

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2024 TCDP 126

Date : Le 19 novembre 2024

Numéro du dossier : T2664/4021

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

K.L.

la plaignante

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

Société canadienne des postes

l'intimée

Décision sur requête

Membre : Colleen Harrington

Table des matières

I.	CONTEXTE	1
II.	REQUÊTE.....	2
III.	DÉCISION.....	3
IV.	PRINCIPES RELATIFS À LA COMMUNICATION	3
V.	ANALYSE	4
	(i) Données relatives aux congés annuels des membres de la direction de l'ETC affiliés à l'Association des officiers des postes du Canada (l'« AOPC ») pour l'année 2019.....	4
	a) Position des parties	5
	b) Décision	6
	(ii) Données déclarées sur les indicateurs de rendement clés	12
	a) Position des parties.....	13
	b) Décision	15
	(iii) Rapport du sondage de 2019 sur l'engagement des employés	17
	a) Position des parties	17
	b) Décision	18
	(iv) Trousse d'information sur les avantages sociaux offerts par l'AOPC	19
	a) Position des parties	19
	b) Décision	21
	(v) Plaintes relatives aux ressources humaines concernant D.M., la directrice d'installation de l'ETC, et T.T., le responsable d'installation de l'ETC	22
	a) Position des parties	22
	b) Décision	25
	(vi) Tableau détaillé de tous les griefs syndicaux (AOPC et STTP) déposés contre ou concernant D.M., la directrice d'installation, ou T.T. depuis le début de leur emploi pour l'AOPC et la Société canadienne des postes	26
	a) Position des parties	26
	b) Décision	28
VI.	DIRECTIVES	29
VII.	ORDONNANCE.....	29

I. CONTEXTE

[1] La plaignante, K.L., a travaillé pour l'intimée, la Société canadienne des postes (« Postes Canada »), à titre de superviseuse de relève dans un établissement de traitement du courrier (l'« ETC ») pour une période déterminée d'environ quatre mois. Le contrat de travail, qui prévoyait initialement une période d'emploi du 2 décembre 2018 au 19 février 2019, a ultérieurement été prolongé jusqu'au 27 avril 2019. Le contrat a finalement été écourté de deux semaines, soit jusqu'au 13 avril 2019.

[2] Dans sa plainte pour atteinte aux droits de la personne et son exposé des précisions modifié, K.L. affirme avoir été victime de discrimination en matière d'emploi fondée sur la situation de famille, le sexe et la déficience, en contravention de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (la « LCDP »). Elle affirme plus précisément qu'elle a subi un traitement défavorable en lien avec l'établissement des quarts de travail et en se voyant refuser de la formation, et que Postes Canada a mis fin à son emploi. D'après K.L., ces actes se sont produits après qu'elle a révélé qu'elle était victime de violence conjugale et qu'elle souffrait probablement d'un trouble de stress post-traumatique, et parce qu'une rumeur circulait dans son milieu de travail comme quoi elle avait un problème de consommation de drogues.

[3] Postes Canada nie avoir fait preuve de discrimination en matière d'emploi à l'égard de K.L. Elle affirme que le contrat de travail de cette dernière a été écourté de deux semaines pour des raisons légitimes liées aux besoins du service, et en conformité avec les modalités énoncées dans ce même contrat.

[4] Dans une ordonnance de confidentialité qu'il a rendue précédemment, le Tribunal a ordonné que certains renseignements soient anonymisés ou protégés, notamment le nom de la plaignante et des témoins des parties (ces personnes devant être désignées par des initiales) et les emplacements géographiques, sauf le nom des provinces concernées (*K.L. c. Société canadienne des postes*, 2023 TCDP 29).

II. REQUÊTE

[5] Les parties ont déjà communiqué des documents entre elles conformément à l'obligation de communication de la preuve établie dans les *Règles de pratique du Tribunal canadien des droits de la personne (2021)*, DORS/2021-137 (les « Règles »). Puisque K.L. est d'avis que Postes Canada n'a pas communiqué tous les documents potentiellement pertinents en sa possession, elle a déposé, au titre de l'article 26 des Règles, une requête dans laquelle elle demande au Tribunal d'ordonner la production de documents supplémentaires.

[6] Dans sa requête, K.L. demande à ce que Postes Canada communique six catégories de documents. Elle mentionne que les documents en question peuvent servir d'éléments de preuve sur lesquels pourra s'appuyer le Tribunal pour évaluer si Postes Canada avait besoin de ses services à titre de superviseure de relève, tant au moment où l'entreprise a mis fin à son emploi que par la suite. K.L. ajoute que les documents peuvent aussi aider le Tribunal à examiner la façon dont Postes Canada embauche ses employés et si l'entreprise respecte généralement ses obligations en matière de droits de la personne.

[7] La Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission »), qui participe à l'instruction de la présente plainte à titre de partie distincte, appuie une partie des éléments de la requête de K.L. visant la communication de documents et propose, dans certains cas, d'autres documents qui pourraient être communiqués au lieu de ceux demandés par la plaignante.

[8] Postes Canada conteste le fait que les documents sollicités par K.L. seraient potentiellement pertinents dans le cadre de la plainte et demande au Tribunal de rejeter la requête. Elle affirme que la demande de K.L. par laquelle celle-ci sollicite la production de ces documents constitue une [TRADUCTION] « partie de pêche » visant l'obtention de documents et de renseignements personnels de nature délicate, dont certains sont confidentiels. Postes Canada s'oppose également à la communication des documents proposés par la Commission au lieu de ceux demandés par K.L.

III. DÉCISION

[9] La requête présentée par K.L. est accueillie en partie. Le Tribunal accepte d'ordonner à Postes Canada de communiquer certains, mais non la totalité, des documents demandés par la plaignante, ainsi que d'autres documents qu'il juge raisonnable de communiquer au lieu de ceux sollicités dans la requête.

IV. PRINCIPES RELATIFS À LA COMMUNICATION

[10] La Commission et l'intimée ont toutes deux exposé avec exactitude les principes que le Tribunal doit appliquer lorsqu'il s'agit de trancher des demandes de communication. Le traitement équitable des parties tout au long de l'instance est une exigence consacrée dans la LCDP. Ainsi, selon le paragraphe 50(1) de la LCDP, le Tribunal doit donner aux parties la « possibilité pleine et entière » de « présenter [...] des éléments de preuve ainsi que leurs observations ». Chaque partie a droit à ce que les éléments de preuve des autres parties lui soient communiqués avant l'audience.

[11] Les Règles du Tribunal prévoient l'obligation, pour les parties, de communiquer tous les documents qu'elles ont en leur possession « relativement à un fait ou à une question soulevée dans la plainte, ou à une ordonnance sollicitée par une partie », et ne faisant l'objet d'aucun privilège de non-divulgence (voir al. 18(1)f), 19(1)e) et 20(1)e), et par. 23(1)). L'obligation de communication de la preuve est continue (par. 24(1)).

[12] Pour trancher la question de savoir s'il y a lieu d'ordonner à une partie de communiquer des documents, le Tribunal doit déterminer la pertinence potentielle des éléments d'information demandés en lien avec la plainte dont il est saisi (*Brickner c. la Gendarmerie royale du Canada*, 2017 TCDP 28 [*Brickner*], au par. 5). La communication de tous les documents potentiellement pertinents permet au Tribunal de veiller à ce que les parties connaissent la preuve à réfuter et puissent se préparer adéquatement pour l'audience (*Egan c. Agence du revenu du Canada*, 2019 TCDP 8, au par. 4).

[13] Le seuil de la pertinence potentielle n'est pas très élevé, mais une partie qui demande la production d'un document doit tout de même démontrer qu'il existe un lien

rationnel entre ce document et le fait, la question en litige ou la mesure de réparation qui est en jeu dans l'instruction. L'exposé des précisions des parties sert de guide pour déterminer la pertinence potentielle d'un document (*Brickner*, au par. 6).

