

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE CANADIAN HUMAN RIGHTS
TRIBUNAL

MICHELLE DAWSON

la plaignante

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

l'intimée

DÉCISION

MEMBRE INSTRUCTEUR : Pierre Deschamps

2008 TCDP 41
2008/10/03

I. INTRODUCTION 1

II. CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES 3

A. Les événements passés 3

(i) Le Rapport Cantin 3

(ii) L'entente de 2001 7

B. La carrière de Mme Dawson à la Société canadienne des postes 12

C. L'état médical de Mme Dawson 16

III. ASPECTS JURIDIQUES 18

A. Les principes juridiques applicables 19

(i) Discrimination 19

(ii) Représailles 22

(iii) Harcèlement 23

B. Les allégations en cause 23

(i) Les autistes et la LCDP 25

a) Le témoignage de Mme Dawson 25

1. Le témoignage de Mme Dawson sur l'autisme 25

2. Le témoignage de Mme Dawson sur les autistes 26

3. Le témoignage de Mme Dawson à son sujet 28

b) Le témoignage du Dr M. 29

1. Le témoignage du Dr M. sur l'autisme 29

2. Le témoignage du Dr M. au sujet des personnes autistes 30

3. Le témoignage du Dr M. au sujet de Mme Dawson 35

(ii) Les allégations portant sur certaines personnes 38

(iii) Les allégations liées à des incidents précis 41

a) Le dossier médical de Mme Dawson 41

b) La réunion à Ottawa 42

[c\) L'accident de travail 49](#)

[\(iv\) L'enregistrement des conversations 62](#)

[IV. RÉPARATIONS 66](#)

[V. ORDONNANCE 71](#)

I. INTRODUCTION

[1] M^{me} Dawson est une personne autiste. Le 9 août 2002, elle a déposé une plainte en matière de droits de la personne, auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, contre l'intimée. Il s'agit de la deuxième plainte que M^{me} Dawson a déposée contre l'intimée. En ce qui a trait à sa première plainte, le dossier démontre que l'intimée et la plaignante en étaient arrivées à une entente le 16 août 2001. Le dossier démontre aussi que la mise en application de cette entente a causé beaucoup d'irritation à M^{me} Dawson, qui était d'avis que l'intimée ne respectait pas l'entente et même qu'elle la violait.

[2] Dans sa plainte du 9 août 2002, M^{me} Dawson soutient que l'intimée a fait preuve envers elle de discrimination fondée sur une déficience, en contravention à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, parce que l'intimée n'a pas pris des mesures d'accommodement pour la déficience de M^{me} Dawson (l'autisme). M^{me} Dawson soutient aussi que l'intimée a fait preuve envers elle de harcèlement fondé sur sa déficience, en contravention à l'article 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Finalement, M^{me} Dawson soutient que l'intimée a exercé des représailles contre elle parce qu'elle a déposé sa première plainte en matière de droits de la personne, représailles qui contreviennent à l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[3] L'alinéa 7b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* énonce que « [c]onstitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects, de [...] défavoriser [un individu] en cours d'emploi ». L'alinéa 14c) de la Loi énonce que « [c]onstitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu en matière d'emploi ». Quant à l'article 14.1 de la Loi, il prévoit que « [c]onstitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée ». En ce qui a trait aux motifs de distinction illicite, ils sont décrits à l'article 3 de la Loi comme étant « ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience ».

[4] À l'audience, M^{me} Dawson s'est représentée elle-même sans l'aide d'un avocat. La Commission était représentée par un avocat, tout comme l'intimée.

[5] Il convient de noter tout d'abord que la plaignante, dans ses observations finales ainsi que tout au long de l'audience, a beaucoup critiqué la façon dont le Tribunal avait traité ses demandes d'accommodement en cours d'audience. La plaignante était d'avis que le Tribunal était plus disposé à faire preuve d'accommodement pour les besoins de personnes qui n'étaient pas autistes qu'à répondre à ses besoins à elle.

[6] Par exemple, M^{me} Dawson n'a cessé de répéter au début de l'audience que celle-ci n'était pas accessible aux personnes autistes comme elle. Elle a aussi déclaré qu'on ne lui a pas donné les

renseignements ni les réponses dont elle avait besoin. Elle a aussi fait valoir que le type d'horaire qu'on lui a imposé, c'est-à-dire de longues périodes de repas, de longues heures, ne respectait pas ses besoins, que ce dont elle avait besoin était d'une journée rapide très concentrée avec de courtes pauses et aucun repas. À ce sujet, M^{me} Dawson a reconnu qu'elle avait des problèmes logistiques assez importants. M^{me} Dawson a aussi déclaré que la Commission avait agi de façon largement accusatoire en l'espèce, et qu'en fait, elle n'avait pas eu la collaboration de la Commission.

[7] Le Tribunal ne présentera aucune justification judiciaire pour les décisions qui ont été prises en ce qui a trait au déroulement de l'audience et il laissera le dossier servir d'explication. Cela dit, dans ses observations finales, la plaignante a demandé à ce que l'identité de ses médecins traitants reste confidentielle afin de protéger sa propre vie privée. Le Tribunal ne voit aucun préjudice envers les autres parties au fait de ne pas mentionner le nom des médecins traitants de M^{me} Dawson ou le nom du psychologue qui a établi le diagnostic de son état.

II. CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

[8] Avant d'analyser les questions de fond soulevées dans la plainte, un certain nombre de questions préliminaires doivent être traitées. Il s'agit de : A. les événements passés; B. la carrière de M^{me} Dawson à la Société canadienne des postes; C. l'état médical de M^{me} Dawson.

A. Les événements passés

[9] Le Tribunal est d'avis qu'afin de comprendre les questions soulevées dans la présente plainte, il est important de tenir compte des événements qui ont précédé le dépôt de la plainte. Le Tribunal tient compte du fait que ces événements ont déjà été traités dans la première plainte déposée par M^{me} Dawson, qui a été l'objet d'une entente entre les parties. Bien que ces événements ne fassent pas partie de la présente plainte, on y a fait référence et on en a discuté tout au long de l'audience. Ils fournissent un contexte à la présente plainte. Cependant, ils ne peuvent absolument pas être déterminants quant aux conclusions qui sont tirées au sujet des événements visés par la présente plainte, événements qui ont eu lieu entre septembre 2001 et juin 2002. Le Tribunal examinera d'abord le Rapport Cantin et ensuite, l'entente de 2001.

[10] M^{me} Dawson et M^{me} Daoust, un témoin qui a été appelé par l'intimée, ont témoigné au sujet de ces événements. De novembre 1998 à novembre 2002, M^{me} Daoust était gestionnaire en santé et sécurité à la Société canadienne des postes et elle était responsable de la gestion des accidents de travail ainsi que de la prévention de tels accidents.

(i) Le Rapport Cantin

[11] Pendant l'audience, M^{me} Daoust a expliqué au Tribunal à quel moment et de quelle façon elle a participé au dossier de M^{me} Dawson. À ce sujet, elle a témoigné qu'en juillet 1999, elle a reçu un appel de l'un des superviseurs de M^{me} Dawson, M. Schetagne, qui l'avisait que certains des employés de la succursale postale de Pierrefonds (qui ne faisaient pas partie de la gestion) étaient allés voir les gestionnaires et leurs avaient mentionné leurs préoccupations au sujet d'une employée qu'ils avaient vue entrer au travail avec des blessures auto-infligées et leur crainte qu'un jour ils soient blessés par cette personne. D'après M^{me} Daoust, ces employés se demandaient si cette personne représentait un danger pour leur sécurité. M. Schetagne a demandé à M^{me} Daoust d'envoyer quelqu'un à la succursale postale de Pierrefonds qui pourrait parler aux employés et répondre à leurs inquiétudes. M^{me} Dawson a témoigné qu'elle a été surprise et

choquée de savoir que ses collègues avaient pensé qu'elle pouvait devenir violente et qu'elle pouvait poser un danger pour leur sécurité.

[12] M^{me} Daoust a témoigné qu'elle a alors envoyé M^{me} Johanne Cantin, qui était la directrice du Programme d'aide aux employés (PAE), à la succursale postale de Pierrefonds pour rencontrer les employés. M^{me} Daoust a déclaré que lorsqu'elle avait demandé à M^{me} Cantin de se rendre à la succursale postale, c'était dans le but de rassurer les employés et non d'effectuer une enquête au sujet de M^{me} Dawson. D'après M^{me} Daoust, M^{me} Cantin a rencontré les employés, a écrit un rapport et lui a présenté ce rapport en juillet 1999.

[13] Il n'est pas nécessaire de mentionner en l'espèce le contenu exact du rapport, mais il convient de préciser que le rapport contenait les observations et les recommandations de M^{me} Cantin, qu'il a été envoyé à un certain nombre de personnes à la Société canadienne des postes et que M^{me} Dawson n'a eu connaissance de l'existence du rapport qu'à la fin 2000. M^{me} Dawson a expliqué dans son témoignage que le fait qu'autant de personnes à la Société canadienne des postes avaient obtenu une copie du rapport avait eu des répercussions négatives sur leur opinion à son sujet.

