

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2026 TCDP 9

Date : Le 27 janvier 2026

Numéro du dossier : HR-DP-2874-22

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Gurbakshish Singh

le plaignant

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

First Call Trucking Ltd.

l'intimée

Décision

Membre : Jennifer A. Orange

Table des matières

I.	APERÇU	2
II.	DÉCISION.....	2
III.	QUESTIONS EN LITIGE	2
IV.	QUESTIONS PRÉLIMINAIRES.....	3
V.	CONTEXTE	4
VI.	CRÉDIBILITÉ.....	4
VII.	CADRE LÉGISLATIF	4
	i. Harcèlement	5
	ii. Fondé sur un motif de distinction illicite	6
	iii. En matière d'emploi	6
VIII.	ANALYSE	8
	A. M. Singh Chahal et M. Gill ont-ils harcelé le plaignant?	8
	i. M. Singh Chahal et M. Gill ont-ils eu une conduite importune ayant eu un effet défavorable sur le milieu de travail ou des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour le plaignant?	8
	ii. La conduite était-elle persistante ou répétée ou, si elle ne l'était pas, était-elle suffisamment grave pour avoir automatiquement créé un milieu de travail hostile?.....	10
	B. La conduite de M. Singh Chahal et de M. Gill était-elle fondée sur un motif de distinction illicite?.....	10
	C. La conduite de M. Singh Chahal et M. Gill est-elle survenue dans le cadre de l'emploi?.....	10
IX.	MESURES DE RÉPARATION.....	11
X.	INTÉRÊTS	13
XI.	ORDONNANCE	14

I. APERÇU

[1] Gurbakshish Singh (le « plaignant ») a travaillé pour First Call Trucking Ltd. (l'« intimée ») comme camionneur du 10 mai 2019 au 19 novembre 2019. Le 28 juin 2019, il s'est blessé à la main droite alors qu'il était en service au Québec. Il allègue qu'à la suite de sa blessure, le propriétaire et le gestionnaire de l'intimée se sont, à maintes reprises, livrés à des actes de harcèlement et de discrimination à son égard en milieu de travail, au sens de l'article 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6. (la « LCDP »). M. Singh sollicite des dommages-intérêts pour préjudice moral ainsi qu'une indemnité spéciale.

[2] L'intimée n'a pas participé à l'audience, bien qu'elle en ait été informée selon la procédure du Tribunal et qu'elle ait été avertie des conséquences de son défaut de participation.

[3] La Commission canadienne des droits de la personne n'a pas non plus participé à l'audience.

II. DÉCISION

[4] La plainte est accueillie. Je conclus que l'intimée, par l'intermédiaire de son propriétaire, M. Sukhwinder Singh Chahal, et de son gestionnaire, M. Jagdeep Gill Singh, a harcelé le plaignant dans le cadre de son emploi. La conduite reprochée, à la fois importune et dégradante, était liée à la déficience du plaignant et donc fondée sur un motif de distinction illicite. Par sa persistance et sa gravité, elle a empoisonné l'environnement de travail du plaignant. Elle a causé au plaignant un préjudice important et a eu des répercussions sur sa santé mentale. J'ordonne à l'intimée de verser au plaignant des dommages-intérêts généraux et spéciaux.

III. QUESTIONS EN LITIGE

[5] En l'espèce, je dois trancher les questions suivantes :

- 1) M. Singh Chahal et M. Gill ont-ils harcelé le plaignant?
 - a. Ont-ils eu une conduite importune ayant eu un effet défavorable sur le milieu de travail ou des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour le plaignant?
 - b. La conduite était-elle persistante ou répétée ou, si elle ne l'était pas, était-elle suffisamment grave pour avoir automatiquement créé un milieu de travail hostile?
- 2) La conduite était-elle fondée sur le motif de distinction illicite de la déficience?
- 3) La conduite de M. Singh Chahal et M. Gill est-elle survenue dans le cadre de l'emploi?

