

**Tribunal canadien  
des droits de la personne**



**Canadian Human  
Rights Tribunal**

**Référence : 2025 TCDP 16**

**Date : Le 12 mars 2025**

**Numéro du dossier : T2696/7221**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Entre :**

**Lloyd Kirlew**

**le plaignant**

**- et -**

**Commission canadienne des droits de la personne**

**la Commission**

**- et -**

**Service correctionnel du Canada**

**l'intimé**

**Décision sur requête**

**Membre : John Hutchings**

## Table des matières

I.	APERÇU ET DÉCISION .....	1
II.	QUESTIONS EN LITIGE .....	2
III.	ANALYSE .....	2
	A. Les allégations de discrimination en matière d'emploi et de harcèlement par des individus dépassent la portée de la plainte. ....	2
	B. La réintégration dépasse la portée de la plainte, mais une indemnité pour perte de salaire, avec intérêts, est possible.....	3
	C. M. Kirlew doit radier ses allégations qui portent uniquement sur la discrimination en matière d'emploi, mais il peut modifier son exposé des précisions afin d'étayer son allégation de harcèlement contre le SCC. ....	5
IV.	ORDONNANCE .....	9

## I. APERÇU ET DÉCISION

[1] Le Service correctionnel du Canada (« SCC ») me demande de radier certaines allégations contenues dans l'exposé des précisions de Lloyd Kirlew parce qu'elles dépassent la portée de la plainte. Ces allégations concernent la discrimination dont M. Kirlew prétend avoir fait l'objet dans le cadre du processus de gestion du rendement et de cessation d'emploi lorsqu'il travaillait comme agent correctionnel, ainsi que le harcèlement que des employés de l'Établissement d'Edmonton lui auraient fait subir au travail. Le SCC affirme que la plainte porte uniquement sur le harcèlement systémique dont il serait responsable, et non sur le harcèlement commis par des individus ni sur la discrimination en matière d'emploi.

[2] Le SCC me demande également de limiter les réparations que peut obtenir M. Kirlew. Il explique que, puisque la discrimination en matière d'emploi et le harcèlement commis par des individus dépassent la portée de la plainte, ni réintégration ni indemnité pour perte de salaire ne devraient être accordées. M. Kirlew peut plutôt obtenir une indemnité maximale de 40 000 \$ pour préjudice moral et acte discriminatoire délibéré ou inconsidéré sous le régime de la loi.

[3] M. Kirlew s'oppose à ce que le Tribunal radie les allégations et limite les réparations. Pour sa part, la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission ») appuie la radiation des allégations, mais s'oppose à ce que le Tribunal limite les réparations.

[4] J'accueillerai la requête du SCC en partie. Les allégations de discrimination en matière d'emploi et de harcèlement par des individus dépassent la portée de la plainte. La réintégration dépasse aussi la portée de la plainte, mais M. Kirlew peut toujours demander une indemnité pour perte de salaire, avec intérêts. Je radierai les allégations dépassant la portée de la plainte dans l'exposé des précisions de M. Kirlew. Cependant, je lui donnerai la possibilité de mieux étayer son allégation de harcèlement contre le SCC et de mieux justifier toute réparation qui pourrait en découler.

## II. QUESTIONS EN LITIGE

[5] Je dois trancher les questions suivantes :

- i. Les allégations de discrimination en matière d'emploi et de harcèlement par des individus s'inscrivent-elles dans la portée de la plainte?
- ii. Dans la négative, les éventuelles réparations doivent-elles être limitées en conséquence?
- iii. M. Kirlew doit-il radier les allégations, et peut-il les modifier?

## III. ANALYSE

### A. Les allégations de discrimination en matière d'emploi et de harcèlement par des individus dépassent la portée de la plainte.

[6] Je dois me pencher uniquement sur l'allégation de harcèlement contre le SCC. Dans ses décisions au terme de l'examen préalable, la Commission a décidé de traiter uniquement les allégations relatives au harcèlement commis à l'Établissement d'Edmonton et dont le SCC est responsable, dont l'allégation selon laquelle il aurait échoué à fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. Ces décisions limitent la portée de la plainte dont je suis saisi.