[14] M^{me} Daoust a aussi témoigné que lorsqu'elle a envoyé M^{me} Cantin à la succursale postale de Pierrefonds pour enquêter, elle ne savait pas qui M^{me} Dawson était ni que M^{me} Cantin avait une relation professionnelle avec M^{me} Dawson. La preuve démontre que la Société canadienne des postes a un contrat avec un organisme externe qui fournit les services du PAE et que c'est cet organisme qui décide qui sera la personne qui répondra à toute demande de la Société canadienne des postes. M^{me} Daoust a témoigné que la Société canadienne des postes a découvert la déficience de M^{me} Dawson après l'enquête de M^{me} Cantin.

[15] La preuve démontre que le Rapport Cantin a été envoyé à Medisys, une firme qui s'occupe des questions médicales de l'intimée et qu'il s'est aussi retrouvé dans le dossier administratif de M^{me} Dawson à la succursale postale de Pierrefonds. En raison du contenu du rapport de M^{me} Cantin, M^{me} Daoust a témoigné qu'elle était d'avis qu'un suivi devait être effectué pour cette question. La décision a donc été prise d'envoyer une infirmière de Medisys, Madeleine Dufour, au lieu de travail de M^{me} Dawson afin de rassurer les employés de la succursale postale. M^{me} Dawson a témoigné qu'on ne l'a jamais avisée de cette mesure. M^{me} Daoust a soutenu que le syndicat a été avisé ainsi que le « chef d'unité » de M^{me} Dawson.

[16] Les mesures additionnelles que la Société canadienne des postes a prises ont révélé que M^{me} Dawson ne représentait aucun danger pour ses collègues et qu'elle ne s'était jamais infligé de blessures devant ses collègues. M^{me} Daoust a témoigné que toutes les personnes qui ont reçu une copie du Rapport Cantin ont reçu la directive de ne pas en tenir compte.

[17] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a précisé de nombreuses fois qu'elle avait perçu l'initiative d'envoyer M^{me} Cantin à la succursale postale de Pierrefonds comme une enquête à son sujet après que des allégations sérieuses aient été déposées par des collègues au sujet de son comportement violent.

[18] M^{me} Daoust a témoigné que lorsque M^{me} Dawson a eu connaissance de l'existence du Rapport Cantin, en novembre 2000, elle était très en colère de savoir qu'une telle enquête avait été effectuée sans qu'elle ne le sache. Elle ne comprenait pas pourquoi une telle enquête avait eu

lieu et elle ne comprenait pas pourquoi les renseignements contenus dans le rapport avaient été diffusés au sein de la Société canadienne des postes.

[19] Pendant son contre-interrogatoire, M^{me} Daoust a témoigné que tout de suite après décembre 2000, M^{me} Dawson lui a téléphoné de trois à cinq fois, peut-être quatre. Cependant, elle était incapable de fournir des dates. D'après M^{me} Daoust, les appels portaient sur le Rapport Cantin. M^{me} Daoust a témoigné que, pendant le premier appel, M^{me} Dawson s'est plainte du contenu du rapport. M^{me} Daoust a déclaré que M^{me} Dawson ne lui avait jamais mentionné que M^{me} Cantin était sa psychologue. M^{me} Daoust se souvient que M^{me} Dawson lui a demandé à l'époque de retirer la lettre de son dossier et d'aviser ses collègues que le contenu du rapport était faux. M^{me} Daoust a aussi témoigné qu'au cours d'une des conversations téléphoniques portant sur le Rapport Cantin, elles ont eu une discussion au sujet de ce que M^{me} Daoust ferait si elle apprenait que quelqu'un à la succursale postale possédait un fusil.

[20] Le dossier démontre qu'après que M^{me} Dawson a découvert l'existence du Rapport Cantin, M^{me} Daoust a rédigé deux lettres d'excuses.

[21] La première lettre, datée du 18 janvier 2001, porte sur le rapport produit par M^{me} Cantin, la coordonnatrice du PAE de la Société canadienne des postes, en juillet 1999. Le dossier démontre que cette ébauche de lettre ne répondait pas aux attentes de M^{me} Dawson. Dans la lettre, M^{me} Daoust reconnaît que le rapport s'était retrouvé dans le dossier personnel de M^{me} Dawson, où il n'aurait jamais dû être placé, que le rapport n'était pas de nature disciplinaire mais était plutôt un résumé des observations de M^{me} Cantin et des faits qui lui avaient été rapportés par certains des employés de la succursale postale de Pierrefonds. M^{me} Daoust a aussi écrit dans la lettre que le rapport avait été établi pour que la gestion comprenne mieux la situation et aide à informer les collègues adéquatement, au besoin, et elle a assuré M^{me} Dawson que le rapport serait détruit immédiatement. Finalement, M^{me} Daoust a déclaré que, au moment où le rapport a été préparé, M^{me} Cantin avait fait un rapport verbal plus complet et avait avisé la gestion de la Société canadienne des postes que personne travaillant dans la même zone de travail que M^{me} Dawson ne devrait s'inquiéter de sa sécurité au travail.

[22] La deuxième lettre, qui est datée du 4 juin 2001 et qui a aussi été rejetée par M^{me} Dawson, porte sur une réunion qui a eu lieu le 7 février 2001 avec M^{me} Dawson. La lettre explique qu'aucune plainte n'a jamais été déposée au sujet de son travail et que son travail était exemplaire, qu'elle n'avait pas eu un certain type de comportement, qu'elle n'était pas dangereuse envers d'autres personnes et qu'elle n'attaquerait jamais physiquement quelqu'un.

(ii) L'entente de 2001

[23] Le dossier démontre que la première plainte déposée par la plaignante contre l'intimée a été réglée le 16 août 2001. La première plainte portait sur le Rapport Cantin. Selon les conditions de l'entente, l'intimée a accepté de payer un certain montant d'argent à un organisme de bienfaisance et de s'excuser auprès de M^{me} Dawson.

[24] Pendant son témoignage, M^{me} Dawson a souvent fait allusion aux problèmes auxquels elle a fait face en ce qui a trait au respect de l'entente convenue pour la première plainte et à la façon dont elle a été traitée par M^{me} Huguette Demers, directrice des Ressources humaines de la Société canadienne des postes pour la province de Québec. Le retard dans le paiement du montant prévu dans l'entente est devenu très frustrant pour M^{me} Dawson. Ce qui semble avoir été

particulièrement frustrant pour M^{me} Dawson est le fait que M^{me} Demers lui a dit que le paiement du montant prévu dans l'entente avait été fait, alors que ce n'était pas le cas.

[25] La preuve démontre que M^{me} Dawson a été capable d'expliquer l'entente à ses collègues au cours d'une réunion d'étage de cinq minutes le 6 septembre 2001. M^{me} Dawson a noté que la réunion a eu lieu après la diffusion, en février 2001, d'un documentaire à Radio-Canada dans lequel elle apparaissait. D'après son témoignage, 100 personnes se sont présentées à la réunion. Lors de cette réunion, M^{me} Dawson a déclaré qu'elle était autiste, elle a informé les gens présents de sa plainte en matière de droits de la personne qui venait tout juste d'être réglée et elle a parlé un peu de la formation en droits de la personne effectuée à la Société canadienne des postes. De façon plus précise, M^{me} Dawson a noté que la discrimination envers les autistes n'est pas causée par les autistes, que le problème n'est pas l'autisme et qu'il n'existe pas un ensemble de droits pour les personnes qui sont considérées « folles » et un autre ensemble pour le reste de la population.

[26] Quant à elle, M^{me} Daoust a témoigné qu'en 2001, après le règlement de la première plainte, des réunions ont eu lieu avec M^{me} Dawson. M^{me} Daoust était présente à deux de ces réunions qui ont été tenues à la succursale postale de Pierrefonds.

[27] Le dossier démontre qu'une réunion a eu lieu le 21 septembre 2001. Richard Paradis, Danielle Daoust, Jacques Théroux, Christian Potvin et Michel Couture étaient présents à la réunion. M^{me} Daoust a déclaré qu'à un certain moment pendant la réunion, M^{me} Dawson a dit à Richard Paradis de se taire et qu'il n'avait pas le droit de parler. Cependant, M^{me} Daoust a reconnu qu'elle ne se souvenait pas des mots exacts qui avaient été utilisés. M^{me} Daoust a aussi déclaré qu'elle ne se souvenait pas de l'objet de la réunion ni de la personne qui l'avait organisée.

