aveu fait par la plaignante elle-même dans son argument final à l'audience, selon lequel il n'était pas garanti que sa sélection en tant que participante au PPLAC allait donner lieu à une offre de poste de superviseur.

[14] L'intimée soutient que, si le Tribunal décidait d'accorder une indemnisation pour les pertes de salaire, ce montant devrait être réduit parce que M^{me} Stanger n'a pas mitigé son préjudice. L'intimée a joint à ses observations l'affidavit de l'une de ses gestionnaires en ressources humaines, Dawn Koop. M^{me} Koop déclare qu'un nouveau système de promotion pour les postes de superviseur a remplacé le processus du PPLAC, et qu'il a été mis en œuvre et communiqué à tous les employés en juillet 2009. Dans ce nouveau

système, un employé doit créer un profil de carrière en ligne avant de présenter une demande pour un poste de superviseur ou autre. M^{me} Koop indique que, selon ce qu'elle comprend, M^{me} Stanger n'a jamais rempli un profil de carrière en ligne, ce qui constituerait la première étape en vue de présenter une demande pour un poste de superviseur, conformément au système mis en place en 2009.

[15] Postes Canada soutient que M^{me} Stanger savait, en juillet 2009, que le processus du PPLAC n'existait plus et que, pour poser sa candidature en vue d'un poste de superviseur, elle devait présenter une demande en ligne et d'abord créer un profil de carrière. Étant donné que M^{me} Stanger n'a déployé aucun effort pour poser sa candidature à un poste de superviseur de juillet 2009 jusqu'à aujourd'hui, Postes Canada soutient que toute indemnisation pour perte de salaire qui pourrait être accordée devrait être réduite en conséquence.

B. Décision du Tribunal sur les pertes en salaire et l'attribution de poste

[16] M^{me} Stanger n'a pas convaincu le Tribunal qu'il existe un lien de causalité entre la discrimination et les pertes de salaire réclamées. Nonobstant ses observations sur la réparation, la preuve présentée à l'audience indiquait clairement que le PPLAC était conçu en tant qu'outil d'évaluation des employés pour une possible obtention d'un poste de superviseur. On ne peut associer la participation au PPLAC à l'obtention réelle de la promotion. Le Tribunal s'est penché sur un scénario semblable dans *Leblanc c. Canada (Société canadienne des postes)* (1992) D.C.D.P. n^o. 7, (1992) CHRD n^o. 7 (1992) (Leblanc) :

Il est bien évident qu'en raison de la cote « rendement acceptable » qu'il a obtenue, Le Blanc n'a pu bénéficier de la promotion. Cependant, il n'appert nullement de la preuve présentée par lui-même ou par la Commission que Le Blanc aurait obtenu la promotion, même si son rendement avait été jugé « entièrement satisfaisant ». Aucune preuve n'a été présentée au sujet de la compétence des 19 autres candidats ou au sujet du processus de sélection relatif aux postes en question. Pour obtenir gain de cause à cet égard, Le Blanc aurait dû [sic] démontrer, à tout le moins, qu'il aurait eu des chances raisonnables d'obtenir la promotion, s'il n'avait pas fait l'objet de discrimination. À [sic] notre avis, il n'a pas fait cette preuve et nous rejetons donc cette demande d'indemnité.

[17] La preuve présentée à l'audience indiquait clairement que la réussite du PPLAC ne garantissait pas un placement assuré dans un poste de superviseur. M^{me} Stanger n'a donc pas réussi à établir un lien de causalité direct avec un poste de superviseur qu'elle aurait pu obtenir, selon elle, n'eût été l'acte discriminatoire.

[18] Qui plus est, aucune preuve n'a été présentée selon laquelle M^{me} Stanger aurait pu réussir l'évaluation du PPLAC. Même s'il avait été possible qu'elle réussisse, la preuve démontre que les candidats n'ont pas tous réussi lors de la séance en question.