[7] Ni l'allégation de discrimination en matière d'emploi liée aux évaluations de rendement et au congédiement ni l'allégation de harcèlement au travail formulée contre des employés de l'Établissement d'Edmonton ne m'ont été présentées. La Commission a décidé de ne pas traiter ces allégations. Après une audience distincte, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « CRTESPF ») a conclu que M. Kirlew n'avait pas démontré que ses évaluations ou son congédiement étaient discriminatoires : *Kirlew c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTESPF 28. Je ne peux pas réexaminer la conclusion de la CRTESPF selon laquelle il n'y a pas eu de discrimination en matière d'emploi. Par contre, les détails sur le harcèlement commis par d'autres employés demeurent dans la portée de la plainte, car ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du

harcèlement. M. Kirlew peut les inclure dans son exposé des précisions, mais seulement dans le but de faire valoir que le SCC est responsable du harcèlement.

[8] Autrement dit, M. Kirlew peut présenter son allégation portant sur la responsabilité du SCC à l'égard du harcèlement auquel des employés du SCC se seraient livrés, parce que la Commission a renvoyé cette allégation au Tribunal. Ses allégations concernant les actes commis par les employés s'inscrivent aussi dans la portée de la plainte, et M. Kirlew sera autorisé à mentionner les actes reprochés dans son exposé des précisions et à l'audience. Cependant, M. Kirlew ne peut pas présenter d'allégations portant sur la responsabilité personnelle des employés à l'égard des actes qui leur sont reprochés, ni d'allégations liées à ses évaluations de rendement ou à son congédiement, car la Commission n'a pas renvoyé ces allégations au Tribunal.

[9] Je ne peux pas accepter l'observation de M. Kirlew selon laquelle la plainte doit être modifiée pour y ajouter des allégations de congédiement injustifié. Les modifications ne peuvent pas servir à introduire une plainte essentiellement nouvelle, puisque que cela contournerait le processus de renvoi de la Commission : *Itty c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2013 TCDP 33, au par. 19. Toute modification doit respecter la décision de la Commission de rejeter des allégations. Dans la présente affaire, la Commission a limité la plainte au harcèlement commis à l'Établissement d'Edmonton et dont le SCC est responsable, en soulignant que la CRTESPF avait traité de la question du congédiement injustifié ou aurait pu le faire. À ce titre, étant donné que je n'ai pas la capacité juridique de modifier la décision de la Commission, je ne suis pas en mesure d'examiner ces allégations.

**B. La réintégration dépasse la portée de la plainte, mais une indemnité pour perte de salaire, avec intérêts, est possible.**

[10] M. Kirlew ne peut pas demander de réintégrer ses fonctions. J'ai déjà conclu que je n'ai pas à me pencher sur l'allégation liée au congédiement. Il doit y avoir un lien de causalité entre l'acte discriminatoire et les réparations : *Chopra c. Canada (Procureur général) (C.A.F.)*, 2007 CAF 268, au par. 32. Comme je ne peux pas examiner la question du congédiement de M. Kirlew, je ne peux pas ordonner qu'il soit réintégré dans cet emploi.

[11] M. Kirlew peut réclamer une indemnité pour perte de salaire en lien avec sa plainte pour harcèlement contre le SCC, mais il peut souhaiter présenter une théorie juridique cohérente pour étayer cette demande de réparation. Le plaignant peut ou non être en mesure de prouver son allégation de perte de salaire, et il lui reviendra de s'acquitter de son fardeau de preuve à l'audience : *Constantinescu c. Service correctionnel Canada*, 2020 TCDP 4, au par. 204. À cette étape préliminaire, je ne suis pas prêt à conclure que la perte de salaire est exclue ou à autrement limiter mon pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les réparations à accorder, si la plainte est fondée. Je souscris à l'observation du SCC selon laquelle toute perte de salaire doit résulter d'un acte discriminatoire (*Duverger c. 2553-4330 Québec Inc.(Aéropro)*, 2019 TCDP 18, aux par. 245-255), et je rappelle ma conclusion précédente, à savoir que le congédiement de M. Kirlew dépasse la portée de la plainte. Je reconnais que l'indemnité pour perte de salaire est plus souvent accordée lorsque l'employé établit que son congédiement était discriminatoire. Cependant, il est tout de même possible qu'une plainte pour harcèlement qui s'avère fondée entraîne une perte de salaire, et je souligne que le SCC n'a invoqué aucun cas de jurisprudence qui exclut la perte de salaire dans ces circonstances.