[28] Néanmoins, M^{me} Daoust a déclaré qu'au cours de la réunion, on avait discuté du contenu des deux lettres d'excuses susmentionnées. M^{me} Daoust a témoigné que c'était M^{me} Dawson qui avait demandé que la lettre contienne une déclaration au sujet du fait qu'elle n'était pas violente. Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré qu'elle avait besoin que cela soit écrit afin de garantir sa sécurité. D'après M^{me} Dawson, il semble que M^{me} Daoust ne voulait pas reconnaître que sa deuxième lettre était mal formulée, en particulier l'endroit où il était déclaré qu'en conclusion, [traduction] « la gestion et vos collègues savent maintenant que bien que vous souffrez d'autisme, votre état ne représente aucun danger à la sécurité des autres ». M^{me} Dawson a aussi témoigné qu'au cours de la réunion, on lui a dit que si elle avait des inquiétudes à propos de quoi que ce soit, elle devait parler à Richard Paradis.

[29] Il convient de noter que M^{me} Boucher, gestionnaire des droits de la personne à la Société canadienne des postes, l'une des deux témoins de l'intimée, a déclaré dans son témoignage que c'est dans le contexte de l'application de l'entente prévue à la suite de la première plainte qu'une personne a été assignée pour répondre aux questions de M^{me} Dawson et que cette décision a été prise afin de réduire au minimum le nombre de personnes qui devaient traiter avec elle. D'après le témoignage de M^{me} Boucher, cette personne a d'abord été Richard Paradis, puis il a été remplacé par Huguette Demers. Il semble que cela ait été fait afin de mieux comprendre M^{me} Dawson et de mieux répondre à ses questions.

[30] M^{me} Daoust a témoigné qu'après le règlement de la première plainte, elle a reçu des appels de la part de M^{me} Dawson qui était toujours préoccupée par l'entente. D'après M^{me} Daoust, toutes

les conversations téléphoniques ont duré entre 30 à 45 minutes. Elle a expliqué que la raison pour laquelle M^{me} Dawson lui téléphonait était qu'elle avait téléphoné à ses patrons et qu'ils n'avaient pas retourné ses appels. M^{me} Daoust a déclaré que pendant les appels téléphoniques, M^{me} Dawson levait parfois la voix, particulièrement lorsqu'elle n'obtenait pas la réponse qu'elle voulait, mais qu'elle n'a jamais été insultante.

[31] Le dossier démontre qu'il a fallu quelques mois de plus pour résoudre complètement la question de l'entente. En fait, cette question n'a été résolue qu'en décembre 2001.

[32] Il convient de noter que pendant son témoignage, M^{me} Daoust a déclaré qu'après juillet 1999, elle a reçu beaucoup d'appels téléphoniques de la part de M^{me} Dawson. Elle a reconnu qu'elle n'avait jamais pris note de ces conversations téléphoniques. D'après M^{me} Daoust, ces conversations, qui avaient lieu à la fin de la journée, duraient très longtemps, entre une demi-heure et une heure. Cependant, M^{me} Daoust a reconnu que certaines des conversations étaient plus courtes, mais que la plupart duraient probablement 30 minutes ou plus.

[33] D'après M^{me} Daoust, M^{me} Dawson parlait sans s'arrêter et, parfois, elle se fâchait. M^{me} Daoust a témoigné qu'elle n'était pas la seule qui recevait des appels de M^{me} Dawson. D'autres employés, tels que Carman Lapointe-Young, Raymond Poirier, Huguette Demers, Richard Paradis et Louise Lefebvre, ont tous vécu ce type de situation, qui n'était pas toujours facile à gérer. D'après M^{me} Daoust, les personnes à qui M^{me} Dawson téléphonait devaient lui raccrocher au nez afin de mettre fin à la conversation.

[34] En ce qui a trait aux appels, M^{me} Daoust a déclaré qu'elle ne pouvait pas se souvenir à quel moment M^{me} Dawson a commencé à parler à M^{me} Traversy, gestionnaire, Relations du travail, ni combien de fois elle lui a parlé. Cependant, elle a été en mesure de se souvenir que M^{me} Traversy lui avait téléphoné et lui avait dit que M^{me} Dawson l'avait appelée et que ses questions devaient être traitées au niveau local et non au niveau national. Le dossier démontre que M^{me} Traversy s'est occupée du dossier de M^{me} Dawson au cours du règlement de la première plainte, qui a eu lieu en août 2001.

[35] D'après M^{me} Daoust, M^{me} Dawson lui a téléphoné parce qu'elle craignait de perdre son emploi étant donné qu'elle était venue travailler alors qu'elle était blessée et parce qu'elle avait peur d'être vue comme une mauvaise employée. D'après M^{me} Daoust, ces conversations téléphoniques auraient eu lieu au moment où la restructuration de la succursale postale de Pierrefonds a eu lieu. D'après M^{me} Dawson, cette restructuration a eu lieu en avril 1999 et d'après M^{me} Daoust, en juillet 1999. Les préoccupations de M^{me} Dawson portaient notamment sur son casier de facteur. Cependant, M^{me} Daoust a été incapable de se souvenir exactement si ces appels téléphoniques avaient eu lieu au moment de la restructuration ou en décembre 2000, lorsque M^{me} Dawson a obtenu une copie du Rapport Cantin.

[36] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a contredit avec véhémence le fait qu'elle a commencé à téléphoner à M^{me} Daoust en 1999. D'après elle, il s'agit d'une pure fabrication. Elle a déclaré qu'elle travaillait à la Société canadienne des postes depuis 1988 et qu'elle trouvait incroyable la supposition qu'elle aurait commencé à téléphoner à M^{me} Daoust après juillet 1999 pour quelque raison que ce soit.

[37] M^{me} Dawson a témoigné qu'elle n'a appris l'existence de M^{me} Daoust que lorsqu'elle a eu connaissance du Rapport Cantin en novembre 2000. Le dossier démontre que M^{me} Daoust a écrit à M^{me} Dawson le 18 janvier 2001 au sujet du Rapport Cantin. M^{me} Dawson a aussi témoigné qu'elle a rencontré M^{me} Daoust pour la première fois le 21 septembre 2001 dans le contexte du règlement de sa première plainte.

[38] Lorsque que M^{me} Dawson lui a demandé s'il était possible qu'elle ait commencé à lui téléphoner après le 7 août 2001, après la signature du procès-verbal du règlement, M^{me} Daoust a répondu que tout était possible, qu'elle n'avait pas les dates. Lorsque le président lui a demandé s'il fallait comprendre qu'entre 1999 et septembre 2001, elle avait reçu beaucoup d'appels téléphoniques de la part de M^{me} Dawson au cours desquelles celle-ci parlait de problèmes qu'elle avait au travail, M^{me} Daoust a donné la réponse suivante : [traduction] « Bien, j'ai l'impression qu'on s'est parlé peu de temps après l'enquête. Évidemment, après la découverte du rapport (à la fin 2000), le nombre d'appels a augmenté, les questions ont augmentées, mais à quelles dates, comme j'ai dit, M^{me} Dawson est bonne avec les dates parce qu'elle écrit tout, elle sait quand, ainsi de suite; je n'ai pris aucune note. »

[39] La preuve démontre que M^{me} Daoust a été incapable de se souvenir précisément du moment où elle a commencé à parler au téléphone avec M^{me} Dawson. De plus, compte tenu du déroulement des événements, du témoignage de M^{me} Dawson ainsi que du témoignage du D^r M., ci-dessous, selon lequel les personnes autistes sont [traduction] « extraordinairement précises au sujet des choses dont ils se plaignent », le Tribunal conclut que selon toute probabilité, M^{me} Dawson a commencé à téléphoner à M^{me} Daoust après qu'elle ait découvert le Rapport Cantin, c'est-à-dire en novembre 2000.

[40] Les événements précédents, c'est-à-dire le Rapport Cantin ainsi que le règlement de 2001, fournissent un contexte pour la deuxième plainte de M^{me} Dawson et présentent des renseignements importants quant à la compréhension des événements qui constituent une partie de la deuxième plainte de M^{me} Dawson.

B. La carrière de M^{me} Dawson à la Société canadienne des postes

[41] M^{me} Dawson a commencé à travailler à la Société canadienne des postes en décembre 1988 comme factrice à temps plein. Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré qu'elle avait travaillé à la Société canadienne des postes pendant 15 ans, jusqu'à ce qu'elle quitte en congé de maladie. Elle soutient qu'elle se sent maintenant comme si elle a un peu perdu son travail à la Société canadienne des postes et qu'elle n'est pas motivée à y retourner. M^{me} Dawson a témoigné qu'elle aimait beaucoup son travail et qu'il était très important pour elle.

[42] M^{me} Dawson a déclaré dans son témoignage qu'elle était une très bonne employée. Elle a témoigné qu'elle avait un dossier de travail parfait à la Société canadienne des postes : elle ne prenait pas de journée de maladie; elle ne faisait pas de temps supplémentaire sur sa route; elle ne déclarait aucun accident de travail; elle ne se plaignait pas lorsqu'on violait ses droits, aucune mesure disciplinaire n'avait jamais été prise contre elle, même pour des questions mineures; elle faisait tout ce dont la Société canadienne des postes s'attendait de la part de ses employés. La preuve ne contredit pas ces affirmations. Aucun des témoins appelés par la Société canadienne des postes n'a mis en doute son dossier de travail parfait à la Société canadienne des postes, au contraire.