[19] M^{me} Stanger a effectivement présenté des preuves sur la promotion subséquente d'une collègue nommée Sarah Lennox. Plus tard en 2008, après qu'un superviseur périodique nommé M. Yuen a quitté son poste, M^{me} Lennox a été nommée afin de le remplacer. La plaignante a soutenu à l'audience qu'il s'agissait là d'une preuve de discrimination à son égard par l'intimée, puisqu'elle avait plutôt promu M^{me} Lennox, qui était moins expérimentée qu'elle. Selon la preuve présentée à l'audience, M^{me} Lennox n'avait pas participé, elle non plus, à la séance du PPLAC. Étant donné que cela n'a pas empêché M^{me} Lennox d'être nommée en remplacement de M. Yuen, je dois donc conclure que la possibilité manquée de M^{me} Stanger de participer au PPLAC n'était pas liée à la décision de donner ce poste à M^{me} Lennox.

[20] M^{me} Sherri Aiken a expliqué à l'audience que M^{me} Lennox avait beaucoup moins d'ancienneté syndicale que M^{me} Stanger et qu'il s'agissait d'un facteur déterminant dans l'offre du premier emploi temporaire à M^{me} Lennox. M^{me} Lennox a été nommée à ce poste de superviseur non syndiqué de façon temporaire. Il n'était aucunement garanti qu'elle allait rester à ce niveau. Si elle était retournée à son poste syndiqué après avoir travaillé en tant que superviseure, M^{me} Lennox aurait perdu son ancienneté syndicale, selon ce que M^{me} Aiken a indiqué dans son témoignage. Cependant, si M^{me} Stanger avait été intégrée à un poste de superviseur temporaire et qu'elle était par la suite retournée à son poste syndiqué, elle aurait perdu son ancienneté syndicale, accumulée au cours des 19 années précédentes.

[21] M^{me} Stanger a déclaré qu'on aurait dû lui donner la possibilité d'accepter l'affectation temporaire, nonobstant le risque pour son ancienneté. Peut-être avait-elle un

motif pour déposer un grief à l'égard de cette décision dans un contexte normal de relations de travail. Je ne crois toutefois pas que le fait d'ignorer M^{me} Stanger pour l'affectation temporaire est attribuable à un comportement discriminatoire, puisque la décision ne semblait aucunement liée à son incapacité à participer au PPLAC.

[22] En ce qui concerne l'ordonnance selon laquelle le poste devait lui être offert, M^{me} Stanger est d'avis que la conduite discriminatoire l'a privée d'une promotion et demande au Tribunal, en vertu de l'alinéa 53(2)b) de la *Loi*, d'ordonner à Postes Canada de lui attribuer un poste de supervision. Plus précisément, elle demande un poste de niveau APOC 1 pour une période indéterminée, dont la date d'ancienneté serait établie selon la liste d'ancienneté APOC B pour les nouveaux superviseurs, ou d'être payée comme un superviseur de niveau APOC, avec tous les avantages financiers liés à un tel poste, jusqu'à son départ à la retraite.

[23] Je ne crois pas que l'intimée est responsable des pertes de salaire parce que M^{me} Stanger n'a pas réussi à établir un lien de causalité direct entre le comportement discriminatoire (le refus d'approuver la demande de participer au PPLAC) et le défaut de la promouvoir à un poste de superviseur. Nonobstant ses observations sur la réparation, la preuve présentée à l'audience indiquait clairement que le PPLAC était conçu en tant qu'outil d'évaluation des employés à des fins de possible promotion à un poste de superviseur. Il n'a pas été prouvé que le simple fait de participer au PPLAC donnerait automatiquement lieu à l'obtention d'une promotion. Pour ces motifs, je ne serais également pas enclin à rendre une ordonnance en vertu de l'alinéa 53(2)b) afin d'exiger que l'on lui offre un poste de supervision (Voir *Tahmourpour c. Canada (Gendarmerie royale du Canada)*, 2008 TCDP 10, au par. 212).

[24] L'affirmation de M^{me} Stanger selon laquelle elle a cru pendant toutes ces années que sa candidature à des fins de promotion demeurerait à l'étude n'est pas convaincante. L'affidavit de M^{me} Koop confirme que M^{me} Stanger n'a jamais pris les mesures requises pour que sa candidature soit étudiée à des fins de promotion durant la période de presque neuf ans écoulée depuis le changement du processus de recrutement. Si M^{me} Stanger souhaitait sincèrement devenir une superviseure à Postes Canada, elle aurait certainement déjà pris ces mesures.