[12] Même lorsque la décision de mettre fin à un emploi ne repose pas sur de la discrimination, un cas antérieur de harcèlement au travail fondé sur des motifs de distinction illicites peut causer des difficultés après l'emploi. M. Kirlew peut modifier son exposé des précisions afin d'y indiquer s'il allègue une perte de salaire causée par le harcèlement dont le SCC est responsable et d'y expliquer brièvement comment cette perte de salaire est liée au harcèlement et non à son évaluation de rendement ou à son congédiement.

[13] M. Kirlew peut solliciter des intérêts. C'est d'ailleurs ce qu'il fait au dernier paragraphe de son exposé des précisions, et le SCC demande que cette demande soit radiée en même temps que la demande d'indemnité pour perte de salaire. À ce titre, peut-être que l'intimé fait implicitement valoir que des intérêts ne peuvent pas être accordés sur une indemnité pour préjudice moral ou pour acte délibéré ou inconsidéré seulement. Toutefois, il n'a ni explicitement énoncé cette position ni présenté de jurisprudence à l'appui. En fait, le Tribunal a accordé des intérêts sur des indemnités pour préjudice moral et pour acte délibéré et inconsidéré dans la décision *Luckman c. Bell Canada*, 2022 TCDP 18, au

par. 119. M. Kirlew peut continuer de solliciter des intérêts sur l'indemnité pour perte de salaire et les autres dommages-intérêts demandés.

**C. M. Kirlew doit radier ses allégations qui portent uniquement sur la discrimination en matière d'emploi, mais il peut modifier son exposé des précisions afin d'étayer son allégation de harcèlement contre le SCC.**

[14] M. Kirlew doit radier de son exposé des précisions les allégations dépassant la portée de la plainte. Je suis d'accord avec le SCC et la Commission sur le fait qu'un exposé des précisions ciblé aidera les parties et le Tribunal.

[15] Dans le tableau ci-dessous, j'applique mes conclusions précédentes aux renseignements fournis dans l'exposé des précisions de M. Kirlew. Mes directives sont classées selon les titres des sections de l'exposé des précisions. Si je radie des précisions dépassant la portée de la plainte qui contiennent des renvois à la jurisprudence, les parties pourront toujours faire référence aux décisions invoquées lors de l'audience, si elles sont par ailleurs pertinentes.

[16] Là où je ne peux accepter les observations du SCC selon lesquelles certaines précisions doivent être radiées, j'ordonne qu'« aucun changement » ne soit apporté aux précisions en question et je formule des conclusions sur leur éventuelle pertinence aux fins de l'allégation de harcèlement formulée par M. Kirlew contre le SCC.

[17] Si M. Kirlew veut fournir plus d'éléments à l'appui de son allégation de harcèlement contre le SCC et des réparations qui en découlent, il pourra modifier son exposé des précisions.

Paragraphe	Directives
<b>Aperçu</b>	
1	<p><u>Radier la deuxième phrase.</u> Cette phrase contient des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte :</p> <p>[TRADUCTION] « Le plaignant, Lloyd Kirlew, est une personne de cinquante-sept ans qui vit à Kingston, en Ontario. Il est</p>