[14] Même si le seuil à atteindre pour que le Tribunal fasse droit à une demande de production de documents n'est pas particulièrement élevé, celui-ci doit garder à l'esprit, lorsqu'il examine une telle demande, que l'instruction des plaintes « se fait sans formalisme et de façon expéditive dans le respect des principes de justice naturelle et des règles de pratique » (par. 48.9(1) de la LCDP). Le Tribunal doit également tenir compte du principe de la proportionnalité. La demande de production de documents ne doit pas être spéculative ni équivaloir à une « partie de pêche », et ne doit pas non plus obliger une partie à se soumettre à une recherche onéreuse et fort étendue de documentation (*Nwabuikwu c. Gendarmerie royale du Canada*, 2020 TCDP 9 [*Nwabuikwu*], au para 16).

[15] Le fait que le Tribunal ordonne la production de documents avant l'audience ne signifie pas nécessairement que ceux-ci seront admis en preuve à l'audience ou, s'ils le sont, que le Tribunal leur accordera un poids important.

V. ANALYSE

(i) **Données relatives aux congés annuels des membres de la direction de l'ETC affiliés à l'Association des officiers des postes du Canada (l'« AOPC ») pour l'année 2019**

[16] Par la présente demande, K.L. cherche à obtenir les renseignements suivants à l'égard des [TRADUCTION] « directeurs affiliés à l'AOPC » qui travaillaient au même ETC qu'elle : i) le nombre total de congés annuels, en jours et en heures, auxquels ils avaient droit pour l'année 2019, y compris [TRADUCTION] « les congés annuels reportés des années précédentes et qui devaient être utilisés en 2019 »; ii) le nombre total de jours de congés annuels qu'ils ont utilisés durant le premier trimestre de 2019 (se terminant le 30 mars 2019); iii) le nombre total de [TRADUCTION] « congés annuels, en heures, qui devaient être reportés en 2020 »; iv) un calendrier des [TRADUCTION] « congés annuels

approuvés ou prévus [de chaque directeur des opérations affilié à l'AOPC] en 2019 » indiquant « quel superviseur affilié à l'AOPC devait prendre la relève ».

a) Position des parties

[17] Postes Canada fait remarquer que, les directeurs n'étant pas membres de l'AOPC, K.L. cherche en fait à obtenir des données relatives aux superviseurs, qui sont, eux, représentés par l'AOPC.

[18] K.L. fait valoir que les documents relatifs aux congés annuels doivent être communiqués, puisqu'ils montreront que Postes Canada aurait toujours eu besoin de ses services après le 27 avril 2019, soit la date de fin de son contrat prolongé, pour remplacer des employés en vacances, surtout durant l'été.

[19] La Commission appuie la demande de K.L. à cet égard. Selon la Commission, la plaignante a expliqué, dans son exposé des précisions, qu'elle avait été embauchée par Postes Canada à titre de superviseuse de relève en période de pointe au moyen d'un contrat à durée déterminée, mais qu'on lui avait laissé croire qu'elle recevrait une offre d'emploi à durée indéterminée, ce qui ne s'est pas produit. K.L. affirme qu'au contraire, peu de temps après qu'elle eut révélé être victime de violence conjugale et qu'elle se soit absentée du travail pour ce motif, Postes Canada l'avait renvoyée chez elle avant la fin de son contrat, tout en la rémunérant pour les semaines restantes, et n'avait pas renouvelé celui-ci en raison d'un manque de travail. K.L. conteste qu'il y ait eu une pénurie de travail.

[20] La Commission indique que, d'après les allégations formulées par K.L. dans son exposé des précisions, le Tribunal devra déterminer si Postes Canada n'avait effectivement plus besoin des services de K.L. à titre de superviseuse de relève durant les périodes visées par la plainte, en avril 2019 et après. La Commission fait valoir que les documents relatifs aux charges de travail globales, aux horaires et aux congés annuels des directeurs des opérations ont un lien rationnel avec l'instruction de la présente plainte et sont donc potentiellement pertinents.

[21] Postes Canada fait remarquer qu'elle n'avait jamais affirmé que le contrat de K.L. pourrait être prolongé si d'autres superviseurs prenaient des congés annuels après le mois

d'avril 2019. Elle ne conteste pas le fait que des superviseurs de l'ETC devaient être en vacances de temps à autre. Postes Canada soutient donc que les données relatives aux congés annuels des superviseurs de l'ETC demandées par K.L. [TRADUCTION] « n'ont absolument aucun lien avec la question de savoir si [le] contrat de travail a été écourté ou n'a pas été renouvelé pour des motifs fondés sur le sexe, la déficience ou la situation de famille de la plaignante, comme l'affirme cette dernière, et n'aideront pas le Tribunal à trancher la question ».

[22] Postes Canada fait également valoir qu'il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si K.L. peut parvenir à établir qu'une prolongation de son contrat à durée déterminée au-delà de la date prévue de fin d'emploi, le 27 avril 2019, était justifiée. Elle soutient que le Tribunal doit plutôt trancher la question de savoir si sa décision d'écourter de deux semaines le contrat à durée déterminée de K.L. était fondée sur des motifs de distinction illicites.

[23] Postes Canada affirme que la demande visant la communication des données relatives aux congés annuels est un [TRADUCTION] « exemple classique de partie de pêche », puisque K.L. cherche à obtenir de l'information afin d'évaluer si elle pourra s'en servir pour appuyer sa plainte, plutôt que de solliciter des documents précis qui concernent une question en litige et qui permettront au Tribunal de trancher celle-ci.

b) Décision

[24] Comme je le préciserai plus loin, j'accepterai d'ordonner à Postes Canada de communiquer certains documents relatifs à la présente demande.

[25] Je ne suis pas d'accord avec Postes Canada pour dire que la demande de K.L. visant la communication de renseignements relatifs aux congés annuels des superviseurs et des directeurs de l'ETC est un exemple de partie de pêche. Dans son exposé des précisions et sa réplique à la réponse de l'intimée, K.L. a expliqué qu'elle croyait que son emploi à l'ETC se prolongerait au-delà du 27 avril 2019 pour différentes raisons. Selon K.L., si Postes Canada n'avait pas mis fin à son emploi pour des motifs de distinction illicites, elle aurait continué de travailler pour l'entreprise à titre de superviseure de relève et aurait ensuite été embauchée pour une période indéterminée. À l'appui de sa position, elle fait remarquer

qu'elle a été invitée à poser sa candidature pour un poste permanent de superviseure à Postes Canada, que son contrat a été prolongé de février à avril 2019 et que sa formation de base pour le poste de superviseure devait avoir lieu en mai, après la fin de son contrat.

[26] Postes Canada confirme, dans sa réponse aux exposés des précisions, que K.L. a postulé à un emploi permanent de superviseure, mais qu'elle n'a pas été retenue. Postes Canada convient que le contrat initial de K.L. a été prolongé de dix semaines, car celle-ci avait appris à superviser les différentes sections de l'ETC et souhaitait être préparée, à titre de superviseure de relève, à effectuer les remplacements nécessaires pendant que d'autres superviseurs suivaient leur formation de base. Postes Canada confirme également que la formation de superviseure de K.L., initialement prévue en mars 2019, a été reportée au mois d'avril suivant en raison d'une pénurie de personnel qui nécessitait que la plaignante supervise les activités de l'ETC. La formation a ensuite de nouveau été repoussée en mai 2019 parce qu'elle n'était pas offerte dans la région en avril.

[27] K.L. affirme également que Postes Canada a mis fin à son emploi pour des motifs de distinction illicites, et l'intimée a raison de dire que le Tribunal doit trancher la question de savoir si elle a effectivement écourté le contrat de travail de la plaignante pour de tels motifs. Pour ce faire, le Tribunal examinera la position de Postes Canada énoncée dans sa réponse aux exposés des précisions, à savoir qu'elle avait une raison légitime, fondée sur les besoins du service et non sur des motifs de distinction illicite, pour écourter le contrat de travail de la plaignante. Selon Postes Canada, lorsque les autres superviseurs avaient commencé à revenir au travail après leurs congés annuels et leur formation, elle n'avait plus eu de travail utile à confier à K.L. à titre de superviseure de relève et avait donc abrégé le contrat de celle-ci.