[6] Si la réponse à ces questions est « oui », je dois déterminer quelles mesures de réparation le Tribunal devrait ordonner au vu de mes conclusions de discrimination.

IV. QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[7] M. Singh Chahal, propriétaire et représentant de l'intimée dans cette affaire, ne s'est pas présenté à l'audience. Le Tribunal peut tenir une audience en l'absence d'une partie s'il est persuadé que celle-ci a été dûment avisée de la tenue de l'audience, conformément à l'article 35 des *Règles de pratique du Tribunal canadien des droits de la personne (2021)*, DORS/2021-137 (les « Règles de pratique »).

[8] Le Tribunal a commencé à communiquer avec M. Singh Chahal, en sa qualité de représentant de l'intimée, en novembre 2022. M. Singh Chahal a assisté à une conférence de gestion préparatoire, mais il ne s'est pas présenté à la séance de médiation à laquelle il avait auparavant convenu de participer. Le Tribunal a transmis ses communications par courriel et par service de messagerie, puis a effectué un suivi par téléphone. Il a également prévenu M. Singh Chahal des conséquences de son absence et lui a envoyé un avis d'audience.

[9] Comme j'étais convaincue que M. Singh Chahal avait été dûment avisé de la tenue de l'audience et qu'il avait choisi de ne pas participer, nous avons procédé en son absence.

V. CONTEXTE

[10] Le plaignant a commencé à travailler pour l'intimée à Edmonton (Alberta), le 10 mai 2019. Il était supervisé par M. Singh Chahal et M. Gill, qui lui assignaient ses tâches. Le 28 juin 2019, alors qu'il était en service comme camionneur au Québec, il s'est grièvement blessé à la main et a subi une intervention chirurgicale au Québec. Il allègue que, suivant son accident, M. Singh Chahal et M. Gill l'ont harcelé en raison de sa déficience jusqu'à ce qu'il quitte son emploi en novembre 2019.

VI. CRÉDIBILITÉ

[11] Le plaignant et son épouse, Jasmeet Kaur Chadha, ont témoigné à l'audience.

[12] Dans mon évaluation de la crédibilité et de la fiabilité dans la présente affaire, j'ai appliqué le critère traditionnel établi par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dans l'arrêt *Faryna v. Chorny*, 1951 CanLII 252 (BC CA). Au moment de tirer des conclusions sur la crédibilité, j'ai examiné si le récit des témoins relativement à chaque question était compatible avec celui qu'une personne sensée et informée, selon la prépondérance des probabilités, reconnaîtrait d'emblée comme un récit raisonnable, compte tenu des circonstances (*Starr et al. c. Stevens*, 2024 TCDP 127 (CanLII), au par. 32 [*Starr*]).

[13] Les dépositions des témoins n'ont pas été contestées puisque l'intimée n'a pas participé à l'audience, mais j'ai tout de même conclu qu'ils avaient livré un témoignage franc, sincère et direct et qu'ils avaient clairement décrit la conduite de M. Singh Chahal et de M. Gill. Les dépositions étaient cohérentes entre elles et il n'y avait aucune contradiction entre le témoignage d'un témoin concernant les incidents et les propos rapportés par un autre témoin. Les témoins ont été profondément marqués par les événements au sujet desquels ils ont témoigné et ils en ont rappelé les détails de manière convaincante et détaillée. Lorsqu'ils ne se souvenaient pas d'un détail, ils l'ont indiqué en toute franchise.

VII. CADRE LÉGISLATIF

[14] Le harcèlement en matière d'emploi est traité à l'alinéa 14(1)c) de la LCDP.

[15] Pour établir que le harcèlement est un acte discriminatoire au sens de l'alinéa 14(1)c), les trois éléments suivants doivent être présents :

- i. la conduite constitue du harcèlement;
- ii. la conduite est liée à un motif de distinction illicite;
- iii. la conduite a eu lieu en matière d'emploi.