[25] Dans les observations de sa réplique, M^{me} Stanger affirme que [TRADUCTION] «[l]a victime de harcèlement n'a aucune obligation de mitiger son préjudice ». La Cour d'appel fédérale a toutefois indiqué dans *Chopra*, précitée, qu'« [u]n tribunal pourrait bien être d'avis que les principes qui sous-tendent la doctrine de limitation des dommages dans d'autres contextes s'appliquent aussi en matière de réclamations pour pertes de salaire engagées au titre de la Loi » (au par. 40). Quoi qu'il en soit, dans le contexte des pertes de salaire et de l'attribution de poste, l'argument est théorique puisque je conclus que M^{me} Stanger n'a pas prouvé de lien de causalité entre le comportement discriminatoire et l'échec subséquent de sa promotion au poste de superviseure.

[26] Dans ce que je considère comme un geste aimable fait de bonne foi, Postes Canada a indiqué que si M^{me} Stanger souhaite toujours être superviseure, elle étudiera sa candidature en priorité une fois que celle-ci aura rempli le profil de carrière en ligne. L'intimée a demandé d'imposer une limite temporelle à son obligation d'étudier la candidature de M^{me} Stanger en priorité, si le Tribunal ordonne cette étude en vertu de l'alinéa 53(2)b) de la *Loi*. Par conséquent, le Tribunal ordonne à Postes Canada d'étudier en priorité la candidature de M^{me} Stanger à des fins de nomination à un poste de superviseur et que cette obligation se termine 180 jours après le prononcé de cette décision. M^{me} Stanger devra remplir le profil de carrière en ligne dans les 30 jours suivant le prononcé de cette décision, si elle souhaite se prévaloir de cette possibilité.

C. Indemnisation pour congé non payé

[27] À l'audience, M^{me} Stanger a présenté une preuve selon laquelle elle a quitté son lieu de travail le 22 juin 2008 et elle n'est pas retournée au travail avant décembre 2008 (à un emplacement différent). Elle a épuisé ses prestations de maladie et, pendant une partie de cette période, M^{me} Stanger a été présumée en congé non payé (« CNP »). Elle demande à être indemnisée pour la période pendant laquelle elle n'a eu aucun revenu. Même si, dans ses observations, elle renvoie à un calcul du salaire pour ce montant en pièce jointe, aucun calcul de ce genre n'a été inclus et aucun montant précis n'a été demandé.

[28] L'intimée n'a pas répondu directement à cette allégation.

D. Décision du Tribunal sur l'indemnisation pour congé non payé

[29] À l'audience, M^{me} Stanger a indiqué, dans son témoignage, qu'elle avait décidé de ne pas retourner au travail après qu'une collègue, M^{me} Darlene Schultz, eut été troublée et fâchée contre elle, le 22 juin 2008. Après le départ non annoncé de M^{me} Stanger du lieu de travail, elle a présenté une demande de congé de maladie, ce qui lui a permis de recevoir des prestations qui ont pris fin au début du mois de septembre 2008. Par la suite, elle a présenté une demande de prestations pour congé spécial, qui a été refusée. En conséquence, M^{me} Stanger est demeurée en CNP jusqu'à ce qu'elle commence à son nouveau poste, en décembre 2008. Le comportement discriminatoire lié à la recommandation du PPLAC est survenu en janvier 2008, environ cinq mois avant que M^{me} Stanger ne cesse de travailler.