[28] K.L. conteste la position de Postes Canada voulant qu'un changement dans les besoins du service justifiait de mettre fin à son contrat avant le 27 avril 2019, voire d'y mettre fin tout court. K.L. affirme que Postes Canada aurait continué d'avoir du travail pour elle à titre de superviseure de relève, car les données de l'entreprise n'indiquent pas qu'il était nécessaire de réduire le nombre de superviseurs en poste. Elle fait remarquer que les contrats de deux autres superviseurs n'ont pas été écourtés et que Postes Canada avait de la difficulté à assurer la rétention de superviseurs prêts à travailler durant le quart de travail

auquel elle était affectée. Dans sa réplique à la réponse de l'intimée, K.L. affirme en outre que [TRADUCTION] « Postes Canada accorde de nombreuses semaines de congés annuels à ses superviseurs » et que [TRADUCTION] « [l]a nécessité de les remplacer durant leurs congés justifiait en soi la prolongation de [s]on contrat ».

[29] Je crois comprendre que la position de K.L. est la suivante : étant donné que d'autres superviseurs et directeurs devaient prendre des congés annuels après la fin de son contrat prévue pour le 27 avril 2019, notamment durant la période estivale, Postes Canada aurait dû avoir eu besoin de ses services pour les remplacer.

[30] Les documents relatifs aux congés annuels demandés par K.L. sont liés à un argument qu'elle entend invoquer en réponse à la défense de Postes Canada dans le cadre de la présente plainte. Selon K.L., les documents demandés sont potentiellement pertinents en l'espèce, car ils pourraient l'aider à réfuter la position de Postes Canada voulant que la conduite de celle-ci n'ait pas été fondée sur des motifs de distinction illicite.

[31] K.L. a le droit d'obtenir de l'information susceptible de l'aider à démontrer que l'explication fournie par Postes Canada pour écourter son contrat de travail pourrait avoir été un « prétexte pour dissimuler [un] acte discriminatoire » (voir *Moffat c. Davey Cartage Co. (1973) Ltd.*, 2015 TCDP 5, au par. 38, renvoyant à *Khiamal c. Canada (Commission des droits de la personne)*, 2009 CF 495, au par. 58). Ainsi, les documents relatifs aux congés annuels pourraient effectivement aider le Tribunal à trancher une question en litige particulière.

[32] En ce qui a trait à sa position selon laquelle son emploi se serait prolongé après la fin de son contrat n'eût été la discrimination dont elle aurait fait l'objet, K.L. demande, à titre de mesure de réparation, à être indemnisée pour sa perte de salaire pour le reste de l'année 2019. Dans sa réplique à la réponse de l'intimée, K.L. mentionne aussi que, selon elle, le Tribunal devrait ordonner à Postes Canada de payer la différence entre son salaire de superviseure de relève et son salaire actuel. Elle explique qu'à titre de conséquence directe des actes de Postes Canada, soit en raison [TRADUCTION] « de la discrimination dont elle a été victime et des répercussions qui en ont découlé », elle a été incapable d'obtenir un salaire comparable et continue de vivre une situation financière difficile.

[33] Je conviens qu'il existe un lien rationnel entre les renseignements relatifs aux congés annuels demandés par K.L. et les faits de l'espèce, les questions en litige et la réparation sollicitée par la plaignante. Je dois donc déterminer les renseignements à communiquer par l'intimée. Comme c'est Postes Canada elle-même qui est en possession des documents relatifs à ses activités, la plaignante, la Commission et le Tribunal sont tous désavantagés de ne pas savoir exactement comment elle assure le suivi des congés annuels pris par les superviseurs et les directeurs des opérations de l'ETC.

[34] Par exemple, K.L. demande à obtenir un calendrier des [TRADUCTION] « congés annuels approuvés ou prévus [de chaque directeur des opérations affilié à l'AOPC] en 2019 » indiquant [TRADUCTION] « quel superviseur affilié à l'AOPC devait prendre la relève ». Postes Canada affirme qu'elle n'a pas un tel calendrier en sa possession et qu'elle ne peut donc pas en produire un. Selon la jurisprudence du Tribunal, l'obligation d'une partie de communiquer des documents potentiellement pertinents ne comprend pas celle de créer un nouveau document aux fins de communication à partir des renseignements qu'elle a en sa possession (*Nur c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2018 TCDP, au par. 39; *Gaucher c. Forces armées canadiennes*, 2005 TCDP 42, au par. 17). Je fais cependant observer que, même si aucun document contenant cette information n'existe, K.L. peut toujours poser des questions à ce sujet durant le contre-interrogatoire des témoins de Postes Canada.

[35] La Commission et K.L. proposent toutes deux des documents que Postes Canada pourrait communiquer [TRADUCTION] « subsidiairement » à ceux demandés par K.L. dans sa requête. La Commission soutient qu'il pourrait y avoir des moyens plus proportionnés de rassembler le type d'éléments de preuve sollicité par K.L., et que ces moyens permettraient au Tribunal de statuer sur les questions en litige. Selon la Commission, le Tribunal pourrait notamment enjoindre à Postes Canada de communiquer des documents indiquant quels superviseurs (peu importe leur statut d'emploi) étaient à l'horaire à l'ETC durant les différents quarts de travail dans les six mois ayant précédé et suivi la date de fin d'emploi de K.L. en avril 2019, ce qui constituerait un moyen plus simple de recueillir l'information. La Commission affirme que ces renseignements pourraient aider le Tribunal à examiner si Postes Canada a embauché une nouvelle personne pour effectuer les tâches que K.L.

aurait continué d'accomplir n'eurent été les décisions contestées dans le cadre de la présente plainte, à savoir la décision de la renvoyer tout en la rémunérant pour les semaines restant au contrat, et celle de ne pas renouveler ce contrat.

[36] Malgré le fait qu'elle avait l'occasion de répondre à la suggestion de la Commission dans les observations qu'elle a présentées au sujet de la requête, Postes Canada a plutôt fait valoir que K.L. n'avait pas demandé les documents en question dans la requête et qu'il n'appartenait donc pas à la Commission de proposer d'autres documents que ceux sollicités par la plaignante. D'après Postes Canada, la Commission n'a pas suivi le processus habituel consistant à demander les documents à l'intimée, puis à attendre une réponse de cette dernière, et le Tribunal devrait donc enjoindre à la Commission de procéder d'abord de cette façon. Postes Canada appuie sa position à cet égard sur la décision *Almalki c. Air Canada*, 2016 TCDP 3 [*Almalki*].

[37] Dans l'affaire *Almalki*, l'intimée a fait valoir que le plaignant avait déposé une requête visant la communication de documents sans avoir d'abord demandé ceux-ci à l'intimée. Le Tribunal a désapprouvé le fait de devoir « s'immisce[r] inutilement dans le processus de divulgation entre les parties » et a conclu qu'il « [était] dans l'intérêt de toutes les parties de présenter les demandes de divulgation directement l'une à l'autre et de présenter des requêtes en divulgation devant le Tribunal uniquement lorsque les parties sont en désaccord » (au par. 8).

[38] La situation en l'espèce n'est pas comparable à celle dans l'affaire *Almalki*. Dans le cadre des observations qu'elle a présentées au sujet de la présente requête, la Commission proposait la communication d'autres documents que ceux demandés par la plaignante qui seraient tout de même susceptibles de contenir l'information recherchée, une solution qu'elle considérait comme simple et raisonnable. L'intimée a eu la possibilité de répondre à cette proposition et a choisi de ne pas le faire. Même si j'ordonnais à la Commission de présenter une demande de communication distincte de la présente requête, il est probable que l'intimée refuserait de fournir les documents au motif qu'ils ne sont pas potentiellement pertinents dans le cadre de la plainte, car ils contiennent la même information que celle demandée dans la requête de K.L. Le fait de procéder comme le demande Postes Canada

irait à l'encontre de l'exigence selon laquelle l'instruction de la plainte doit se faire de façon aussi expéditive que possible et être équitable pour les parties.

[39] Dans sa réplique aux observations présentées par la Commission et l'intimée au sujet de la requête, K.L. mentionne qu'elle serait satisfaite si elle recevait les feuilles de présence de tous les superviseurs et directeurs affiliés à l'AOPC ayant travaillé à l'ETC en 2019 durant les quarts 1, 2 et 3, particulièrement pour la période de février à août inclusivement, et elle précise que les fiches pourraient être anonymisées. Elle ajoute qu'il serait [TRADUCTION] « utile de voir combien de directeurs étaient en congé en février et en mars » et de comparer ce résultat au nombre de directeurs qui prévoyaient prendre des congés en mai, juin, juillet et août. Selon K.L., cette information permettrait de savoir si la formation qu'elle devait suivre a bien été annulée parce que Postes Canada avait besoin d'elle pour effectuer des remplacements, en plus de permettre au Tribunal d'évaluer s'il y avait un besoin manifeste justifiant la poursuite de son contrat de travail.