[16] Ces trois éléments sont décrits ci-dessous.

i. Harcèlement

[17] La LCDP établit que le fait de « harceler » une personne constitue un acte discriminatoire, mais elle ne définit pas les mots « harceler » ou « harcèlement ». Les tribunaux ont fourni des exemples de harcèlement, lequel prend souvent la forme d'un comportement à caractère sexuel, mais pas nécessairement.

[18] De façon générale, le harcèlement au sens de l'article 14 de la LCDP est une conduite importune et non sollicitée, qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour la victime. Il peut s'agir d'insultes, de commentaires dégradants, de blagues ou de sous-entendus, d'agressions physiques et de tout comportement hostile, intimidant ou offensant pour la victime, ou encore dégradant et humiliant pour elle (*Morin c. Canada (Procureur général)*, 2005 TCDP 41, au par. 246; et *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, 1989 CanLII 97 (CSC), [1989] 1 R.C.S. 1252 [*Janzen*], à la p. 1284).

[19] Afin de déterminer si la conduite est importune, le Tribunal tient compte de la réaction de la partie plaignante au moment où l'événement en question s'est produit et détermine si celle-ci a expressément démontré, par son comportement, que la conduite était importune. Un refus verbal n'est pas nécessaire dans tous les cas (*Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Franke*, [1999] 3 C.F. 7907 (CF), au par. 36 [*Franke*]).

[20] Pour déterminer si la conduite était non désirée ou importune, il faut tenir compte du point de vue de la victime présumée, y compris de ses caractéristiques identitaires. Le contexte est important. Ainsi, s'il y a lieu d'évaluer la conduite à l'aune de la norme de la

personne raisonnable, cette norme n'a pas pour autant un caractère universel. Le juge des faits, lorsqu'il apprécie le caractère approprié d'une interaction, doit être conscient des normes stéréotypées de ce qui constitue une conduite sociale acceptable.

[21] Il faut également tenir compte du contexte de la conduite contestée ou reprochée au moment de déterminer la façon dont la personne raisonnable réagirait dans des circonstances similaires (*Franke*, au par. 36; et *Stadnyk c. Canada (Employment and Immigration)*, 2000 CanLII 15796 (CAF) [*Stadnyk*], au par. 25).

[22] Le harcèlement requiert généralement la présence d'un élément de persistance ou de répétition, même si dans certaines circonstances un seul incident peut suffire à créer un milieu de travail hostile ou toxique. Plus la conduite est grave et ses conséquences manifestes, moins la répétition est nécessaire pour satisfaire à la norme. À l'inverse, moins la conduite est grave, plus elle doit être fréquente ou persistante pour satisfaire à la norme. La norme de la personne raisonnable, telle que décrite ci-dessus, s'applique également lorsqu'il s'agit de déterminer si la conduite est suffisamment grave ou persistante pour empoisonner le milieu de travail (*Franke*, aux par. 43-46; *Stadnyk*, au par. 25; et *Starr*, au par. 44).

ii. Fondé sur un motif de distinction illicite

[23] L'article 14 de la LCDP prévoit également que le harcèlement en question doit être fondé sur l'un des motifs de distinction illicite énumérés à l'article 3.

[24] Pour déterminer si la conduite est fondée sur un motif de distinction illicite, il convient d'appliquer la norme de la personne raisonnable dans le contexte de l'affaire (*Franke*, au par. 41; et *Stadnyk*, au par. 25).

iii. En matière d'emploi

[25] Enfin, pour établir une allégation sur le fondement de l'alinéa 14(1)c) de la LCDP, la partie plaignante doit démontrer que le harcèlement s'est produit en matière d'emploi.

Souvent, le lien avec l'emploi est évident ou ne prête pas à controverse, comme c'est le cas en l'espèce.

[26] Le paragraphe 65(1) de la LCDP trouve également application lorsqu'il est établi qu'un employé s'est livré à des actes de discrimination. En l'espèce, l'intimée est la personne morale First Call Trucking Ltd.