[43] Par exemple, dans la deuxième lettre écrite par M^{me} Daoust, qui portait sur la première plainte et que M^{me} Dawson a rejetée, la Société canadienne des postes reconnaît clairement que son travail à titre de factrice était, à l'époque, exemplaire et qu'aucun client n'avait présenté de plainte. Dans la lettre d'excuses qui a été placée le 7 août 2001 sur le tableau d'affichage de la succursale postale de Pierrefonds, M^{me} Traversy, gestionnaire des Relations du travail à la Société canadienne des postes, reconnaît clairement la confiance de la Société envers les capacités de M^{me} Dawson et envers son engagement à maintenir un travail de haute qualité. Dans la lettre d'excuses, la Société canadienne des postes reconnaît aussi que M^{me} Dawson n'a rien fait qui mérite une plainte de la part de la gestion, de ses collègues ou des clients.

[44] M^{me} Dawson a témoigné que beaucoup de personnes sur son étage de travail faisaient des choses très gentilles pour elle et qu'elle les aidait. Cependant, elle a déclaré dans son témoignage qu'elle avait des problèmes avec ses superviseurs, principalement M. Schetagne et M. Potvin. Elle a mentionné des incidents précis dans son témoignage, dont l'un d'eux serait survenu la journée où M. Potvin est venu la voir et lui a dit qu'elle n'obtiendrait pas les choses qu'elle avait demandées en matière d'accommodement et où il avait jeté son casier de tri. M^{me} Dawson a aussi mentionné un incident où M. Schetagne l'a empoignée et l'a poussée en dehors de son bureau.

[45] M^{me} Daoust a témoigné que la Société canadienne des postes avait tenté d'accommoder M^{me} Dawson de nombreuses façons, que la Société, d'après M^{me} Daoust, avait contourné les règles, ou n'en avait pas tenu compte, afin d'accommoder M^{me} Dawson. M^{me} Dawson a contesté avec véhémence cette affirmation.

[46] Par exemple, en ce qui a trait à la restructuration de la succursale postale de Pierrefonds qui, d'après M^{me} Dawson, a eu lieu au printemps 1999, M^{me} Daoust a témoigné que la Société canadienne des postes avait tenté de changer le moins possible la route de livraison de M^{me} Dawson, compte tenu du fait qu'elle était autiste, que tout changement à la route de livraison de M^{me} Dawson entraînait beaucoup d'adaptation pour elle et qu'au cours de la restructuration des routes de livraison à la succursale postale de Pierrefonds, la route de M^{me} Dawson n'avait pas fait partie du processus d'adjudication afin de lui permettre de garder la majeure partie de sa route et de réduire au minimum tout changement.

[47] D'après M^{me} Daoust, afin d'accommoder M^{me} Dawson, on lui a permis de commencer à travailler avant ses collègues, puisqu'on lui a permis de ramasser son courrier avant les autres facteurs. M^{me} Daoust a aussi déclaré que la Société canadienne des postes a modifié le système d'éclairage afin de répondre au besoin de M^{me} Dawson ou à sa demande de diminuer la luminosité.

[48] M^{me} Daoust a témoigné qu'on lui a dit que la Société canadienne des postes avait aussi permis à M^{me} Dawson de laisser la configuration de son casier de tri comme elle était, même si elle ne respectait pas les normes nationales, et qu'elle lui avait permis de trier son courrier d'une façon différente de tous les autres employés. Pour M^{me} Daoust, il s'agissait là d'une autre mesure d'accommodement fournie par la Société canadienne des postes.

[49] M^{me} Daoust a aussi déclaré qu'on lui a dit que le casier de M^{me} Dawson avait été changé parce qu'elle ne pouvait pas travailler correctement avec les normes existantes. D'un autre côté, M^{me} Daoust a témoigné que les facteurs pouvaient apporter des ajustements mineurs à la conception de leur casier. Cependant, ils étaient tenus de respecter les normes nationales. Si un

facteur n'était pas satisfait des normes nationales, elle a déclaré qu'il pouvait porter appel, mais qu'autrement, sauf pour des changements mineurs, il devait s'adapter à la conception du casier qui correspondait aux normes nationales. Les griefs étaient réglés en fonction de la convention collective.

[50] Dans le contre-interrogatoire de M^{me} Daoust, M^{me} Dawson a suggéré à M^{me} Daoust qu'elle avait pu modifier son casier parce que celui-ci était plein d'erreurs. M^{me} Daoust a répondu que M^{me} Dawson n'aimait pas les normes nationales et elle a déclaré qu'elle supposait que M^{me} Dawson avait eu la permission d'avoir un casier spécial en raison de son état et qu'autrement, elle n'aurait pas eu le droit d'installer son casier de la façon dont elle l'avait fait. Elle aurait eu à respecter les normes nationales.

[51] M^{me} Dawson s'est fortement opposée à l'interprétation selon laquelle le casier qu'on lui avait donné était un bon casier qui respectait les normes nationales. Elle a déclaré dans son témoignage que la Société canadienne des postes avait rejeté au pied levé ses préoccupations au sujet de la conception de son casier, qu'elle n'avait pas cru qu'il s'agissait de préoccupations légitimes et qu'elle avait supposé que les modifications qui avaient été acceptées avaient été accordées afin d'accommoder son état. M^{me} Dawson a exprimé l'avis selon lequel les modifications qu'elle avait apportées à son casier n'avaient rien à voir avec son état, mais qu'elles portaient plutôt sur la conception défectueuse ou problématique du casier.

[52] M^{me} Dawson a aussi allégué dans son témoignage que l'accommodement est devenu un problème lorsque la Société canadienne des postes a eu connaissance de son diagnostic en 1999 et qu'avant cela, de son entrée en poste en 1988 jusqu'en 1999, cela n'avait jamais été un problème. Elle a témoigné qu'elle avait demandé des mesures d'accommodement deux fois en raison de sa déficience. Elle a affirmé que ses demandes portaient sur la flexibilité de son horaire et sur le besoin d'enregistrer les conversations dans un environnement hostile. En ce qui a trait aux autres mesures susmentionnées, à son avis, elles ne portaient pas sur son état. Selon elle, d'autres facteurs avaient demandé des accommodements semblables.

C. L'état médical de M^{me} Dawson

[53] M^{me} Dawson a témoigné que son premier diagnostic d'autisme a été rendu au début des années 90, par M. T., qui avait un doctorat en psychologie et était chercheur à l'Université du Québec à Montréal, et par la D^{re} K.

[54] Dans une lettre datée du 9 avril 1999, adressée à M. Christian Potvin, M. T. déclare ce qui suit : [traduction] « L'autisme se caractérise par des déficiences qualitatives en matière d'interactions sociales, des difficultés qualitatives en communication, un besoin intense de structure ainsi que certains comportements qui pourraient être perçus comme bizarres ». Il ajoute : [traduction] « En raison de ce trouble, M^{me} Dawson a besoin d'un environnement hautement structuré et constant afin de bien fonctionner et elle aura donc des difficultés à s'adapter aux changements dans sa routine de travail. M^{me} Dawson est une femme intelligente qui semble être capable de composer avec son environnement et d'adapter celui-ci afin de répondre aux besoins spéciaux que sa déficience crée ». À la fin de sa lettre, M. T. déclare qu'il reste à la disposition de la Société canadienne des postes afin de répondre à toute question qu'elle puisse avoir au sujet du trouble autistique et qu'avec la permission de M^{me} Dawson, il lui ferait plaisir de répondre aux questions portant sur son cas précis.

[55] Dans une note écrite le 7 avril 1999, à qui de droit, la D^{re} K. déclare que Michelle Dawson est l'une de ses patientes depuis de nombreuses années, que M^{me} Dawson est autiste et qu'afin qu'elle puisse continuer d'effectuer ses tâches correctement, elle a besoin de souplesse en matière d'horaires et de zones de travail.

[56] La preuve démontre que les services de santé de Medisys, la firme externe qui s'occupe des questions médicales des employés de la Société canadienne des postes, ont reçu la lettre de M. T. ainsi que la note de la D^{re} K. le 14 avril 1999. Il convient de noter que M^{me} Dawson a déclaré qu'elle croyait que la Société canadienne des postes avait pris connaissance de son état en avril 1999.

[57] Le Tribunal conclut que la Société canadienne des postes a clairement été avisée de l'état de M^{me} Dawson en avril 1999. Quant à elle, M^{me} Daoust a témoigné qu'elle a eu connaissance de l'état de M^{me} Dawson en juillet 1999, après avoir reçu le Rapport Cantin.