[40] Je suis d'avis que la demande présentée [TRADUCTION] « subsidiairement » par K.L. afin d'obtenir des documents relatifs aux congés annuels concorde avec la suggestion de la Commission. J'estime cependant que la période plus courte proposée par K.L. convient davantage que la période de six mois précédant la date de fin d'emploi de la plaignante, en avril 2019, proposée par la Commission. Selon la réponse de Postes Canada aux exposés des précisions, K.L. avait initialement été engagée à titre de superviseure de relève en période de pointe pour travailler pendant la période des Fêtes, qui commençait en décembre 2018. Après la prolongation de son contrat en février 2019, et une fois terminée la période de pointe de Postes Canada, en mars 2019 ou aux environs de cette date, K.L. a obtenu une affectation temporaire à un poste de même niveau, soit celui de superviseure de relève des opérations. Dans sa réponse aux exposés des précisions, Postes Canada confirme que K.L., à titre de superviseure de relève nommée pour une période déterminée, était responsable de la continuité des activités sur le lieu de travail en supervisant les opérations postales lorsque d'autres superviseurs étaient absents ou assistaient à une formation.

[41] J'accepte d'ordonner à Postes Canada de communiquer les feuilles de présence et autres documents indiquant quels superviseurs (peu importe leur statut d'emploi) affiliés à

l'AOPC étaient à l'horaire à l'ETC pour les quarts de travail 1, 2 et 3, et ce, pour la période de février à octobre 2019 inclusivement. Je garde à l'esprit la remarque de Postes Canada concernant le fait que les directeurs ne sont pas représentés par l'AOPC, et je lui ordonne ainsi de communiquer la même information (relativement aux mêmes quarts de travail) pour les directeurs des opérations de l'ETC, mais seulement si ceux-ci sont remplacés durant leurs congés annuels par des superviseurs affiliés à l'AOPC (peu importe leur statut d'emploi).

[42] Postes Canada doit informer les parties de tout renseignement qu'elle entend caviarder avant de communiquer les documents. Si les parties ne peuvent s'entendre sur les éléments à caviarder, l'intimée peut saisir de la question le Tribunal, qui l'examinera et la tranchera après avoir entendu toutes les parties.

[43] En ce qui concerne la demande de K.L. visant l'obtention de documents relatifs aux congés annuels de D.M., la directrice d'installation, je fais observer que cette dernière est désignée comme témoin par Postes Canada, et que K.L. pourra donc lui poser des questions en contre-interrogatoire, notamment en ce qui a trait aux congés annuels qu'elle avait pris pendant que K.L. travaillait pour Postes Canada. Je refuse donc d'ordonner à Postes Canada de communiquer tout document relatif aux congés annuels de D.M.

(ii) Données déclarées sur les indicateurs de rendement clés

[44] Dans cette catégorie, K.L. demande à obtenir des données propres aux directeurs des opérations et aux superviseurs temporaires affiliés à l'AOPC des quarts de travail 1, 2 et 3 à l'ETC et à Postes Canada en général, entre octobre 2018 et décembre 2019, concernant ce qui suit : i) le nombre de postes de direction vacants à l'AOPC; ii) les coûts d'embauche par superviseur affilié à l'AOPC, y compris ceux liés au recrutement; iii) le taux d'attrition; iv) le taux et le coût de roulement du personnel; v) le taux de maintien en poste; vi) la durée de temps moyenne pour atteindre la productivité; vii) le taux d'absentéisme; viii) le nombre d'heures supplémentaires travaillées; ix) les coûts de la main-d'œuvre par rapport au budget; x) le nombre prévu de postes de superviseurs temporaires requis; xi) l'état des profits et des pertes du point de vue de la rentabilité financière.

a) Position des parties

[45] K.L. explique que les renseignements qu'elle demande à obtenir dans cette catégorie comprennent les [TRADUCTION] « indicateurs couramment mesurés » qui peuvent fournir des [TRADUCTION] « données quantitatives sur le rendement et l'efficacité de l'établissement et de la Société ». Elle affirme que ces renseignements montreront dans quelle mesure l'établissement et la Société recrutent, maintiennent et mobilisent leurs employés, ainsi que la rentabilité et l'efficacité des services dans lesquels elle a travaillé. K.L. explique qu'elle utilisera ces renseignements pour réfuter l'affirmation de Postes Canada selon laquelle son contrat a été résilié pour cause de pénurie de travail.

[46] La Commission adopte la même position à l'égard de cette catégorie de documents qu'à l'égard de la première catégorie plus haut. Elle affirme que, compte tenu des allégations contenues dans l'exposé des précisions de K.L., le Tribunal devra déterminer s'il y avait ou non, aux moments pertinents en avril 2019 et après cette date, une pénurie de travail pour K.L. en qualité de superviseure de relève. Elle soutient que les documents faisant état des charges de travail globales, en plus des documents montrant les droits aux vacances et les horaires des directeurs des opérations, ont un lien rationnel avec la présente instruction et sont donc potentiellement pertinents. Encore une fois, cependant, la Commission fait valoir qu'il existe peut-être d'autres moyens, plus proportionnés, de recueillir ce type d'éléments de preuve en vue de permettre au Tribunal de rendre les décisions qu'il doit rendre en l'espèce.

[47] Postes Canada soutient que la demande de K.L. relative à cette catégorie de documents devrait être rejetée, car elle est vague, d'une portée excessive et [TRADUCTION] « vise à obtenir des documents qui ne sont pas du tout pertinents en l'espèce ». Elle soutient que les renseignements demandés, de par l'ampleur de leur portée, n'aideront pas la plaignante à prouver qu'elle a été victime de discrimination au cours de ses quatre mois d'emploi, à savoir de décembre 2018 à avril 2019. Elle conteste également l'argument de la Commission selon lequel les données demandées par K.L. peuvent être définies comme portant sur les [TRADUCTION] « charges de travail globales » et affirme qu'en tout état de

cause, ces données ne sont pas pertinentes dans le cadre de l'instruction du Tribunal sur la plainte de K.L.

[48] Postes Canada soutient qu'il n'y a rien, dans la plainte ou dans les exposés des précisions, qui mette en cause ses données relatives aux [TRADUCTION] « indicateurs de rendement clés », lesquelles comprennent des données financières et des données sur les employés. Elle affirme qu'il appartient au Tribunal de trancher la plainte individuelle pour discrimination dont il est saisi, et non de mener une [TRADUCTION] « instruction aussi gigantesque que détaillée sur l'efficacité et le rendement généraux de Postes Canada ». Elle qualifie la demande de K.L. de partie de pêche et affirme qu'elle vise de façon générale à obtenir des données sur environ 68 000 employés, ce qui n'est pas pertinent dans le cadre de sa plainte. Postes Canada explique que les données demandées ne lui sont pas toutes accessibles à l'heure actuelle, et qu'il lui faudrait effectuer une vaste recherche et mobiliser de nombreuses ressources pour trouver des documents qui ne sont pas potentiellement pertinents dans le cadre de la plainte. Elle fait valoir que cette demande ne respecte [TRADUCTION] « en aucune façon les principes largement acceptés de la proportionnalité dans les litiges ».

[49] En réplique, K.L. fait valoir que les renseignements qu'elle demande à obtenir dans cette catégorie font couramment l'objet de suivis et de rapports et que la plupart des sociétés y ont recours pour évaluer le rendement global de leurs activités et leurs besoins futurs en matière de personnel. Elle précise qu'elle cherche principalement à obtenir des données relatives aux ressources humaines qui aideront le Tribunal à établir si Postes Canada devra potentiellement embaucher à l'avenir et, par conséquent, si la Société aura un besoin continu de ses services.