[27] À titre de rappel, voici le libellé de l'article 65 de la LCDP :

Présomption

65 (1) Sous réserve du paragraphe (2), les actes ou omissions commis par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi sont réputés, pour l'application de la présente loi, avoir été commis par la personne, l'organisme ou l'association qui l'emploie.

Réserve

(2) La personne, l'organisme ou l'association visé au paragraphe (1) peut se soustraire à son application s'il établit que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

[28] Suivant le paragraphe 65(1) de la LCDP, dès lors que M. Singh Chahal et M. Gill agissaient à titre d'administrateurs, de dirigeants ou d'employés dans le cadre de leur emploi, leurs actes de harcèlement sont réputés être des actes commis par First Call Trucking Ltd., sauf si le paragraphe 65(2) de la LCDP s'applique. Comme First Call Trucking Ltd. n'a pas participé à l'audience, le moyen de défense prévu au paragraphe 65(2) ne peut être invoqué. D'un point de vue conceptuel, First Call Trucking Ltd. est réputée être la « personne » qui a harcelé le plaignant, et elle est réputée avoir commis le même acte discriminatoire que son employé. Le paragraphe 65(1) prévoit explicitement et clairement que l'employeur intimé est responsable de ses employés (*Peters c. United Parcel Service Canada Ltd. et Gordon*, 2025 TCDP 7 (CanLII), aux par. 66-67; et *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, 1987 CanLII 73 (CSC)).

VIII. ANALYSE

A. M. Singh Chahal et M. Gill ont-ils harcelé le plaignant?

i. M. Singh Chahal et M. Gill ont-ils eu une conduite importune ayant eu un effet défavorable sur le milieu de travail ou des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour le plaignant?

[29] Oui. Je conclus que M. Singh Chahal et M. Gill ont tenu à l'endroit du plaignant des propos non désirés et non sollicités qui ont eu un effet défavorable sur le milieu de travail.

[30] Peu importe que le plaignant ait dit « non » ou se soit opposé à la conduite de ses superviseurs : ce n'est pas déterminant. M. Singh Chahal et M. Gill étaient en position d'autorité et exerçaient un ascendant sur lui. Ils savaient, ou auraient dû savoir, qu'il était malvenu de tenir des propos ou de faire des insinuations à caractère humiliant et dégradant.

[31] Le plaignant a témoigné qu'à la suite de son intervention chirurgicale en juin 2019, l'hôpital lui avait indiqué qu'il ne pouvait pas retourner à Edmonton en camion. Malgré cela, M. Singh Chahal a tardé à l'aider à trouver un vol pour rentrer chez lui, à Edmonton. Mme Chadha, l'épouse du plaignant, a également déclaré avoir appelé et envoyé des messages texte à M. Singh Chahal, et que celui-ci a tardé à acheter un billet d'avion pour le plaignant parce qu'il souhaitait obtenir un meilleur prix ou utiliser ses points. Le plaignant a en outre expliqué que l'intimée a mis du temps à le payer. Il a ajouté que M. Singh Chahal n'a pas répondu aux messages texte qu'il lui a envoyés au début du mois de juillet pour réclamer son chèque de paye.

[32] Le plaignant a déclaré avoir repris le travail avec des tâches modifiées le 7 août 2019. Il a témoigné qu'à ce moment-là, M. Singh Chahal lui a dit que sa blessure n'était pas si grave. M. Singh Chahal et M. Gill l'ont traité comme [TRADUCTION] « une personne différente » et lui ont dit qu'il essayait de trouver des excuses. Ils lui ont dit qu'il devait communiquer avec la Commission des accidents de travail (la « CAT ») pour lui dire qu'il n'avait pas besoin de tâches modifiées.

[33] Le plaignant a déclaré que M. Singh Chahal lui avait avoué qu'il voulait le congédier, mais qu'il ne le pouvait pas, car il devrait alors verser des milliers de dollars à la CAT.