	noir et d'origine jamaïcaine. Il <del>prétend avoir subi de la discrimination et un traitement défavorable de la part du Service correctionnel du Canada (« SCC ») dans le cadre de son emploi [...]</del> »
2	<u>Aucun changement.</u> Ce paragraphe indique que M. Kirlaw a [TRADUCTION] « été congédié pendant sa période de probation pour des problèmes de rendement allégués ». J'estime que cette référence au rendement au travail et au congédiement de M. Kirlaw fournit un contexte utile ( <i>Murray c. Commission de l'immigration et du statut de réfugié</i> , 2018 TCDP 32, au par. 64) sans constituer une allégation de discrimination en matière d'emploi qui dépasse la portée de la plainte.
3	<u>Radier la première phrase.</u> Cette phrase contient des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte :  [TRADUCTION] « <del>Le plaignant fait valoir qu'il existe un lien causal entre son congédiement et un motif de distinction illicite aux termes de l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, plus précisément la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. Il soutient également que, pendant la durée de son emploi, il a subi des actes de harcèlement continu et répétés [...]</del> »
4	<u>Tout radier sauf la première phrase.</u> Le reste de ce paragraphe contient des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte :  [TRADUCTION] « Le plaignant affirme que l'environnement de travail à l'Établissement d'Edmonton était toxique et qu'il y régnait une culture d'intimidation et de harcèlement, tant de la part des détenus que des agents correctionnels. <del>Il affirme que, dans le cadre de cette culture, on lui a fait subir un traitement différent et de la discrimination [...] pour qu'il finisse par être congédié. [...]</del> »
6-11	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent un rapport sur la culture organisationnelle de l'Établissement d'Edmonton et visent à critiquer la décision de la CRTESPF d'exclure ce rapport de la preuve. J'estime que ce passage ne constitue pas une allégation de discrimination en matière d'emploi qui dépasse la portée de la plainte. J'estime qu'il s'agit plutôt d'une recommandation selon laquelle je dois tenir compte du rapport dans l'évaluation de la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
12	<u>Aucun changement.</u> Ce paragraphe décrit l'état émotionnel et la santé mentale de M. Kirlaw après son congédiement. J'estime que, même si le congédiement en soi dépasse la portée de la plainte, l'état émotionnel et

	la santé mentale de M. Kirlew à la suite de son congédiement pourraient être utiles pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
<b>Faits pertinents</b>	
6-11	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent la formation de M. Kirlew, notamment les commentaires qu'aurait formulés un formateur à propos des cheveux du plaignant. J'estime qu'ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
12-16	<u>Radier.</u> Ces paragraphes contiennent des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte.
17-22	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent la formation de M. Kirlew, dont une insulte raciste qu'aurait proférée un agent. J'estime qu'ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
23-26	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent le processus de gestion du rendement et de cessation d'emploi concernant M. Kirlew, dont son affectation à un poste qu'il a jugé humiliant. J'estime qu'ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
28-31	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent la formation de M. Kirlew, notamment une insulte raciste qu'aurait proférée un gestionnaire. J'estime qu'ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
32-33	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent la formation de M. Kirlew et contiennent les commentaires défavorables qu'aurait formulés un gestionnaire. J'estime qu'ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
34-36	<u>Radier.</u> Ces paragraphes contiennent des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte.
<b>Questions juridiques – question n° 1</b>	
3, 6, 7 (tout sauf la dernière phrase)	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent les insultes racistes et les commentaires défavorables allégués d'autres employés. J'estime que les noms des employés et les actes que ces derniers auraient commis sont pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement, car le SCC, en tant qu'employeur, pourrait être tenu

	responsable de leurs actes. Le SCC peut demander une ordonnance de confidentialité s'il souhaite protéger l'identité de ces employés.
7	<p><u>Radier la fin de la dernière phrase.</u> La fin de cette phrase contient des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte :</p> <p>[TRADUCTION] « <del>et conspiré [...] pour que M. Kirlew soit congédié [...]</del> »</p>
<b>Questions juridiques – question n° 2</b>	
1-3	<u>Radier.</u> Ces paragraphes contiennent des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte.
5-6	<u>Radier.</u> Ces paragraphes contiennent des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte.
7	<u>Aucun changement.</u> Ce paragraphe décrit la jurisprudence relative à la discrimination raciale en matière d'emploi. J'estime qu'il pourrait aussi être pertinent pour évaluer la responsabilité alléguée de SCC à l'égard du harcèlement fondé sur la race.
8	<p><u>Tout radier sauf la première phrase.</u> Le reste de ce paragraphe contient des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte :</p> <p>[TRADUCTION] « Dans le présent dossier, il existe des éléments de preuve flagrants et directs de racisme sous la forme d'insultes racistes désobligeantes. <del>Il y a également des éléments de preuve indirects [...] comme le fait d'avoir eu à suivre de longues formations en cours d'emploi et d'être finalement congédié [...]</del> ».</p> <p>La première phrase contient des allégations d'insultes racistes. J'estime qu'elle pourrait être pertinente pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.</p>
9	<p><u>Radier tout sauf les deux premières phrases.</u> Le reste de ce paragraphe contient des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte :</p> <p>[TRADUCTION] « Bien qu'il soit admis que son rendement au travail a fait l'objet de nombreuses plaintes, M. Kirlew affirme avoir été piégé par des agents correctionnels qui ont conspiré pour créer des incidents, dans le but de le dépeindre comme quelqu'un de dangereux, d'incompétent et de lent sur le plan intellectuel. Cette question a été traitée</p>