[50] La plaignante déclare que, si les [TRADUCTION] « données très précises » qu'elle demande n'existent pas déjà, elle souhaiterait obtenir [TRADUCTION] « une quantité suffisante de données numériques relatives au recrutement et au rendement financier » de l'ETC et de la Société canadienne des postes [TRADUCTION] « pour pouvoir aider le Tribunal à évaluer » s'il y avait réellement une pénurie de travail ou si elle a été congédiée pour cause de discrimination.

b) Décision

[51] Je consens à ordonner à Postes Canada de communiquer un nombre limité de documents liés à la demande, comme précisé ci-après.

[52] Je suis d'accord avec Postes Canada pour dire que cette demande de production de documents a une portée excessive et, à une exception près, qu'elle n'est pas pertinente à l'égard d'un fait, d'une question en litige ou d'une forme de réparation demandée en l'espèce. La plainte dont le Tribunal est saisi concerne l'expérience de K.L. à l'ETC et le raccourcissement de son contrat. K.L. conteste la défense de Postes Canada à l'égard de sa plainte, à savoir que son contrat a été écourté parce que Postes Canada n'avait plus de travail utile à lui confier. K.L. soutient qu'il y aurait encore eu du travail pour elle en tant que superviseure de relève à l'ETC au-delà d'avril 2019.

[53] Je conviens également avec Postes Canada qu'il n'appartient pas au Tribunal de mener une instruction sur le rendement de l'ensemble de la Société. Sa rentabilité, son efficacité et son rendement globaux, de même que sa capacité de recruter, de retenir et de mobiliser ses employés, ne sont pas potentiellement pertinents dans le cadre de la plainte de K.L.

[54] Il n'est pas non plus question, dans la plainte, de l'efficacité et du rendement globaux de l'ETC, dans la mesure où ils pourraient apparaître dans les documents demandés. K.L. indique avoir été amenée à croire qu'elle continuerait à être employée, soit par contrat, soit de manière permanente, en tant que superviseure à l'ETC, au-delà d'avril 2019. Elle n'a pas expliqué comment les renseignements relatifs aux coûts de recrutement et d'embauche de superviseurs affiliés à l'AOPC, au taux général de rétention et de roulement du personnel pour ces postes, à la part du budget consacrée à la main-d'œuvre ou à tout autre sujet visé par la demande pourraient l'aider à étayer sa position quant à la prolongation possible de son propre emploi à l'ETC.

[55] Les renseignements précis que K.L. demande sont très nombreux, même s'ils ne concernent que l'ETC. Le Tribunal a déjà déclaré qu'il devrait faire preuve de « prudence avant d'ordonner une perquisition lorsque cela obligerait une partie à se soumettre à une recherche onéreuse et fort étendue de documentation, lorsque cette recherche entraînerait

un retard important dans l'instruction de la plainte ou lorsque les documents ne se rapportent qu'à "une question secondaire plutôt qu'aux principales questions en litige" » (*Nwabuikwu*, au par. 16, citant *Brickner*, au par. 9).

[56] L'efficacité et le rendement de l'ETC ne peuvent être considérés comme des questions principales en litige devant le Tribunal. Par conséquent, il ne serait pas conforme à l'obligation d'équité, de rapidité et de proportionnalité du Tribunal que d'ordonner la production de documents relatifs à cette question. Comme l'a déclaré la Cour d'appel fédérale :

La proportionnalité tient compte du fait que la preuve comporte divers degrés d'importance et de lien avec l'affaire. Elle tient également compte du travail nécessaire pour obtenir l'information, de la portée de la requête et de la disponibilité des renseignements auprès d'autres sources, pour ne mentionner que quelques facteurs.

(*Corporation de soins de la santé Hospira c. Kennedy Trust for Rheumatology Research*, 2020 CAF 177, au par. 9)

[57] Parmi les nombreux documents que K.L. demande à obtenir dans la catégorie qui nous occupe, j'estime que seuls ceux portant sur le [TRADUCTION] « taux de roulement du personnel » et le nombre de postes vacants de superviseurs affiliés à l'AOPC à l'ETC sont potentiellement pertinents quant à la question de savoir s'il y avait un manque de travail utile pour K.L. au-delà d'avril 2019, ce qui, selon K.L., peut être réfuté. Je consens donc à ordonner à Postes Canada de communiquer tous les documents qu'elle a en sa possession relativement au taux de roulement du personnel ou aux postes vacants de superviseurs affiliés à l'AOPC pour les quarts 1, 2 et 3 à l'ETC entre janvier et octobre 2019 inclusivement. Ces documents devraient comprendre toutes les offres d'emploi internes et externes ou les invitations à postuler en lien avec de tels emplois au cours de cette période.

[58] Comme le Tribunal l'a déjà exigé ci-dessus, Postes Canada devra informer les parties de tout renseignement qu'elle entend caviarder dans les documents avant de les communiquer. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les éléments à caviarder, l'intimée pourra porter la question devant le Tribunal, lequel examinera et tranchera la demande après avoir entendu toutes les parties.

(iii) Rapport du sondage de 2019 sur l'engagement des employés

a) Position des parties

[59] K.L. affirme que le sondage de 2019 sur l'engagement des employés (le « sondage ») a eu lieu l'année de son congédiement et que les données recueillies [TRADUCTION] « fourniront une évaluation précise de l'engagement et de la satisfaction des employés de la Société ». Elle ajoute que les résultats du sondage permettront d'obtenir [TRADUCTION] « une multitude de données, dont la plupart peuvent être utilisées pour évaluer la culture générale qui règne et aider à établir si les employés sont traités avec respect ».

[60] La Commission soutient que, dans la mesure où un tel document existe, [TRADUCTION] « il comprendra sans doute les opinions des employés sur la façon dont Postes Canada traite les questions liées aux mesures d'adaptation et aux droits de la personne en milieu de travail ». La Commission laisse entendre que de tels renseignements seraient potentiellement pertinents par rapport aux questions soulevées en l'espèce, y compris celle des mesures de réparation d'intérêt public, si la discrimination était avérée. Elle note que la demande porte sur un document précis qui ne devrait pas être difficile à trouver et à produire.

[61] L'intimée soutient qu'il convient de rejeter cette demande parce qu'elle est [TRADUCTION] « vague, d'une portée excessive, et qu'elle vise à obtenir des renseignements qui ne sont potentiellement pertinents par rapport à aucune des questions en litige en l'espèce ». Elle affirme également qu'il n'est pas évident de savoir quel rapport la plaignante cherche à obtenir, ce qu'il contient et en quoi il serait potentiellement pertinent par rapport aux questions soulevées en l'espèce.

[62] Postes Canada fait valoir que le sondage lui-même porte probablement sur les opinions de milliers d'employés de Postes Canada à propos d'un certain nombre de sujets qui n'ont rien à voir avec la plainte. Elle ajoute qu'il n'est pas évident de savoir en quoi les opinions exprimées par les employés de Postes Canada au sujet de leur propre emploi seraient pertinentes par rapport à la plainte individuelle pour discrimination de la plaignante, qui est fondée sur son propre ensemble limité de faits et de circonstances.

[63] En réplique, K.L. soutient que la culture organisationnelle de la Société reflète la façon dont l'équipe de la direction traite ses employés. Elle déclare que le sondage est [TRADUCTION] « un résumé de l'ensemble de la Société et qu'il a été mené la même année » que celle au cours de laquelle elle a été victime de discrimination. Par conséquent, selon elle, [TRADUCTION] « s'il existe au sein de la Société une culture qui tolère le mauvais traitement de ses employés », le Tribunal devrait [TRADUCTION] « l'entendre » de la bouche de tous les employés qui ont participé au sondage. K.L. affirme que le rapport existe, et qu'il est facilement accessible.

b) Décision

[64] Comme je l'indiquerai ci-après, j'ordonne à Postes Canada de fournir des renseignements supplémentaires sur la question de savoir si des rapports ont été produits à l'issue du sondage, après quoi je déciderai si de tels rapports doivent être communiqués.

[65] J'estime qu'une partie de la réponse de Postes Canada à cette demande n'est pas très utile. Elle n'affirme pas qu'aucun rapport n'a été produit dans le cadre du sondage. Elle affirme plutôt qu'il est difficile de savoir quel rapport K.L. cherche à obtenir. Seule Postes Canada est en mesure de savoir si un ou plusieurs rapports ont été produits à la suite de son sondage de 2019 et d'en connaître le contenu.