[34] Lorsque le plaignant a dit à M. Singh Chahal et M. Gill qu'il pouvait travailler au bureau, ils lui ont répondu que son bureau était [TRADUCTION] « dehors ». À partir de ce moment-là, M. Singh Chahal et M. Gill disaient au plaignant d'aller à son bureau, entendant par là d'aller dehors. Le plaignant a déclaré qu'une fois, ils lui ont demandé de sortir et qu'il est resté à l'extérieur pendant quatre heures à attendre qu'on lui confie une tâche.

[35] Le plaignant a affirmé que M. Singh Chahal et M. Gill l'ont injurié lorsqu'il a refusé de signer la lettre de la CAT concernant les tâches modifiées au motif qu'y figuraient notamment des tâches qu'il ne pouvait pas exécuter en toute sécurité. Après une discussion avec la gestionnaire de cas de la CAT, il a signé la lettre, mais a ajouté en commentaire qu'il ne se sentait pas en sécurité à l'idée d'accomplir ces tâches.

[36] Le plaignant a déclaré que, à plusieurs reprises, M. Singh Chahal et un employé prénommé Rod l'avaient surnommé le [TRADUCTION] « gars de la CAT ». Il a en outre témoigné que, durant cette période, Rod et M. Gill l'ont injurié à plusieurs reprises en présence de M. Singh Chahal.

[37] Selon une note au dossier rédigée par la gestionnaire de cas de la CAT, M. Gill lui a dit que le plaignant ne pouvait pas faire du travail de bureau parce qu'il ne savait ni lire ni écrire. Le plaignant a affirmé que ce n'était pas vrai.

[38] Dans une conversation enregistrée en novembre 2019, le plaignant a fait part à Diane Allenby, directrice des opérations de l'intimée, de bon nombre de ces actes abusifs. Elle ne lui a ni offert d'aide ni proposé de solution.

[39] Mme Chadha a témoigné des répercussions de ce traitement défavorable sur son époux. Elle a constaté que les insultes nuisaient à sa santé mentale. Elle a indiqué que cette expérience l'a amené à ne plus vouloir travailler dans l'industrie du camionnage et qu'il lui a fallu du temps pour changer de profession.

ii. La conduite était-elle persistante ou répétée ou, si elle ne l'était pas, était-elle suffisamment grave pour avoir automatiquement créé un milieu de travail hostile?

[40] Oui. M. Singh Chahal et M. Gill se sont livrés à des actes de harcèlement pendant au moins trois mois, entre août et novembre 2019; leur conduite a été persistante.

[41] La conduite de M. Singh Chahal et de M. Gill a empoisonné le milieu de travail. Plusieurs actes ont été commis sur une longue période, mais je considère que le fait de mettre en doute la gravité de la blessure, d'affubler le plaignant de sobriquets et de l'injurier était suffisamment grave pour créer un environnement de travail hostile.

B. La conduite de M. Singh Chahal et de M. Gill était-elle fondée sur un motif de distinction illicite?

[42] Oui. Les actes de harcèlement commis par M. Singh Chahal et M. Gill étaient liés à la déficience du plaignant; ils étaient donc, par nature, fondés sur un motif de distinction illicite.

[43] M. Singh Chahal et M. Gill ont harcelé le plaignant parce qu'il était blessé et qu'il refusait d'exécuter des tâches qu'il jugeait risquées compte tenu de sa blessure. Ils l'ont surnommé le [TRADUCTION] « gars de la CAT » et l'ont injurié lorsqu'il a affirmé qu'il ne se sentait pas à l'aise d'exécuter certaines tâches. Ils se sont moqués de lui en disant que son bureau se trouvait dehors, l'excluant ainsi explicitement de l'espace commun de travail. Ils l'ont rabaissé et ridiculisé pendant plusieurs mois en raison de sa blessure.

C. La conduite de M. Singh Chahal et M. Gill est-elle survenue dans le cadre de l'emploi?

[44] Oui. Le plaignant, M. Singh Chahal et M. Gill travaillaient tous pour l'intimée, et les incidents se sont produits sur le lieu de travail pendant les heures de travail. Il ne fait aucun doute, d'après les éléments de preuve et les observations des parties, que le harcèlement dont est accusée l'intimée était lié à l'emploi.