[30] Le 5 août 2008, M^{me} Stanger a assisté à une réunion pour son retour au travail organisée par la compagnie d'assurance Financière Manuvie, à laquelle le superviseur de M^{me} Stanger et un représentant syndical étaient également présents. La spécialiste en retour au travail de Manuvie, M^{me} Stephanie Hutchins, a rédigé un rapport sur la réunion daté du 7 août 2008, qui a été présenté en tant que pièce à l'audience. Le rapport indiquait qu'aucun obstacle lié au processus ou obstacle fonctionnel empêchant M^{me} Stanger de retourner au travail n'avait été cerné. Des obstacles interpersonnels ont été cernés dans le rapport et ils étaient conformes au témoignage oral livré par M^{me} Stanger à l'audience. M^{me} Stanger a indiqué qu'elle se sentait harcelée en raison de sa relation et de son mariage avec le surintendant Stanger. M^{me} Stanger a déclaré qu'elle ne souhaitait pas aborder ces sujets avec des représentants des spécialistes en droits de la personne de Postes Canada. Elle a aussi indiqué qu'elle avait posé sa candidature pour un poste de livreur de service postal et qu'elle n'avait aucune intention de retourner à l'établissement de traitement du courrier de Victoria.

[31] Il est malheureux que M^{me} Stanger n'ait pas collaboré avec les représentants des droits de la personne de Postes Canada en 2008, puisqu'elle serait peut-être retournée

plus tôt au travail. M^{me} Stanger n'a pas affirmé dans son témoignage à l'audience que le refus de M^{me} Aiken d'approuver sa demande pour participer au PPLAC était l'unique raison de son choix de ne pas retourner au travail. M^{me} Stanger a plutôt suggéré que l'interaction avec Mme Schultz était la goutte qui avait fait déborder le vase, après une longue histoire de discrimination et de harcèlement fondée sur sa déficience et son état matrimonial. Même si j'ai rejeté les 17 autres revendications pour les motifs exposés dans la Décision, il est vrai que la discrimination était fondée dans ce cas. Dans la mesure où cela aurait pu contribuer légitimement à l'absence du travail de M^{me} Stanger durant cette période, j'accorde à cette dernière une partie des pertes de salaire subies pendant cette période de CNP.

[32] Même si M^{me} Stanger ne demande aucun montant précis dans ses observations, il n'est pas difficile de déduire du reste de ses observations qu'elle était rémunérée à ce moment à un taux horaire de 22,87 \$ et qu'elle travaillait 40 heures par semaine. M^{me} Stanger demande à être indemnisée pour la période allant du 22 juin au mois de décembre 2008, mais elle reconnaît avoir effectivement reçu des prestations de maladie jusqu'au début du mois de septembre 2008. Je conclurai donc selon ces faits que M^{me} Stanger a été en CNP pendant 13 semaines. Le Tribunal ordonne de verser à M^{me} Stanger un salaire de 1 829, 60 \$ pour deux semaines de salaire non reçu, sous réserve des déductions à la source habituelles des employés. Les intérêts payables en vertu du paragraphe 53(4) de la *Loi* seront calculés sur le montant net, du 1^{er} décembre 2008 jusqu'à la date de la présente décision, au taux indiqué à la règle 9(12) des *Règles de procédure du Tribunal* (03-05-04).

E. Indemnisation pour les cotisations de retraite non versées

[33] M^{me} Stanger a aussi demandé à être indemnisée pour les charges de retraite qu'elle a engagées pendant son CNP en 2008. Malheureusement, ses observations n'étaient pas détaillées et il est difficile de confirmer ce à quoi se rapportent les paiements qu'elle a réclamés. Elle a présenté des copies de sa correspondance avec le Centre du régime de retraite de Postes Canada et des copies de chèques à l'ordre du régime de pension. Le montant total demandé s'élève à 1 135,72 \$.

[34] L'intimée fait remarquer que la lettre reçue du Centre du régime de retraite, datée du 18 septembre 2008, indique que ces paiements sont liés à trois sujets différents : des cotisations de retraite pour un CNP précédent; le paiement relatif à sa décision de racheter une partie du service accompagné d'option et des cotisations de retraite pour son CNP en cours.

[35] Quoi qu'il en soit, comme le soutient l'intimée, la plaignante n'a pas démontré que ces dépenses ou toute autre dépense engagée pendant son CNP était attribuable à l'acte discriminatoire, comme l'exige l'alinéa 53(2)d) de la *LCDP*.