[66] Comme je l'ai précédemment mentionné, le Tribunal a reconnu que la norme de la pertinence potentielle n'est pas particulièrement élevée et que, si un lien rationnel est établi, les renseignements doivent être communiqués. Comme le fait valoir la Commission, s'il existe un document contenant les opinions des employés sur la façon dont Postes Canada traite les questions liées aux mesures d'adaptation et aux droits de la personne en milieu de travail, ces renseignements pourraient avoir un lien rationnel avec la plainte de K.L. J'ai conscience du fait que K.L. et la Commission demandent à obtenir des mesures de réparation d'intérêt public s'il devait être prouvé qu'il y a eu discrimination en l'espèce. Ces mesures de réparation, qui ont trait aux lignes de conduite et à la formation, devraient, selon eux, s'appliquer à Postes Canada en tant qu'employeur, et ce, dans tous ses lieux de travail. Le rapport demandé pourrait être lié aux mesures de réparation demandées dans le cadre

de la présente instance. La question de savoir si les renseignements demandés devraient être admis comme éléments de preuve à l'audience reste à établir.

[67] Je souligne toutefois que le simple fait que des mesures de réparation d'intérêt public soient demandées s'il est prouvé qu'il y a eu discrimination ne signifie pas que la plainte de K.L. est de nature systémique, en ce sens qu'elle viserait à prouver que d'autres employés de Postes Canada ont été victimes du même type de discrimination. Les allégations de discrimination se rapportent clairement aux circonstances uniques de K.L.

[68] Il est difficile de savoir si le sondage mené par Postes Canada a donné lieu à un rapport. Le Tribunal ordonne donc à Postes Canada de faire savoir aux parties et au Tribunal si des rapports ont été produits à la suite du sondage et, dans l'affirmative, de décrire le type de renseignements contenus dans ces rapports. Une fois que cette information aura été produite, le Tribunal décidera s'il y a lieu de communiquer les rapports.

(iv) Trousse d'information sur les avantages sociaux offerts par l'AOPC

a) Position des parties

[69] K.L. cherche à obtenir la trousse d'information sur les avantages sociaux offerts par l'AOPC en mars 2019, y compris les conditions d'admissibilité pour les superviseurs et les superviseurs embauchés pour une période déterminée. Elle demande ces renseignements en vue de déterminer si elle était admissible et avait accès aux avantages sociaux offerts par l'AOPC aux employés de Postes Canada.

[70] La Commission affirme que, compte tenu des déclarations que la plaignante et l'intimée ont faites dans leurs exposés des précisions, la question de savoir si K.L. avait accès à certains avantages sociaux en tant que superviseure de relève embauchée pour une période déterminée sera soumise au Tribunal au cours de l'instruction. Plus précisément, la Commission fait remarquer que Postes Canada affirme, dans son exposé des précisions, avoir donné à K.L. des renseignements sur son programme d'aide aux employés (« PAE ») au moment de l'embaucher et avoir tenté de lui apporter son soutien en mars 2019, notamment en s'efforçant de l'orienter vers des moyens d'obtenir des

prestations de son programme d'invalidité de courte durée. K.L. conteste cette affirmation dans son exposé des précisions et dans sa réplique à l'exposé des précisions de l'intimée.

[71] La Commission affirme qu'en réponse aux demandes de renseignements échangées entre les parties, Postes Canada a indiqué, dans une lettre datée du 19 juillet 2023, qu'au moment de l'embauche de K.L., elle n'offrait pas son PAE aux employés à durée déterminée, de sorte que K.L. n'y avait pas accès. La Commission fait remarquer que Postes Canada a déclaré ne pas être en mesure de confirmer quels documents, le cas échéant, elle avait remis à K.L. relativement au PAE au moment de son embauche et que, par conséquent, à moins qu'elle n'en découvre de nouveaux, il se peut qu'il n'y ait pas d'autres documents à communiquer en rapport avec le PAE.

[72] Postes Canada soutient que la demande ici à l'étude devrait être rejetée parce que, comme le souligne la Commission, Postes Canada a déjà confirmé que K.L. était inadmissible au PAE. Postes Canada soutient que les documents que K.L. demande ne sont pas potentiellement pertinents, dans la mesure où ils concernent des avantages sociaux supplémentaires auxquels elle n'était pas admissible durant son emploi. Postes Canada affirme qu'à sa connaissance, les avantages auxquels K.L. avait droit en tant qu'employée de Postes Canada embauchée pour une durée déterminée et membre de l'unité de négociation de l'AOPC ne sont pas contestés. En outre, Postes Canada rappelle que la lettre d'offre d'emploi et la lettre de prolongation du contrat de la plaignante, qui contiennent les conditions de son emploi, ont déjà été produites.

[73] En réplique, K.L. déclare que les documents qu'elle demande sont pertinents parce qu'ils montrent que les employés affiliés à l'AOPC sont admissibles à un large et très généreux éventail d'avantages sociaux après leur sixième mois de travail pour Postes Canada, peu importe qu'il s'agisse d'employés contractuels ou d'employés permanents. Elle affirme qu'au moment de son présumé congédiement prématuré en avril, elle en était à son cinquième mois d'emploi, et que les documents montreront tous les avantages sociaux auxquels elle aurait été admissible si ses services avaient été retenus en mai. Selon elle, ces documents aideront le Tribunal à établir si la discrimination alléguée était délibérée et à évaluer la gravité des souffrances qu'elle a subies du fait de cette discrimination.

[74] Après réception des observations en réplique de K.L., Postes Canada a déposé une lettre dans laquelle elle déclarait que, puisque K.L. avait soulevé dans sa réplique de nouveaux arguments auxquels elle n'avait pas eu l'occasion de répondre, le Tribunal ne devrait pas en tenir compte.

b) Décision

[75] Je refuse d'ordonner à Postes Canada de communiquer les documents relatifs aux avantages sociaux offerts par l'AOPC que demande K.L. dans sa requête.

[76] Il semble que les parties ont déjà discuté entre elles de la question de la communication des documents relatifs aux avantages sociaux offerts par l'AOPC auxquels K.L. avait droit pendant son emploi à Postes Canada. En ce qui concerne les renseignements sur les avantages sociaux offerts par l'AOPC auxquels K.L. aurait pu avoir eu accès si elle avait continué à travailler pour Postes Canada, K.L. n'a pas établi la pertinence potentielle de ces documents à l'égard d'un fait, d'une question ou d'une mesure de réparation soulevés dans les exposés des précisions des parties.

[77] K.L. pourra bien sûr présenter à l'audience des éléments de preuve relatifs à sa demande de dommages-intérêts, y compris sur la douleur et la souffrance que lui aurait causées le prétendu traitement discriminatoire de la part de Postes Canada, et sur le caractère délibéré ou inconsideré de ce traitement. Si elle est en mesure d'établir que les avantages sociaux offerts par l'APOC auxquels elle aurait pu avoir droit si elle avait travaillé pour Postes Canada pendant au moins six mois sont potentiellement pertinents par rapport à une question dont le Tribunal est saisi, il se peut que Postes Canada soit alors tenue de produire cet élément de preuve, mais la pertinence potentielle n'a pas été établie dans le cadre de la présente requête.

[78] Postes Canada a évidemment l'obligation permanente de communiquer les documents potentiellement pertinents en sa possession. Par conséquent, si elle découvre d'autres documents liés à son programme d'avantages sociaux, dont le PAE, qu'elle aurait remis à K.L. au moment de son embauche, elle doit communiquer ces documents aux autres parties.

(v) Plaintes relatives aux ressources humaines concernant D.M., la directrice d'installation de l'ETC, et T.T., le responsable d'installation de l'ETC

[79] K.L. cherche à obtenir des documents concernant l'ensemble des incidents liés aux ressources humaines qui intéressent autant l'AOPC que le STTP¹, et qui ont donné lieu à un encadrement, à une mesure disciplinaire, à un transfert ou à une suspension de D.M., directrice d'installation, et de T.T., responsable d'installation, et ce, depuis le début de leur emploi pour l'AOPC et la Société canadienne des postes.

a) Position des parties

[80] K.L. affirme demander ces renseignements pour obtenir [TRADUCTION] « des données empiriques et numériques sur le rendement passé de D.M. et de T.T. en vue d'évaluer leur efficacité et leur conformité en ce qui a trait au soutien des droits des employés au travail, et leurs compétences globales en matière de ressources humaines et de relations avec les employés ».