	<p>au paragraphe décrivant les deux incidents concernant le dénombrement. En conséquence, M. Kirlew affirme que ses nombreuses évaluations de rendement négatives [...] »</p> <p>Les deux premières phrases décrivent les efforts qui auraient été déployés pour faire croire que M. Kirlew était dangereux, incompetent et lent intellectuellement. J'estime qu'elles pourraient être pertinentes pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.</p>
10-12	<u>Radier.</u> Ces paragraphes contiennent des allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte.
13-14	<u>Aucun changement.</u> Ces paragraphes décrivent les opinions alléguées selon lesquelles M. Kirlew serait lent et confus. J'estime qu'ils pourraient être pertinents pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
15	<u>Aucun changement.</u> Ce paragraphe décrit les préjugés à l'égard des Noirs dans le milieu de travail. J'estime qu'il pourrait être pertinent pour évaluer la responsabilité alléguée du SCC à l'égard du harcèlement.
16-18	<u>Aucun changement.</u> Ce paragraphe décrit la jurisprudence relative à la discrimination raciale au travail. J'estime qu'il pourrait aussi être pertinent pour évaluer la responsabilité alléguée de SCC à l'égard du harcèlement fondé sur la race.
<b>Réparations demandées</b>	
2	<u>Radier.</u> Ce paragraphe porte sur les allégations de discrimination en matière d'emploi qui dépassent la portée de la plainte, et sur la demande de réintégration de M. Kirlew. J'ai conclu que la réintégration dépassait la portée de la plainte.
3, 6	<u>Aucun changement.</u> Dans ces paragraphes, M. Kirlew demande une indemnité pour perte de salaire et des intérêts. J'ai conclu que M. Kirlew pouvait demander ces réparations. Cependant, il peut souhaiter modifier son exposé des précisions afin d'y présenter une théorie juridique à l'appui de sa demande d'indemnité.

#### IV. ORDONNANCE

[18] Pour les motifs qui précèdent, j'accueille la requête en partie. J'accueille la requête visant à obtenir une déclaration selon laquelle l'allégation de discrimination en matière d'emploi, l'allégation de harcèlement par des individus et la réparation sous forme de

réintégration dépassent la portée de la plainte, et je limite la portée de la plainte à la responsabilité du SCC à l'égard du harcèlement. Je rejette la requête en radiation d'une demande d'indemnité pour perte de salaire et d'intérêts.

[19] Je planifierai une conférence de gestion préparatoire en vue de terminer l'étape de l'exposé des précisions et de la divulgation dans le cadre de la présente plainte – je donnerai à M. Kirlew l'occasion de modifier son exposé des précisions, comme je l'ai indiqué précédemment – et de fixer les dates d'audience.

*Signée par*

John Hutchings  
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)  
Le 12 mars 2025

**Tribunal canadien des droits de la personne**

**Parties au dossier**

**Numéro du dossier du Tribunal :** T2696/7221

**Intitulé de la cause :** *Lloyd Kirlaw c. Service correctionnel du Canada*

**Date de la décision sur requête du Tribunal :** Le 12 mars 2025

**Requête traitée par écrit sans comparution des parties**

**Observations écrites par :**

Adriana Van Veggel, pour le plaignant

Aby Diagne, pour la Commission canadienne des droits de la personne

Jon Khan et Anamaria Baboi, pour l'intimé