F. Décision du Tribunal sur l'indemnisation pour les cotisations de retraite non versées

Pour les motifs susmentionnés, M^{me} Stanger s'est vu accorder la paye brute de 1 829,60 \$ pour son congé de l'automne 2008. Par conséquent, le Tribunal accorde à M^{me} Stanger la cotisation de pension correspondante pour ce montant, calculée conformément aux politiques des prestations standards de Postes Canada.

G. Frais médicaux

[36] M^{me} Stanger a présenté des reçus pour les services d'un médecin et d'un conseiller, dont le total s'élève à 1 977,10 \$. Malheureusement, dans ses observations, elle donne très peu d'information sur la raison de ces rendez-vous ou sur leur lien avec l'acte discriminatoire.

[37] L'intimée s'est opposée à cette revendication pour plusieurs motifs. Premièrement, la plaignante n'a aucunement expliqué pourquoi ces dépenses résultaient de l'acte discriminatoire. Deuxièmement, en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire qui couvrait l'intimée et son mari, M^{me} Stanger aurait dû avoir droit à un remboursement de 80 % de la plupart de ces dépenses.

[38] Dernièrement, l'intimée mentionne que M^{me} Stanger n'a présenté aucune preuve médicale à l'audience pour étayer sa revendication quant à l'existence d'un lien de causalité entre son absence du lieu de travail et la conduite discriminatoire.

H. Décision du Tribunal sur les frais médicaux

[39] M^{me} Stanger a présenté quinze (15) reçus de frais médicaux avec ses observations, pour un total de 1 977,10 \$. Treize (13) de ces reçus sont liés à des dépenses engagées entre les mois de mai et de décembre 2008. Un reçu d'un petit montant (12,10 \$) et un reçu final daté du 7 septembre 2013 ont aussi été présentés. Dix (10) de ces factures (pour une somme de 1 475 \$) sont liées à des services professionnels obtenus en 2008, décrits uniquement en tant que « séances », du Dr Ulrike M. Koechling, un psychologue autorisé de Sydney (Colombie-Britannique). On trouve deux (2) reçus inexplicables (totalisant 90 \$) délivrés à l'automne 2008 par une « clinique médicale » de Victoria. À première vue, cependant, ces reçus n'indiquent pas à quoi ces paiements étaient destinés. Les trois dernières factures proviennent du Dr Koechling (un total de 412,10 \$) pour des services décrits comme un « rapport » (en 2008), des « photocopies » (en 2012) et une « lettre » (en 2013).

[40] Le Tribunal n'accorde aucune somme à M^{me} Stanger en ce qui concerne ces frais médicaux. À l'audience, M^{me} Stanger n'a présenté aucune preuve médicale qui aurait pu étayer un lien de causalité entre ces dépenses alléguées et la conduite discriminatoire. Qui plus est, M^{me} Stanger n'a pas expliqué, dans ses observations sur la réparation, ce que ces reçus représentaient. Je suis porté à conclure que s'il avait existé un lien soutenable entre la discrimination et ces reçus de dépenses, M^{me} Stanger aurait présenté des preuves.

I. Frais administratifs divers déboursés

[41] M^{me} Stanger revendique des frais administratifs de 1 251,16 \$ engagés pour présenter sa plainte liée aux droits de la personne. Dans cette revendication, on trouve des reçus qui représentent la facture de téléphone cellulaire de son mari, des repas à l'hôtel le jour de l'audience, le stationnement payé lors de sa comparution à l'audience, les frais de poste, les photocopies et d'autres achats de fournitures de bureau.

[42] L'intimée soutient que la plaignante devrait être indemnisée seulement pour les dépenses raisonnables ayant un lien de causalité avec la discrimination.

J. Décision du tribunal sur les frais administratifs déboursés

[43] M^{me} Stanger a présenté divers reçus pour ce qu'elle décrit comme des « dépenses que la plaignante a engagées pour présenter » sa plainte. Les reçus concernent des articles comme des photocopies, les frais de poste, les frais de téléphone cellulaire, des cartables, des onglets et du papier, ainsi que le stationnement et les repas payés lors de la comparution à l'audience à Victoria.