[81] La réponse de la Commission s'applique à la fois à la présente catégorie v) de documents et à la catégorie vi), ci-après. La Commission explique ainsi le contexte de ces deux demandes : K.L. relevait de T.T. (responsable d'installation) qui, à son tour, rendait compte à D.M. (directrice d'installation). Elle fait remarquer que les parties allèguent, dans leurs exposés des précisions, que ces deux personnes étaient des [TRADUCTION] « figures clés de la direction de Postes Canada » qui avaient connaissance de la violence conjugale vécue par K.L. et qui ont pris ou influencé des décisions concernant l'emploi de K.L. à Postes Canada.

[82] La Commission estime que la demande de K.L., telle qu'elle est formulée, a une portée excessive. La Commission soutient que les documents relatifs à des griefs concernant ces cadres et portant sur des questions éloignées de l'objet ou de la période

¹ Selon moi, cette demande concerne les plaintes relatives aux ressources humaines déposées par des employés de Postes Canada représentés par un syndicat — soit l'AOPC, soit le STTP.

visée par l'actuelle plainte pour atteinte aux droits de la personne seraient peu ou pas pertinents dans le cadre de la présente instruction.

[83] Toutefois, la Commission fait référence à des décisions antérieures dans lesquelles le Tribunal a ordonné à un intimé de produire des documents relatifs à d'autres plaintes ou griefs liés dans une certaine mesure aux questions dont il était saisi et qui concernaient la période pertinente (*Nwabuikwu*, précité; *Yaffa c. Air Canada*, 2014 TCDP 22). La Commission déclare qu'elle appuierait une ordonnance exigeant de Postes Canada qu'elle produise des documents relatifs à toute plainte ou tout grief (formel ou informel) : a) qui a été déposé contre D.M. ou T.T. ou qui les concerne; b) qui comprend des allégations selon lesquelles ces cadres ou Postes Canada n'ont pas réagi de manière appropriée à des enjeux liés aux craintes ou aux expériences d'un employé ayant vécu de la violence conjugale; et c) qui a été déposé entre le 1^{er} janvier 2018 et aujourd'hui. La Commission précise qu'il conviendrait de caviarder les renseignements personnels, y compris les noms des personnes qui ont déposé ces plaintes ou griefs.

[84] Postes Canada soutient que la Commission assimile la plainte individuelle de K.L. à de la discrimination systémique, sans qu'il y ait de fondement légitime à cet égard dans les exposés des précisions. Postes Canada affirme que les affaires invoquées par la Commission se distinguent de la présente, étant donné qu'elles portaient sur des plaintes de discrimination systémique et que les questions de privilège, que Postes Canada soulève à l'égard des renseignements demandés, n'étaient abordées ou examinées dans ni l'une ni l'autre de ces affaires. Plus précisément, Postes Canada fait valoir que les renseignements demandés par K.L. sont protégés par les lois sur la protection de la vie privée et par le [TRADUCTION] « privilège relatif aux relations de travail ».

[85] Postes Canada soutient que cette demande est [TRADUCTION] « une partie de pêche vague et de portée excessive » qui suppose une ingérence dans la vie privée d'employés qui ne sont pas parties à l'instruction. Elle affirme que son processus disciplinaire est traité comme étant confidentiel et laisse entendre que la demande de K.L. constituerait une grave atteinte au droit à la vie privée de T.T. et de D.M., ainsi que de tout plaignant qui ne prend pas part à l'instance du Tribunal.

[86] L'intimée affirme également que le motif pour lequel ces renseignements sont demandés n'est pas pertinent par rapport à la plainte. Elle ajoute que la demande est spéculative, et qu'elle n'est pas fondée. Postes Canada déclare qu'il n'est [TRADUCTION] « absolument pas pertinent » de savoir si D.M. et T.T. étaient concernés par des questions de ressources humaines sans aucun lien avec K.L. ou avec les allégations contenues dans sa plainte. Elle fait valoir que, étant donné que la plainte de K.L. est de nature individuelle et porte sur des circonstances qui lui sont propres, tout document concernant les interactions entre D.M. ou T.T. et d'autres employés n'aidera pas le Tribunal à se prononcer sur la plainte de K.L.

[87] Postes Canada avance que la demande [TRADUCTION] « semble conçue pour porter atteinte à la réputation et à l'intégrité de » D.M. et de T.T. parce qu'elle vise à obtenir des renseignements sur les mesures disciplinaires dont ils ont pu faire l'objet dans le cadre de leur emploi, et ce, dans des situations qui n'ont rien à voir avec la plainte. Elle qualifie cette demande de vexatoire et soutient qu'elle doit être rejetée d'emblée.

[88] En réplique, K.L. avance que les documents demandés dans cette catégorie sont pertinents dans le cadre de sa plainte, car [TRADUCTION] « le rendement passé est le meilleur indicateur du rendement futur ». Elle conteste également les préoccupations de Postes Canada en matière de protection de la vie privée, compte tenu de la décision sur requête déjà rendue en l'espèce sur la question de la confidentialité.

[89] Elle affirme que, puisque son rendement est remis en question, il est [TRADUCTION] « évident et pertinent que le rendement des superviseurs qui ont mis fin prématurément à [son] contrat, dans le cadre d'un acte délibéré de discrimination, devrait AUSSI être remis en question ». Elle avance que, s'il y a une [TRADUCTION] « multitude d'incidents » liés à ces cadres, un résumé daté des incidents, assorti de quelques renseignements, devrait suffire à révéler un problème ou une tendance en matière de rendement.

[90] K.L. ne souscrit pas à la proposition de la Commission visant à limiter les renseignements communiqués, car elle estime que, puisque la violence conjugale n'est pas couramment discutée au travail en raison du [TRADUCTION] « tabou » qui l'entoure, les

renseignements concernant tous les incidents qui ont donné lieu à des allégations de discrimination devraient être communiqués.

b) Décision

[91] Je suis d'accord avec Postes Canada pour dire que les documents demandés dans cette catégorie ne sont pas potentiellement pertinents à l'égard d'un fait, d'une question en litige ou d'une mesure de réparation en jeu dans la présente affaire, et je refuse d'en ordonner la production.

[92] Comme mentionné plus haut, la plainte n'est pas de nature systémique, malgré la demande de mesures de réparation d'intérêt public. La plainte elle-même repose sur des faits et des circonstances propres à K.L. Cette dernière n'avance pas dans sa plainte ou dans son exposé des précisions qu'il existe à Postes Canada un problème plus vaste lié à des types semblables de discrimination. En fait, elle rejette expressément la proposition de la Commission visant à obtenir des documents se rapportant précisément aux plaintes ou aux griefs dans lesquels il est question de violence conjugale.

[93] En outre, le fait que le [TRANSLATION] « rendement » de K.L. soit mis en question dans la présente instance ne signifie pas que l'instruction du Tribunal peut être étendue à l'examen ou à l'évaluation de préoccupations relatives au rendement général d'autres personnes qui n'ont rien à voir avec la plainte.

[94] La procédure du Tribunal ne saurait être utilisée pour procéder à une recherche (une partie de pêche) en vue de découvrir la preuve d'un problème plus vaste, ce qui serait le cas si le Tribunal accueillait la demande de K.L. visant à obtenir des documents dans la catégorie qui nous occupe, ou encore la proposition [TRANSLATION] « à titre subsidiaire » de la Commission.

(vi) Tableau détaillé de tous les griefs syndicaux (AOPC et STTP) déposés contre ou concernant D.M., la directrice d'installation, ou T.T. depuis le début de leur emploi pour l'AOPC et la Société canadienne des postes

[95] Ici, K.L. demande notamment à ce que les renseignements suivants soient compris dans le tableau : la date, le numéro de dossier, le nom des cadres de l'APOC accusés et des employés concernés ou lésés, un résumé du grief, les résultats de l'enquête, le nombre de témoins qui ont rédigé des déclarations, la résolution ou la mesure corrective, ainsi que le plan d'action et les documents de suivi.

a) Position des parties

[96] K.L. demande des documents sur de tels incidents en vue d'établir que ses superviseurs directs ont commis une série d'infractions liées aux ressources humaines au cours de leur emploi. Un tel comportement professionnel antérieur pourrait aider à déterminer s'ils seraient susceptibles d'exercer de la discrimination.