[58] M^{me} Dawson a témoigné qu'après qu'elle a avisé la Société canadienne des postes de son diagnostic, tout a mal tourné. Avant cela, même si M^{me} Dawson se présentait au travail avec des blessures auto-infligées, cela ne semblait pas créer de questions ou de préoccupations pour la Société canadienne des postes. Elle a déclaré dans son témoignage que les choses ont changé après que certains employés de Pierrefonds se sont sentis menacés par elle et qu'ils ont envoyé une lettre à ce sujet à M^{me} Daoust en juillet 1999.

[59] Cependant, le dossier démontre que le 6 septembre 2001, M^{me} Dawson a été en mesure de parler à environ 100 de ses collègues dans le contexte du règlement de sa première plainte en matière de droits de la personne, comme je l'ai déjà mentionné. Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré qu'après ce jour, elle n'a eu aucun problème avec ses collègues. Même les quelques personnes qui la regardaient encore d'un air suspect ne se moquaient plus d'elle. Les nouveaux employés à la succursale postale ont obtenu des renseignements justes à son sujet et ses collègues s'assuraient d'aviser les nouveaux employés de la façon dont ils devaient se comporter envers elle. Il semble que ses collègues se soient donnés beaucoup de mal afin d'avertir les nouveaux employés de l'état de M^{me} Dawson et du fait qu'il fallait parfois la traiter différemment des autres employés. D'après M^{me} Dawson, la réunion d'étage avait eu un effet remarquable sur ses collègues. Cette réunion de 5 minutes avait constitué, pour M^{me} Dawson, un tournant décisif dans la façon dont ses collègues la percevaient. D'après elle, la clé de ce tournant était le fait que ses collègues avaient obtenu des renseignements justes à son sujet et qu'ils avaient maintenant une certaine idée des conséquences de leurs actions.

III. ASPECTS JURIDIQUES

[60] La plainte déposée par M^{me} Dawson soulève un certain nombre de questions juridiques ainsi que des questions précises en matière de droits de la personne.

[61] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré que, par cette plainte, elle tentait d'obtenir une décision qui établisse que les personnes autistes sont des humains protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et qui statue sur la question de savoir si les personnes autistes sont humaines au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et que la Loi les protège .

[62] Quant à la Commission, dans ses observations finales, elle soutient que les questions que le Tribunal doit trancher par rapport à la présente plainte sont :

- (1) Si l'intimée n'a pas garanti à la plaignante un environnement de travail libre de tout harcèlement parce qu'elle n'a pas répondu de façon appropriée aux préoccupations et aux besoins de la plaignante ou parce qu'elle l'a traitée de façon intolérante et paternaliste et qu'elle n'a pas fait preuve de diligence raisonnable afin de garantir que l'environnement de travail de la plaignante était libre de tout harcèlement;
- (2) Si l'intimée a fait preuve envers la plaignante de discrimination fondée sur sa déficience parce qu'elle n'a pas répondu de façon appropriée à ses préoccupations et à ses besoins ou parce qu'elle l'a traitée de façon intolérante et paternaliste et qu'elle n'a pas fait preuve de diligence raisonnable afin de garantir que l'environnement de travail de la plaignante était libre de tout harcèlement;
- (3) Si l'intimée a fait preuve envers la plaignante de discrimination fondée sur sa déficience parce que, lorsqu'on lui a présenté une demande appuyée par des recommandations médicales, elle n'a pas accommodé les besoins de la plaignante en ce qui a trait à l'enregistrement des conversations avec la gestion;
- (4) Si l'employeur a exercé des représailles contre la plaignante parce qu'elle a déposé l'une de ses plaintes, ou les deux, auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

[63] Le Tribunal traitera tour à tour chacune de ces questions, c'est-à-dire si les personnes autistes sont des humains et sont protégées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, si on a fait preuve de discrimination envers M^{me} Dawson dans le cadre de son emploi, si la Société canadienne des postes a exercé des représailles contre elle parce qu'elle a déposé une plainte en matière de droits de la personne, ainsi que si elle a été victime de harcèlement en milieu de travail.

A. Les principes juridiques applicables

[64] Il importe d'entrée de jeu d'exposer les principes juridiques applicables à l'examen des points soulevés par la plaignante contre l'intimée en ce qui concerne la discrimination, les représailles et le harcèlement.

(i) Discrimination

[65] Dans les affaires portant sur les droits de la personne, de même que dans les affaires civiles, il incombe au plaignant, ou au demandeur, d'établir ce qu'il avance, selon la prépondérance de la preuve. Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons Sears Ltd. (O'Malley)*, [1985] 2 R.C.S. 536.)

[66] Cela dit, dans les procédures portées devant les tribunaux des droits de la personne, le plaignant doit établir une preuve *prima facie* de discrimination avant que la charge de la preuve soit transférée à l'intimé, lequel doit alors donner une explication raisonnable, autre qu'un simple prétexte, propre à convaincre le Tribunal que, par exemple, la raison pour laquelle une personne n'a pas été nommée à un poste n'avait absolument rien à voir avec un motif de distinction illicite. Comme l'écrivait le juge McIntyre dans l'arrêt *O'Malley*, la preuve suffisante jusqu'à preuve du contraire est une preuve qui porte sur les allégations faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffit à justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de l'intimé. Autrement dit, la preuve *prima facie* est une preuve qui, si elle est jugée crédible, et si l'intimé n'y répond pas d'une manière satisfaisante, suffira au plaignant pour avoir gain de cause.

[67] Dans la décision *Morris c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [2005] A.C.F. n° 731, la Cour fédérale a jugé que le critère *O'Malley* était le critère juridique de la preuve *prima facie* de discrimination prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Selon ce précédent, est une question mixte de droit et de fait la question de savoir si la preuve produite dans un cas

donné suffit à établir une différence préjudiciable de traitement fondée sur un motif de distinction illicite, lorsque cette preuve est jugée crédible et que l'intimé n'y a pas répondu d'une manière satisfaisante (décision *Morris*, paragraphe 27).

[68] Le Tribunal partage l'opinion exprimée dans la décision *Singh c. Canada (Statistique Canada)*, [1998] D.C.D.P. n° 7, au paragraphe 197, opinion selon laquelle, pour que soit établie une preuve *prima facie* de discrimination, le plaignant doit offrir davantage que des généralisations hâtives. Par ailleurs, comme on peut le lire dans la décision *Bobb*, une simple allégation selon laquelle telle ou telle conduite était motivée par des distinctions illicites ne saurait remplacer une preuve des faits (*Bobb c. Alberta (Human Rights and Citizenship Commission)*, [2004] A.J. n° 117, paragraphe 76). Le Tribunal partage également l'opinion selon laquelle un tribunal devrait s'abstenir de conclure à la discrimination fondée sur un motif de distinction illicite lorsque la discrimination alléguée par le plaignant peut raisonnablement avoir une autre explication.

[69] La conviction, si ferme soit-elle, qu'une personne est victime de discrimination ne permet pas en droit de conclure à l'existence de discrimination ni n'établit une preuve *prima facie* de discrimination (*Singh c. (Statistique Canada)* [1998] D.C.D.P. n° 7, paragraphe 206). Comme on peut le lire dans la décision *Filgueira c. Garfield Container Transport Inc.*, [2005] TCDP 32, au paragraphe 40, il doit y avoir une certaine preuve, c'est-à-dire quelque chose qui fait en sorte qu'il est plus probable qu'une prétention particulière soit vraie qu'il est probable qu'elle ne le soit pas.

[70] Au fil des ans, les tribunaux des droits de la personne ont reconnu que les plaignants disposent rarement d'une preuve directe attestant que la discrimination était le facteur à l'origine d'une décision ou d'un comportement, et cela parce que la discrimination n'est pas une attitude que l'on manifeste en général ouvertement. Comme on peut le lire dans la décision *Basi c. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1988] C.C.D.P. n° 2, il est rare qu'on puisse prouver par des preuves directes qu'un acte discriminatoire a été commis.

[71] Un plaignant qui allègue la discrimination doit donc le plus souvent s'en remettre à une preuve circonstancielle, et notamment à la manière dont telle personne ou telle organisation s'est comportée envers lui (*Brooks c. Canada (Ministère des Pêches et des Océans)*, 2006 A.C.F. n° 1569, paragraphe 27). Le critère est le suivant : la preuve circonstancielle, si elle est jugée crédible, va-t-elle dans le sens de la discrimination alléguée?

[72] Dans la décision *Brooks*, le Tribunal écrivait, au sujet de la preuve circonstancielle, qu'« il ne suffit pas que la preuve circonstancielle soit compatible avec une inférence de discrimination. Cela ne fait qu'établir la possibilité de discrimination, ce qui ne suffit pas à prouver le bien-fondé de la cause. La preuve doit être incompatible avec d'autres possibilités. » (Décision *Brooks*, paragraphe 114.)