[44] Dans *Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.* 2012 TCDP 20 (« Grant »), le Tribunal s'est penché sur une demande semblable au paragraphe 20 :

[20] La plaignante sollicite une indemnité pour les dépenses qu'elle a supportées dans le cadre de l'audition de la présente affaire, et elle a présenté un tableau de dépenses à cet égard à l'audience du 10 juillet 2012. Elle sollicite la somme de 2 000 \$ au titre de l'hébergement, des repas, du stationnement et des déplacements. Dans l'arrêt *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 53 [*Mowat*], la Cour suprême du Canada a conclu qu'il ressort clairement du texte, du contexte et de l'objet de la Loi que le Tribunal n'est pas habilité à adjuger des dépens. Selon le raisonnement exposé dans cet arrêt, et compte tenu du fait qu'il n'y a aucun lien entre les types particuliers d'indemnité décrits à l'article 53 et les dépens que réclame la plaignante en l'espèce, je ne puis voir dans la Loi une source quelconque qui autoriserait le Tribunal à accorder une indemnité pour les dépenses supportées par la plaignante relativement à l'audition de la présente affaire. De ce fait, aucune indemnité ne peut être accordée pour ces dépens.

[45] Je suis d'accord avec la décision rendue par le Tribunal dans *Grant*, précité, qui se fonde sur le raisonnement de la Cour suprême du Canada dans *Mowat*, précité, selon laquelle la *Loi* ne prévoit pas le remboursement des coûts « administratifs » engagés dans la présentation de la plainte à l'audience et au préalable, en vertu de l'article 53. Par conséquent, je n'accorde aucun montant pour les frais administratifs réclamés.

K. Préjudice moral

[46] M^{me} Stanger affirme avoir souffert de détresse et d'anxiété en raison de la discrimination dont elle a été victime. Elle indique que la lettre d'excuses présentée par M^{me} Aiken prouve sa détresse et que M^{me} Aiken et ses gestes ont directement causé cette

détresse. M^{me} Stanger affirme aussi avoir été absente du travail pendant une longue période et avoir engagé des frais médicaux considérables en raison du stress causé par la discrimination de M^{me} Aiken à son égard. M^{me} Stanger demande donc au Tribunal de lui accorder le montant maximal permis en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la *Loi*, soit 20 000 \$.

[47] Dans ses observations, l'intimée reconnaît qu'une victime de discrimination a droit à une certaine indemnisation monétaire s'il est prouvé qu'elle a subi un préjudice moral. Postes Canada soutient toutefois que toute somme accordée en l'espèce ne devrait pas se situer près de la limite supérieure, mais bien dans la fourchette inférieure, pour les motifs qui suivent : dans cette affaire, la discrimination n'était pas publique, mais elle est plutôt survenue pendant une réunion privée; la plaignante n'a pas accepté l'explication fournie par M^{me} Aiken et a fait monter ses préoccupations jusqu'à un autre superviseur à Vancouver; et l'acte discriminatoire n'était aucunement répétitive, puisque quelques semaines plus tard, le 6 mars 2008, M^{me} Aiken a avoué avoir tort et a dit à M^{me} Stanger qu'elle ne refuserait pas de la recommander pour le prochain PPLAC. À la lumière de ce qui précède, l'intimée soutient que toute somme accordée devrait se situer dans la fourchette inférieure.

[48] Postes Canada soutient aussi que M^{me} Stanger n'a présenté aucune preuve selon laquelle le refus de sa demande de participation au PPLAC par M^{me} Aiken lui avait causé un préjudice moral. Dans la lettre d'excuses de M^{me} Aiken, sur laquelle M^{me} Stanger fonde sa preuve, il est indiqué : [TRADUCTION] « Je vous prie d'accepter mes excuses pour toute inquiétude ou détresse que vous avez pu éprouver en raison des retards qui ont fait en sorte que vous avez manqué la séance de février » (souligné dans les observations de l'intimée). L'hypothèse de M^{me} Aiken selon laquelle M^{me} Stanger a pu éprouver de la détresse ne constitue pas, comme le soutient l'intimée, une preuve que la plaignante a effectivement éprouvé de la détresse.