[97] La réponse de la Commission relativement à la catégorie v) ci-dessus s'applique également à la présente catégorie vi), à condition que, comme l'a statué le Tribunal, l'obligation de divulgation d'une partie se limite aux documents qu'elle a en sa possession, et qu'il ne puisse lui être ordonné « de générer ou de créer de nouveaux documents aux fins de la divulgation » (*Peters c. Peters First Nation*, 2023 TCDP 40, au par. 14).

[98] La Commission soutient que, à moins que le tableau demandé par K.L. n'existe déjà, le Tribunal ne peut pas ordonner à Postes Canada de le créer. Elle affirme que, tout au plus, le Tribunal pourrait ordonner à Postes Canada de communiquer des documents existants contenant les renseignements sous-jacents réclamés par K.L.

[99] Postes Canada est d'avis que la demande devrait être rejetée puisqu'elle exigerait la création d'un document qu'elle n'a pas déjà en sa possession. Elle s'oppose également à la communication de tout dossier de grief susceptible d'être demandé à titre subsidiaire, au motif que pareille demande est spéculative et vise à obtenir des renseignements qui ne sont pas potentiellement pertinents dans le cadre de la plainte. Il affirme que la

communication de ces renseignements n'aidera pas K.L. à établir le bien-fondé de sa plainte ni le Tribunal à se prononcer sur la plainte.

[100] L'intimée fait remarquer que K.L. demande ces renseignements afin de démontrer une série d'infractions commises par ces superviseurs, alors que la présente affaire ne porte pas sur des allégations systémiques. Elle soutient que, par conséquent, la demande constitue une [TRADUCTION] « tentative manifeste et inadmissible visant à élargir la portée de la plainte et à embarrasser ou à discréditer inutilement certains employés et témoins probables de Postes Canada dans le cadre de la présente instance ».

[101] Postes Canada soutient qu'il n'est pas pertinent de savoir si certains superviseurs ont commis ou non des infractions liées aux ressources humaines, car le rôle du Tribunal n'est pas d'évaluer la conduite et le rendement généraux des superviseurs de Postes Canada relativement à tous les employés qu'ils ont supervisés au cours de leur longue période d'emploi à Postes Canada (plus de 30 ans pour D.M., et 22 ans pour T.T.).

[102] Postes Canada explique que la demande l'obligerait à rechercher des documents couvrant une période de plus de 20 ans et qu'elle vise à obtenir de nombreux renseignements personnels sur d'autres employés qui ne sont pas liés à la plainte de K.L. Elle soutient que la transmission des documents visés par la demande constituerait une atteinte importante à la vie privée et qu'une grande partie de ces renseignements pourraient faire l'objet d'un privilège puisqu'ils se rapportent aux procédures de règlement des griefs. Elle fait valoir que l'importance de protéger le droit à la vie privée des membres de l'unité de négociation dans le cadre de la procédure de règlement des griefs est reconnue dans la convention collective entre Postes Canada et l'AOPC.

[103] En réplique, K.L. affirme que les documents demandés dans cette catégorie sont pertinents en raison de son expérience du processus de la Commission. Elle explique que la Commission ne voulait même pas entendre sa plainte contre Postes Canada avant qu'elle n'ait prouvé avoir tenté de résoudre l'affaire au moyen de la procédure de règlement des griefs accessible à tous les employés.

[104] K.L. affirme que les données demandées permettront au Tribunal de prendre connaissance de toutes les plaintes pour atteinte aux droits de la personne déposées contre

Postes Canada qui ont été réglées au niveau de la Société, et non seulement des documents et décisions judiciaires qui sont accessibles au public. Elle ajoute que ces renseignements sont nécessaires pour aider le Tribunal à décider des mesures de réparation requises pour veiller à ce que la Société respecte de façon constante les principes fondamentaux des droits de la personne.

[105] K.L. est d'avis que la décision déjà rendue en l'espèce relativement à la confidentialité devrait dissiper toute préoccupation quant à la protection de la vie privée liée aux renseignements demandés et que, de toute façon, elle n'a pas besoin des renseignements personnels des employés. Elle affirme qu'il lui suffit de connaître les dates, les allégations et les mesures correctives, puisque tous les documents demandés ne concernent que D.M. et T.T. Elle soutient également que, puisque cette information existe, il serait facile d'y accéder et de les convertir en un tableau dans lequel les renseignements personnels seraient caviardés, le cas échéant.

b) Décision

[106] Je refuse d'ordonner la production des documents demandés par K.L. dans cette catégorie.

[107] Comme le soutient Postes Canada, cette demande pourrait être tranchée en fonction du fait qu'elle exigerait la création d'un document que l'intimée n'a pas déjà en sa possession. Comme mentionné plus haut, le Tribunal ne peut ordonner à une partie de générer ou de créer de nouveaux documents aux fins de la divulgation.

[108] Toutefois, je refuse également d'ordonner à Postes Canada de communiquer les documents contenant les renseignements sous-jacents demandés par K.L. dans la présente catégorie, au motif qu'ils ne sont pas potentiellement pertinents à l'égard d'un fait, d'une question ou d'une mesure de réparation demandée en l'espèce. Même si des griefs ont été déposés contre D.M. ou T.T., leur objet n'est pas connu et il est difficile de savoir comment ces renseignements, s'ils existent, pourraient éventuellement aider le Tribunal. La « norme [de la pertinence potentielle] vise à "empêcher qu'on se lance dans des demandes de production qui reposent sur la conjecture et qui sont fantaisistes, perturbatrices, mal

fondées, obstructionnistes et dilatoires” » (*Brickner*, au par. 5, citant *Day v. Canada (Dept. of National Defence)* (No. 3), 2002 CanLII 78244 (CHRT), au par. 7).

[109] La demande visant à obtenir tous les griefs déposés contre D.M. et T.T. est, à l’instar de la catégorie précédente de documents, spéculative et de portée excessive. Je conclus que le fondement sur lequel K.L. appuie sa demande est insuffisant pour ordonner à Postes Canada de mener une recherche approfondie dans des dossiers couvrant une période de plus de 20 ans.

VI. DIRECTIVES

[110] Dans les 15 jours suivant la date de la présente décision, Postes Canada fera savoir aux parties et au Tribunal si des rapports ont été produits à la suite du sondage et, dans l’affirmative, elle présentera une description du type de renseignements contenus dans les rapports.

VII. ORDONNANCE

[111] Dans les 30 jours suivant la date de la présente décision, Postes Canada doit :

- 1) Communiquer aux parties les feuilles de présence et autres documents indiquant quels superviseurs (peu importe leur statut d’emploi) affiliés à l’AOPC et, le cas échéant, comme expliqué au paragraphe 41 de la présente décision, quels directeurs des opérations étaient à l’horaire à l’ETC pour les quarts de travail 1, 2 et 3, et ce, pour la période de février à octobre 2019 inclusivement.
 - a) Postes Canada doit, avant de caviarder des renseignements contenus dans ces documents, informer les autres parties des renseignements qu’elle entend caviarder et des motifs justifiant ce caviardage.
- 2) Communiquer aux parties tous les documents qu’elle a en sa possession relativement au taux de roulement du personnel ou aux postes vacants de superviseurs affiliés à l’AOPC pour les quarts 1, 2 et 3 à l’ETC entre janvier et octobre 2019 inclusivement. Ces documents devraient comprendre toutes les offres d’emploi internes et externes ou les invitations à postuler en lien avec de tels emplois au cours de cette période.
 - a) Postes Canada doit, avant de caviarder des renseignements contenus dans ces documents, informer les autres parties des renseignements qu’elle propose de caviarder et des motifs justifiant ce caviardage.

Signée par

Colleen Harrington
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 19 novembre 2024

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Numéro du dossier du Tribunal : T2664/4021

Intitulé de la cause : K.L. c. Société canadienne des postes

Date de la décision du Tribunal : 19 novembre 2024

Requête traitée par écrit sans comparution des parties

Observations écrites par :

K.L., pour son propre compte

Brian Smith, pour la Commission canadienne des droits de la personne

Jennifer Hodgins, pour l'intimée