[73] Cela dit, comme on peut le lire dans la décision *Wall c. Kitigan Zibi Education Council*, [1997] C.C.D.P. n° 6, la norme de preuve dans les affaires de discrimination reste la norme civile ordinaire de la prépondérance des probabilités et, s'agissant de la preuve circonstancielle, le critère est le suivant : on peut conclure à la discrimination quand la preuve présentée à l'appui rend cette conclusion plus probable que n'importe quelle autre conclusion ou hypothèse (B. Vizkelety, *Proving Discrimination in Canada*, Carwell, 1987, page 142).

[74] Par conséquent, pour savoir si une conduite alléguée est discriminatoire, le Tribunal doit analyser et examiner attentivement la conduite en soi ainsi que le contexte dans lequel elle s'est manifestée, en gardant à l'esprit, comme on peut le lire dans la décision *Marinaki c. Canada (Développement des ressources humaines)*, [2000] C.C.D.P. n° 2, que, pour qu'un plaignant obtienne gain de cause, il n'est pas nécessaire que la discrimination soit l'unique raison de l'acte reproché, il suffit qu'elle l'explique en partie (décision *Marinaki*, paragraphe 191). L'intention d'exercer de la discrimination ne permet pas de conclure à l'existence de discrimination (*Nova Scotia (Human Rights Commission) c. Play it Again Sports Ltd*, [2004] N.S.J. n° 403, paragraphe 37.)

(ii) Représailles

[75] La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, dans sa forme actuelle, ne considère les représailles ou les menaces de représailles que dans le cadre d'une plainte qui a été déposée et d'une conduite qui fait suite à la plainte ainsi déposée (*Witwicky c. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [2007] C.C.D.P. n° 28). La source des représailles doit donc être le dépôt d'une plainte et non, par exemple, un événement qui est survenu avant le dépôt de la plainte.

[76] La loi est claire. L'article 14.1 ne considère les représailles qu'en rapport avec le dépôt d'une plainte. Par ailleurs, comme l'écrivait le Tribunal dans la décision *Marinaki c. Canada (Développement des ressources humaines)*, [2000] C.C.D.P. n° 2, paragraphe 224, l'article 14.1 de la Loi est entré en vigueur le 30 juin 1998, sans prévoir d'effet rétroactif. Appliquer la nouvelle disposition relative aux mesures de représailles de la *Loi* à des actes qui sont survenus avant que l'article entre en vigueur serait d'accorder de nouvelles conséquences à des événements qui sont survenus avant la promulgation. On donnerait ainsi un effet rétroactif à la *Loi*, ce qui n'est généralement pas admissible et ce qui n'est pas appuyé par le libellé de la *Loi*.

(iii) Harcèlement

[77] La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne définit pas le harcèlement, mais la jurisprudence donne une telle définition. Dans la décision *Hill c. Air Canada*, 2003 TCDP 9, le Tribunal écrivait que le harcèlement réside essentiellement dans la création d'un climat de travail hostile qui porte atteinte à la dignité personnelle du plaignant. Dans la décision *Marinaki c. Canada (Développement des ressources humaines)*, [2002] C.C.D.P. n° 2, le Tribunal examinait les éléments qui doivent être pris en compte lorsqu'il s'agit de savoir s'il y a eu harcèlement au sens de l'article 14 de la *Loi*.

[78] Dans l'affaire *Marinaki*, le Tribunal exprimait l'avis que les victimes de harcèlement n'ont pas à démontrer qu'elles ont subi des pertes financières, et que, pour qu'un comportement soit assimilable à du harcèlement, il faut une certaine répétition ou persistance, encore que, dans certains cas, un seul incident grave suffise à constituer du harcèlement (décision *Marinaki*, paragraphes 188 à 191). Comme on peut le lire dans le jugement *Bobb c. Alberta (Human Rights and Citizenship Commission)*, [2004] A.J. n° 117, un seul incident peut, dans certains cas, suffire à créer un milieu de travail hostile. Dans ces cas, la nature de la conduite doit être appréciée selon la règle des données inversement proportionnelles : plus graves sont la conduite et ses conséquences, moins la répétition de cette conduite sera nécessaire; à l'inverse, moins grave sera la conduite, plus elle devra avoir persisté.

B. Les allégations en cause

[79] M^{me} Dawson croit sincèrement que la Société canadienne des postes a fait preuve de discrimination, de représailles et de harcèlement envers elle. Le préjudice moral qu'elle a subi porte sur plus que les événements précis qui ont eu lieu au travail. Il touche aussi la façon dont la Société canadienne des postes a traité ses préoccupations.

[80] Dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson souligne le fait que tout au long de la période en cause, chaque fois qu'elle a discuté avec un membre de l'intimée, celle-ci a non seulement défendu ses employés, mais elle a fait l'éloge et a félicité ceux qui, d'après M^{me} Dawson, l'avaient insultée, menacée et blessée et qui avaient violé ses droits. Elle soutient qu'elle a tenté à maintes reprises de découvrir, auprès de l'intimée, ce qu'elle avait fait de mal. Elle fait valoir que l'intimée continue de refuser de lui répondre.

[81] M^{me} Dawson est d'avis que les actions de la Société canadienne des postes étaient fondées sur la croyance que les autistes sont incapables de s'exprimer eux-mêmes et de prendre leurs propres décisions, que seuls les experts et les personnes qui ne sont pas autistes ont des connaissances au sujet de cette maladie, que les autistes sont bizarres et qu'ils sont difficiles à gérer. Dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson déclare qu'à son travail, on la traitait comme une non-personne, même si son dossier de travail restait excellent. Elle soutient qu'elle n'a jamais directement approché un membre de la gestion de la succursale postale de Pierrefonds pour quoi que ce soit, qu'elle a eu recours à des intermédiaires afin de prévenir des vagues d'intolérance, de menaces et d'accusations de la part de l'intimée et que tous les efforts qu'elle a déployés afin de résoudre ce problème généralisé et fortement ancré en matière de droits de la personne, qui ont été très épuisants pour elle, se sont effondrés en raison de la mauvaise foi de la gestion. Elle exprime aussi l'opinion selon laquelle sa situation s'est aggravée depuis qu'elle a déposé sa première plainte et que cela la porte à croire qu'elle est victime de représailles parce qu'elle a déposé sa première plainte en matière de droits de la personne.

[82] Au-delà de ces allégations générales, M^{me} Dawson et la Commission ont ciblé certains employés de l'intimée qui, ils soutiennent, ont fait preuve de discrimination et de représailles contre M^{me} Dawson et l'ont harcelée, et ont mentionné certains événements au cours desquels l'intimée, par les agissements de certains employés, a fait preuve de discrimination, de représailles et de harcèlement envers M^{me} Dawson.

[83] Le Tribunal analysera chacune des allégations liées aux employés précis et à certains événements. Cependant, avant d'effectuer une telle analyse, le Tribunal tranchera la question de savoir si les autistes sont des personnes et sont ainsi protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La réponse à cette question devrait donner des renseignements importants en ce qui a trait à la situation des autistes, notamment celle de M^{me} Dawson.

(i) Les autistes et la LCDP

[84] À ce sujet, le Tribunal a entendu le témoignage du D^r M., qui est le seul médecin qui a été appelé à témoigner, ainsi que le témoignage de M^{me} Dawson. L'intimée n'a appelé aucun expert.

a) Le témoignage de M^{me} Dawson

[85] À l'audience, l'avocat de l'intimée a soulevé une objection quant à la capacité de M^{me} Dawson de parler de l'autisme en général. Le Tribunal a conclu que, même si M^{me} Dawson n'était pas une experte qualifiée en matière d'autisme, le fait qu'elle était autiste la rendait

particulièrement consciente de toutes les questions touchant l'autisme et il lui a permis de discuter de questions qui n'étaient pas limitées à son propre état.

1. Le témoignage de M^{me} Dawson sur l'autisme

[86] M^{me} Dawson a témoigné que l'autisme est une déficience neurologique et que les gens n'ont généralement pas une bonne compréhension de cette réalité. M^{me} Dawson a répété que l'autisme n'était pas une maladie mentale. D'après elle, une maladie mentale a un début, divers traitements et il y a plus ou moins un retour à l'état initial. Tant M^{me} Dawson que le D^r M., comme on le verra, ont précisé que la notion de guérir l'autisme était un non-sens. Pourtant, de nombreuses personnes veulent guérir l'autisme.

[87] M^{me} Dawson a noté dans son témoignage qu'on ne permet pas aux autistes de parler de l'autisme, alors que les parents d'enfants autistes sont automatiquement considérés comme des experts en la matière, non seulement en ce qui a trait à être parent d'un enfant autiste, mais en ce qui a trait à l'autisme comme tel. D'après M^{me} Dawson, lorsqu'on prend des décisions en matière de politiques, on consulte inévitablement les parents, mais rarement les personnes autistes. En ce qui a trait à la représentation des autistes au Canada, M^{me} Dawson soutient que les associations sur l'autisme ne représentent pas les personnes autistes. Ces associations ou ces sociétés représentent les familles de personnes autistes.