[45] Comme M. Singh Chahal et M. Gill étaient non seulement au courant du harcèlement, mais qu'ils en étaient les initiateurs, le paragraphe 65(2) de la LCDP ne s'applique pas, et leurs actes sont réputés être ceux de l'intimée en vertu du paragraphe 65(1). Par ailleurs, l'intimée n'a présenté aucun élément de preuve à l'appui d'un moyen fondé sur le paragraphe 65(2).

IX. MESURES DE RÉPARATION

[46] Ayant conclu que First Call Trucking Ltd. a contrevenu à la LCDP, j'examine maintenant les mesures de réparation qu'il y a lieu d'ordonner dans les circonstances.

[47] Si le Tribunal juge qu'une plainte est fondée, il peut imposer à la partie qui s'est livrée à l'acte discriminatoire de verser une indemnité. L'article 53 de la LCDP vise à accorder une réparation intégrale à la victime de discrimination et à la replacer dans la position où elle se trouverait s'il n'y avait pas eu discrimination (*Société canadienne des postes c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CAF 56, au par. 299, confirmé par 2011 CSC 57).

[48] Le Tribunal peut ordonner à la personne coupable d'un acte discriminatoire de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures destinées à prévenir la discrimination, ainsi que d'indemniser la victime pour des actes discriminatoires passés ou présents (art. 53 de la LCDP).

[49] Les dommages-intérêts accordés ne devraient pas être anodins ni insignifiants au point de perdre leur sens. Des dommages-intérêts qui n'offrent pas une indemnisation appropriée peuvent minimiser la gravité de la discrimination, miner les principes qui sont au cœur des lois sur les droits de la personne et marginaliser encore plus un plaignant. Ils peuvent aussi avoir l'effet imprévu mais bien réel de perpétuer les pratiques discriminatoires (*Walsh v. Mobil Oil Canada*, 2013 ABCA 238 (CanLII), au par. 32).

[50] Le plaignant sollicite 45 000 \$ en dommages-intérêts pour préjudice moral et pour conduite délibérée et inconsidérée.

[51] Le Tribunal peut indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral du fait d'un acte discriminatoire (al. 53(2)e) de la LCDP).

[52] Le plaignant soutient que l'ampleur et la durée du harcèlement dont il a été victime justifient l'octroi de la somme maximale. Il fait valoir qu'au lieu de l'appuyer durant sa convalescence, First Call Trucking Ltd. a fait le contraire. M. Singh Chahal et M. Gill se sont moqués de lui en raison de sa blessure. Plutôt que de prendre des mesures d'adaptation, ils ont cherché à se débarrasser de lui en empoisonnant son milieu de travail.

[53] Compte tenu du caractère persistant, dégradant et hostile du harcèlement et du préjudice subi par le plaignant, je conclus qu'il a droit à 15 000 \$ de dommages-intérêts généraux pour préjudice moral.

[54] Le Tribunal peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité spéciale n'excédant pas 20 000 \$ s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsidéré (par. 53(3) de la LCDP).

[55] L'indemnité spéciale est de nature punitive et vise à dissuader et à décourager ceux qui se livrent de façon délibérée à des actes discriminatoires. Pour que l'acte soit jugé délibéré, il faut que la discrimination et l'atteinte aux droits de la personne aient été intentionnelles. On entend par « acte inconsidéré » celui qui témoigne d'un mépris ou d'une indifférence quant aux conséquences et d'une manière d'agir délibérée ou insouciant (voir *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2013 CF 113, au par. 155). Pour qu'un acte soit jugé inconsidéré, il n'est pas nécessaire de prouver une intention d'établir une distinction (*Hughes c. Canada*, 2019 CF 1026, au par. 89, citant *Collins c. Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 105, au par. 4, infirmant *Canada (Procureur général) c. Collins*, 2011 CF 1168, au par. 33).