[49] L'intimée suggère que la preuve indique plutôt que M^{me} Stanger ne ressentait pas de détresse du fait d'avoir manqué la séance du PPLAC. Au paragraphe 71 de la Décision, M^{me} Aiken a indiqué dans son témoignage que M^{me} Stanger ne semblait pas déçue d'avoir manqué la séance.

[50] Même si M^{me} Stanger fait valoir que ce refus a directement mené à son absence du travail, l'intimée fait remarquer qu'elle n'a quitté le lieu de travail que cinq mois plus tard. Qui plus est, Postes Canada soutient qu'au paragraphe 61 de ses observations, M^{me} Stanger indique que le stress qu'elle a subi au travail était attribuable à la situation de conflit d'intérêts dans laquelle elle se trouvait en raison de son état matrimonial avec le surintendant et de la perception selon laquelle elle faisait l'objet de favoritisme. Le refus de la recommandation de participer à la séance du PPLAC était, selon ce qu'indique M^{me} Stanger au paragraphe 62 de ses observations, « également » une cause de sa détresse.

[51] L'intimée met aussi en évidence les conclusions relatives à la crédibilité de la plaignante dans la Décision. Étant donné que le Tribunal se montrait réticent à se fier uniquement au témoignage oral de M^{me} Stanger dans la décision de fond, elle a suggéré qu'il devrait prendre la preuve non corroborée de la plaignante sur le préjudice moral « avec un grain de sel ».

L. Décision du Tribunal sur le préjudice moral

[52] M^{me} Stanger affirme avoir souffert de détresse et d'anxiété en raison de la discrimination dont elle a été victime et demande donc au Tribunal de lui accorder le montant maximal permis en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la *Loi*, soit 20 000 \$.

[53] À l'audience, la plainte de M^{me} Stanger relative au refus d'approuver sa participation au PPLAC était l'une de plusieurs allégations soulevées. Ce refus n'a pas été présenté comme un événement particulièrement blessant par rapport aux 17 autres événements allégués. La preuve de M^{me} Aiken me convainc davantage, puisque ce n'est que lorsque M^{me} Stanger a présenté sa plainte liée aux droits de la personne, quelques mois plus tard, qu'elle a su que M^{me} Stanger était contrariée de ne pas avoir participé au PPLAC.

[54] Nonobstant la preuve contradictoire, je suis convaincu que M^{me} Stanger devrait être indemnisée dans une certaine mesure en vertu de l'alinéa 53(2)e) pour les effets du comportement discriminatoire. Je crois toutefois qu'il ne s'agit pas d'une affaire où il serait

approprié d'adjuger une somme se situant à l'extrémité supérieure de la fourchette. Plusieurs facteurs peuvent atténuer le préjudice moral de M^{me} Stanger. Il s'agissait d'une affaire privée entre M^{me} Aiken et M^{me} Stanger et les autres collègues ignoraient ce qui en ressortait. Ensuite, la discrimination n'est survenue qu'une fois et, comme il est indiqué dans la Décision, l'intimée l'a corrigée rapidement. Il est malheureux qu'à cette époque, le PPLAC n'ait jamais été offert de nouveau à M^{me} Stanger, lui faisant ainsi rater cette occasion. Toutefois, aucune preuve convaincante n'a démontré que cet événement particulier a causé un grand préjudice moral à M^{me} Stanger. Je suis donc d'accord avec le fait que tout montant accordé doit se trouver dans l'extrémité inférieure de la fourchette. Par conséquent, le Tribunal ordonne à Postes Canada de verser à M^{me} Stanger la somme de 2 500 \$ (deux mille cinq cents dollars) pour préjudice moral en vertu de l'alinéa 53(2)e de la *Loi*.