[88] M^{me} Dawson a aussi témoigné que les parents dirigent d'importants organismes de financement, y compris la Fondation Cure Autism Now, démontrant ainsi que leurs objectifs peuvent contredire ce que la science dicte, puisque leur objectif est un monde où l'autisme n'existe pas, donc l'obtention d'un remède pour l'autisme, même si c'est scientifiquement impossible et, d'après elle, très troublant sur le plan de l'éthique.

[89] Pendant son témoignage, M^{me} Dawson a posé la question à savoir si c'était mal d'être autiste, si l'autisme était une maladie qui devait être éliminée et si les personnes autistes devaient être traitées afin de les guérir de leur déficience. Elle a posé la question suivante : pourquoi réagit-on à l'autisme de cette façon? Elle a aussi demandé, compte tenu des divers comportements humains que nous acceptons, pourquoi l'autisme semble sortir de ces limites.

2. Le témoignage de M^{me} Dawson sur les autistes

[90] M^{me} Dawson a témoigné que les autistes, par rapport aux personnes qui ne sont pas autistes, assimilent l'information de façon très différente, à un niveau de base profond, à un niveau très bas. D'après elle, les processus cognitifs des autistes sont très différents, tout comme la façon dont ces processus cognitifs fonctionnent ensemble. M^{me} Dawson a témoigné que le cerveau des autistes fonctionne différemment. Les personnes autistes ont besoin de types différents d'information. Elle a souligné le fait qu'il y a des types d'information avec lesquels les autistes ne peuvent pas du tout travailler, mais que d'un autre côté, il y a des types d'information avec lesquels les gens ordinaires ne peuvent pas travailler, alors que les autistes le peuvent.

[91] M^{me} Dawson a aussi mentionné qu'il y a des moyens de communication qui permettent aux autistes de fonctionner, alors que d'autres rendent le fonctionnement impossible. D'après elle, les autistes font ce qu'on leur demande de faire. À son avis, peu de gens sont aussi faciles à accommoder que les personnes autistes, il est très facile d'accommoder un autiste.

[92] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré que les personnes autistes comme elle ont besoin de savoir quelles règles s'appliquent et, si ces règles ne s'appliquent pas, elles ont besoin de le savoir. Il ne faut pas que les règles changent jour après jour. Elle a aussi mentionné qu'on croit souvent que les autistes ont un mauvais comportement et qu'ils sont volontairement difficiles.

[93] D'après M^{me} Dawson, l'une des pires choses que l'on peut faire à une personne autiste est de déclarer que l'on n'a pas dit ce qu'on a réellement dit. Selon elle, cela cause une importante confusion à la personne autiste parce qu'il est extrêmement difficile pour elle de parler.

[94] Pendant son témoignage, M^{me} Dawson a mentionné l'affaire de Charles-Antoine Blais, un enfant autiste de six ans qui a été assassiné en 1996 à Montréal. Elle a témoigné que ce meurtre avait eu un fort impact sur elle, particulièrement lorsqu'elle a appris que tout le monde croyait que c'était compréhensible de tuer un enfant autiste.

[95] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a aussi mentionné les personnes atteintes du syndrome de Down. Elle a témoigné que le syndrome de Down est dans la même catégorie que l'autisme. Ce sont tous les deux des troubles du développement ou des troubles neurologiques du développement. Les personnes atteintes du syndrome de Down ont été incluses dans la société avec toute l'aide et l'accommodement dont elles ont besoin, ce qui ne semble pas être le cas pour les personnes autistes. M^{me} Dawson a exprimé l'opinion selon laquelle les droits des personnes autistes ne seront jamais établis ou défendus.

[96] D'après M^{me} Dawson, il existe beaucoup de personnes autistes. Elle a témoigné que le taux prudent de prévalence est de 60 pour 10 000, ce qui veut dire 1 personne sur 166. Cela signifie qu'il y aurait 197 000 personnes autistes au Canada. Aucune preuve documentaire n'a été avancée à l'appui de ces chiffres, mais M^{me} Dawson a mentionné l'estimé du recensement de 2006 à l'appui de ses allégations. D'après elle, 150 000 de ces 197 000 personnes autistes seraient des adultes et 47 000 seraient des enfants.

3. Le témoignage de M^{me} Dawson à son sujet

[97] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a parlé des blessures qu'elle s'auto-infligeait. Elle a témoigné qu'au pire, il y avait probablement une semaine ou deux au cours desquelles, pendant deux semaines de suite, elle avait une blessure, elle s'était blessée elle-même. Cependant, elle a ajouté que c'était rare. D'après elle, elle s'auto-infligeait des blessures environ une fois par mois, jamais plus. Elle a témoigné que pour les coupures, il n'y avait jamais plus qu'une petite zone affectée et jamais plus qu'une ou deux coupures, mais elles se trouvaient au même endroit.

[98] M^{me} Dawson a témoigné que, bien avant que la Société canadienne des postes apprenne qu'elle était autiste, elle se présentait au travail avec des blessures auto-infligées, que les signes de blessures auto-infligées n'ont pas commencé à apparaître en 1999. D'après elle, n'importe quand après 1990, elle a montré, à certains moments, des signes de blessures auto-infligées, à certains moments plus qu'à d'autres, parfois avec de longs écarts.

b) Le témoignage du D^r M.

[99] Au début de son témoignage, le Tribunal a reconnu que le D^r M., qui est psychiatre, est un expert en matière d'autisme. Le D^r M. a déposé un rapport ainsi que trois lettres qui portaient sur l'état de M^{me} Dawson.

[100] Le D^r M. a témoigné de la nature de l'autisme, des personnes autistes ainsi que de l'état de M^{me} Dawson. La crédibilité du D^r M., ainsi que la justesse de ses déclarations et de ses opinions, n'ont pas été contestées par l'intimée. Le Tribunal conclut que le témoignage du D^r M. est hautement crédible, même si la preuve démontre qu'au cours des dernières années, M^{me} Dawson a travaillé avec lui et a coécrit des articles scientifiques avec le D^r M.

1. Le témoignage du D^r M. sur l'autisme

[101] Dans son témoignage, le D^r M. explique que l'autisme n'est pas un trouble mental, qu'il s'agit en fait d'une différence neurobiologique plutôt que d'une déficience mentale. L'autisme est un état inné. Il ne s'agit pas d'un état qu'une personne développe.

[102] L'autisme se caractérise par la présence d'un certain nombre de symptômes qui dépassent un certain seuil. D'après le D^r M., ce qui est spécial avec l'autisme, c'est qu'il y a des niveaux extrêmement différents d'adaptation et d'intelligence apparente, que le niveau de déficience qui paraît peut être complètement incompatible avec le niveau réel d'intelligence d'une personne autiste. Dans son témoignage, le D^r M. a déclaré que l'autisme a de nombreuses caractéristiques uniques, c'est-à-dire que c'est un état qui donne clairement certains avantages cognitifs aux personnes qui sont autistes.

[103] Pour le D^r M., l'idée de guérir l'autisme n'a aucun sens. La violence n'est absolument pas un problème attaché à l'autisme. D'après le D^r M., l'autisme se caractérise par le fait que la partie précise du cerveau qui s'occupe des activités sociales est brisée dans le cerveau d'une personne autiste. Selon lui, les blessures auto-infligées sont liées à l'autisme.

2. Le témoignage du D^r M. au sujet des personnes autistes

[104] Le D^r M. a témoigné que plus de 90 % des personnes autistes ont une intelligence normale. D'après lui, l'autisme sans maladie ou déficience mentale est désormais reconnu comme le portrait réel des personnes autistes. Pour le D^r M., les autistes sont vulnérables à la malice de leurs pairs et ils sont dépréciés par la société. Les autistes ne sont pas violents par définition. Cependant, le D^r M. a déclaré qu'il était certain que la plupart des gens sont réellement convaincus que la plupart des personnes autistes sont violentes, même si ce n'est pas le cas. Selon lui, en général, les personnes qui ne sont pas autistes ont une mauvaise compréhension de l'autisme.

[105] Dans son témoignage, le D^r M. a déclaré qu'il passe beaucoup de temps en clinique à vérifier des plaintes déposées par des personnes autistes et qu'il est toujours surpris par la précision extraordinaire des choses dont elles se plaignent. Il a témoigné que le mensonge est exceptionnel chez les personnes autistes et aussi que l'exagération et l'exploitation de leur handicap afin d'obtenir certains avantages leur sont étrangères.

[106] D'après le D^r M., un comportement complètement arbitraire ou qui semble être complètement arbitraire est une chose avec laquelle les personnes autistes ne peuvent pas composer. Elles réagissent très bien à une situation où il y a un ensemble de règles prédéterminées.