[56] Lorsqu'il doit fixer le montant approprié de l'indemnité au titre de cette disposition, le Tribunal se penche sur la conduite de l'intimé, et non sur l'effet qu'a eu sa conduite sur le plaignant (*Beattie et Bangloy c. Affaires autochtones et du Nord Canada*, 2019 TCDP 45, au par. 210, citant *Warman c. Winnicki*, 2006 TCDP 20, aux par. 178 et 180).

[57] M. Singh Chahal et M. Gill ont, à répétition, affublé le plaignant de sobriquets liés à sa déficience, ils ont tardé à lui verser son salaire et ils ont induit la CAT en erreur sur sa capacité de lire et d'écrire. Ils avaient manifestement l'intention d'isoler et d'humilier le plaignant, sans se soucier des conséquences. Leurs actes de harcèlement traduisaient une volonté délibérée d'isoler et d'humilier le plaignant. À mon avis, la conduite de M. Singh Chahal et de M. Gill était intentionnelle, délibérée et inconsidérée.

[58] Eu égard à la conduite de M. Singh Chahal et de M. Gill, je conclus que le plaignant a droit à 15 000 \$ de dommages-intérêts spéciaux, conformément au paragraphe 53(3) de la LCDP.

X. INTÉRÊTS

[59] Le Tribunal peut accorder des intérêts sur l'indemnité qu'il accorde (par. 53(4) de la LCDP). Tous les intérêts accordés doivent être calculés à taux simple sur une base annuelle en se fondant sur le taux officiel d'escompte fixé par la Banque du Canada (données de fréquence mensuelle). Les intérêts sur les indemnités pour préjudice moral (alinéa 53(2)e) de la LCDP) et pour conduite délibérée et inconsidérée (paragraphe 53(3) de la LCDP) ne sont pas assujettis au plafond de 20 000 \$ prévu par la LCDP.

[60] Les intérêts courent de la date où l'acte discriminatoire a été commis jusqu'à la date du versement de l'indemnité (article 46 des Règles de pratique). Bien que le plaignant ait évoqué différentes dates pour situer le début du harcèlement, la date du premier incident n'est pas claire. L'instruction a toutefois porté sur des événements survenus entre le 28 juin 2019 et novembre 2019. J'ordonne donc que les intérêts courent à partir du 7 août 2019, puisque le plaignant a relaté plusieurs événements survenus après sa reprise du travail à cette date, chacun étant suffisamment grave pour établir qu'il y a eu harcèlement.

[61] Le plaignant a droit aux intérêts calculés à taux simple fondés sur le taux officiel d'escompte moyen fixé par la Banque du Canada. Les intérêts sur les indemnités pour préjudice moral et pour conduite délibérée ou inconsidérée courent à partir du 7 août 2019

jusqu'à la date où First Call Trucking Ltd. paie l'indemnité que j'ai ordonnée dans la présente décision.

XI. ORDONNANCE

[62] Pour les motifs qui précèdent, le Tribunal ordonne ce qui suit.

[63] Il est ordonné à First Call Trucking Ltd. de payer à M. Singh, dans les 90 jours suivant la présente décision, ce qui suit :

- a. 15 000 \$ pour le préjudice moral subi dont il a souffert par suite des actes discriminatoires commis;
- b. 15 000 \$ à titre d'indemnité spéciale;
- c. les dommages-intérêts calculés à compter du 7 août 2019, jusqu'au paiement de l'indemnité ordonnée ci-dessus.

Signée par

Jennifer A. Orange
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 27 janvier 2026

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Numéro du dossier du Tribunal : HR-DP-2874-22

Intitulé de la cause : Gurbakshish Singh c. First Call Trucking Ltd

Date de la décision du Tribunal : Le 27 janvier 2026

Date et lieu de l'audience : Le 29 juillet 2025

Audience tenue par vidéoconférence sur Zoom

Comparutions :

M. Gurbakshish Singh, pour son propre compte