M. Acte délibéré ou inconsidéré

[55] M^{me} Stanger soutient qu'elle devrait recevoir le montant maximal permis de 20 000 \$ en vertu du paragraphe 53(3) de la *Loi* pour les actes délibérés ou inconsidérés de l'intimée. En particulier, M^{me} Stanger affirme que l'agente des droits de la personne de Postes Canada, M^{me} Roxanne Ayers, et le directeur des Ressources humaines, M. Scott John, auraient dû faire un suivi afin de s'assurer que M^{me} Aiken avait bel et bien infirmé sa décision sur la recommandation de participer au PPLAC. Étant donné que M^{me} Stanger n'a jamais pu participer à une autre séance du PPLAC, elle se demande s'il y a déjà eu une recommandation favorable, ou même un « dossier en suspens » où la recommandation aurait soi-disant été maintenue jusqu'à l'annonce d'une autre séance.

[56] M^{me} Stanger déclare que M^{me} Ayers et M. John n'ont pas communiqué avec elle et n'ont pas effectué de suivi sur sa plainte de discrimination. Elle affirme aussi que Postes Canada aurait pu lui donner un poste de superviseur à Victoria, qui a plutôt été donné à une autre employée, M^{me} Lennox.

[57] L'intimée suggère au Tribunal de rejeter toute réclamation d'indemnisation en vertu du paragraphe 53(3) de la *Loi*. On cite le paragraphe 87 de la Décision, où le Tribunal

déclare : « Postes Canada doit être félicitée d'avoir rapidement réalisé son erreur et immédiatement agi pour infirmer la décision de M^{me} Aiken de ne pas approuver le formulaire de recommandation relatif au PPLAC ».

[58] Postes Canada cite aussi la décision rendue par le Tribunal dans *Cassidy c. Société canadienne des postes*, 2012 TCDP 29, où le Tribunal indique ce qui suit au paragraphe 201 :

Je tiens à ajouter que le simple fait que l'employeur n'ait pas exercé « toutes les mesures nécessaires » ne signifie pas en soi qu'il était « irresponsable » ou « volontaire », donnant ainsi droit à une telle indemnisation en vertu du paragraphe 53(3) de la LCDP.

N. Décision du Tribunal sur un acte délibéré et inconsidéré

[59] M^{me} Stanger demande de recevoir la somme de 20 000 \$ pour la conduite délibérée et inconsidérée de l'intimée, en partie parce qu'elle affirme que rien n'a été fait pour assurer un suivi sur la plainte liée aux droits de la personne. Selon la preuve présentée à l'audience, M^{me} Stanger a refusé plusieurs fois de collaborer avec les enquêteurs en droits de la personne de Postes Canada. Elle n'a pas collaboré lorsqu'on lui a demandé de fournir par écrit des détails sur ses allégations. Manuvie a fait remarquer que pendant la réunion de retour au travail M^{me} Stanger avait affirmé qu'elle ne souhaitait pas aborder ses allégations avec le secteur des droits de la personne de Postes Canada.

[60] En ce qui concerne l'événement où la discrimination alléguée était fondée, on ne trouve aucune preuve d'acte délibéré et inconsidéré. Au contraire, je trouve que M^{me} Aiken a agi avec une prudence bien intentionnée au nom de son employeur, et non avec malice ou imprudence. Dès qu'on l'a informée que le formulaire de recommandation au PPLAC de M^{me} Stanger aurait dû être approuvé, M^{me} Aiken est revenue sur sa position et en a informé M^{me} Stanger à son retour d'Hawaii, en mars 2008. Comme je l'ai indiqué au paragraphe 87 de la Décision :

Postes Canada doit être félicitée d'avoir rapidement réalisé son erreur et immédiatement agi pour infirmer la décision de M^{me} Aiken de ne pas approuver le formulaire de recommandation relatif au PPLAC.

[61] Selon moi, Postes Canada n'a posé aucun acte délibéré et inconsidéré. Par conséquent, le Tribunal n'accorde aucune indemnité en vertu du paragraphe 53(3) de la *Loi*.

Signé par

David L. Thomas
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 24 mai 2018

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Dossier du tribunal : T1828/5812

Intitulé de la cause : Jessica Stanger c. Société canadienne des postes

Date de la décision du tribunal : Le 24 mai 2018

Réparations traitée par écrit sans comparutions des parties

Représentations écrites par:

Patrick Stanger, pour la plaignante

Debra Rusnak, pour l'intimée