[107] Le D^r M. partageait l'avis de M^{me} Dawson selon lequel les personnes autistes apprennent comment gérer leurs réactions en se fiant, par exemple, à un endroit sécuritaire où elles peuvent aller, où elles peuvent s'éloigner de situations stressantes et qu'il est alors possible pour les

autistes de composer avec des événements très difficiles, même si ceux-ci provoquent de fortes réactions. Le D^f M. souscrit aussi à la déclaration selon laquelle si une personne autiste sait qu'elle peut avoir recours à son mécanisme d'adaptation dans une situation de stress, il devient alors probable, et même improbable, qu'elle se trouvera en situation de difficulté. Les autistes expriment leurs émotions ainsi que leur anxiété différemment des personnes normales, soutient-il.

[108] Selon le D^f M., les autistes gèrent l'information d'une façon beaucoup plus précise que les personnes qui ne sont pas autistes. De plus, d'après le D^f M., les personnes autistes n'enregistrent pas l'information de la même façon que celles qui ne le sont pas. Les autistes sont à leur meilleur lorsqu'ils travaillent avec de l'information. Pour les autistes qui sont plus éduqués, ils sont extrêmement bons en science et en droit. En fait, selon le D^f M., le traitement de l'information chez les personnes autistes est supérieur à celui des personnes qui ne sont pas autistes, dans certaines conditions. Cependant, pour de nombreux aspects de la vie quotidienne, les autistes ont un certain désavantage. Ainsi, le D^f M. a déclaré que les autistes vivent en fait dans un monde qui n'est pas fait pour eux.

[109] Le D^f M. a témoigné que les autistes n'ont aucun problème avec la hiérarchie tant que cette hiérarchie est constante et juste. Ils commencent à avoir des problèmes lorsque la hiérarchie est intrinsèquement contradictoire. Les autistes ne sont pas aussi rigides qu'on pourrait le croire. Ils peuvent s'adapter à de nouvelles situations tant que les règles sont claires et tant que le cadre est constant. Dans un environnement où il y a peu ou pas de règles, ils ne fonctionneront pas correctement. D'après le D^f M., les personnes autistes fonctionneront mieux dans un environnement réglementé. Le D^f M. a appuyé la proposition selon laquelle tant qu'il y a un cadre constant en place, même s'il arrive des événements imprévus, les autistes réussiront à composer avec ces situations imprévues et s'en sortiront bien.

[110] Le D^f M. a témoigné que, bien qu'une personne ordinaire puisse devenir agressive lorsqu'elle est anxieuse, les personnes autistes s'infligeront parfois des blessures. C'est particulièrement le cas, d'après le D^f M., lorsqu'une personne autiste ne comprend pas une situation ou n'obtient pas une réponse à une question. Selon le D^f M., les blessures auto-infligées sont la réponse la plus extrême à une impasse psychologique pour laquelle il n'y a aucune solution. Il s'agit d'une réponse à la désorganisation du monde. C'est une façon pour une personne autiste de répondre aux situations négatives, alors qu'une personne qui n'est pas autiste démontrera de la colère. Le D^f M. a déclaré dans son témoignage qu'il avait connaissance de l'habitude de M^{me} Dawson de s'infliger des blessures. Il a vu l'une des blessures qu'elle s'était infligée. Pour le D^f M., une blessure auto-infligée est un signe de souffrance psychologique intense.

[111] D'après le D^f M., les autistes auront aussi tendance à se blesser intentionnellement lorsqu'elles souffrent de mécontentement physique ou psychologique interne. Donc, si une personne autiste se retrouve dans une situation où elle ne peut s'enfuir, ou si elle ressent un trouble, elle pourrait s'auto-infliger une blessure, par exemple se mordre le bras ou la main. Le D^f M. a ajouté qu'il est très difficile pour une personne qui n'est pas autiste de comprendre ce type de comportement.

[112] Le D^f M. a aussi exprimé l'opinion selon laquelle les personnes autistes sont rarement agressives. Les blessures auto-infligées, d'après le D^f M., sont un phénomène mal compris au

niveau scientifique. Il semble que les blessures auto-infligées puissent résoudre certaines situations au niveau psychologique.

[113] D'après le D^f M., les autistes se trouvent dans leur pire élément lorsqu'ils doivent deviner très rapidement la bonne façon de réagir à une certaine situation. Ils se trouvent dans leur meilleur élément lorsqu'ils traitent de l'information complexe et lorsqu'ils effectuent du travail ou une action logique. Les personnes autistes sont très précises. La routine est très importante pour elles.

[114] Le D^f M. a témoigné que, si l'on accepte un certain nombre de conventions, les autistes seront en mesure de fonctionner. Ces personnes sont différentes des personnes qui ne sont pas autistes parce que leurs sens sont différents, les couleurs sont différentes, les attributions au cerveau sont différentes et la sollicitation d'une certaine fonction ou d'une certaine région du cerveau pour certaines tâches est différente.

[115] D'après le D^f M., les personnes autistes comprennent mal ce que d'autres personnes attendent d'elles, elles ont l'impression de ne pas être correctes, de ne pas être adéquates, parce qu'elles font des choses simplement parce qu'elles ont besoin et qu'elles ont envie de les faire. Elles réalisent que, lorsqu'elles ont une réaction spontanée, cela crée des remous autour d'elles. Le D^f M. a témoigné que, pour une personne autiste, l'abus verbal a un effet adverse. Si elle le peut, la personne autiste préférera se retirer en elle-même.

[116] Le D^f M. a déclaré dans son témoignage qu'il est absolument faux de dire que les personnes autistes n'acceptent pas le changement et il a déclaré qu'il a reçu comme commentaire pour toutes les personnes autistes qu'il connaît et qui ont réussi à obtenir un emploi que ces personnes sont les meilleurs employés. D'après le D^f M., si une personne autiste est employée en fonction de son niveau d'excellence, sa déficience devient une preuve d'excellence. D'après le D^f M., en milieu de travail, la nature sans formalité de certaines activités, telles que l'entrée au travail, l'habillement, les pauses et les blagues peuvent présenter des difficultés pour une personne autiste.

[117] Le D^f M. a reconnu que pour les personnes autistes, l'accommodement se traduit généralement par des changements de comportement et d'interaction avec les personnes autistes. Cela dit, selon le D^f M., la société n'est pas très tolérante envers l'accommodement des personnes autistes.

[118] Le D^f M. soutient que les autistes devraient être avisés à l'avance de ce qu'on attend d'eux et on devrait arriver à une entente à ce sujet. Le D^f M. a reconnu qu'il est parfois difficile d'arriver à ce type de relations en milieu de travail. Il croit qu'il est nécessaire d'avoir un type d'entente ou d'accord contractuel initial dans lequel toutes les attentes sont clairement expliquées et acceptées.

[119] En contre-interrogatoire, le D^f M. a déclaré que même s'il arrive des situations inattendues en milieu de travail, il ne faut pas limiter ces situations, mais les rendre plus prévisibles. Le D^f M. a donné comme exemple un changement de route : ce qui est important, c'est de fournir les bonnes explications. D'après le D^f M., l'inconnu soulève plus de problèmes que l'imprévu. Ainsi, en ce qui a trait aux autistes, l'une des façons d'accommoder une telle personne est de lui dire à

l'avance quels sont les changements qui seront apportés et de lui expliquer afin qu'elle puisse se préparer. Les changements doivent être explicites et compréhensibles.

[120] Dans son témoignage, le D^r M. a déclaré que lorsqu'une personne qui ne connaît pas l'autisme fait face à un autiste, cette personne percevra l'autiste comme étant impoli ou manipulateur. Le D^r M. explique que si les autistes agissent différemment dans une situation sociale, ce n'est peut-être pas à cause du caractère social de la situation, mais de la quantité et du type d'information en cause.

[121] Dans son témoignage, le D^r M. a reconnu que si on suppose simplement que les autistes ont un mauvais comportement, cela explique beaucoup des difficultés sociales auxquelles les autistes font face. D'après le D^r M., une grande partie de leur étrangeté apparente découle de ce type d'absence de réciprocité. Pour le D^r M., on peut très bien vivre en harmonie avec une personne autiste en apportant quelques accommodements mineurs. Il témoigne aussi que les personnes autistes ont parfois besoin de se retirer pour un certain temps et qu'il faut leur permettre de le faire. Il reconnaît qu'il est impossible de satisfaire à certaines des mesures d'accommodement que les autistes demandent.

[122] D'après le D^r M., la plupart du temps, les autistes savent ce qu'ils doivent faire pour prendre soin d'eux-mêmes. Ils savent aussi ce qu'ils doivent éviter. Le D^r M. soutient que les autistes ont une naïveté sociale.

3. Le témoignage du D^r M. au sujet de M^{me} Dawson

[123] Le D^r M. a témoigné qu'il a rencontré M^{me} Dawson pour la première fois après l'avoir vue à l'émission télévisée Enjeux en 2001. À l'audience, M^{me} Dawson a déclaré qu'avant la diffusion de l'émission Enjeux, elle avait tenté de fréquenter la clinique du D^r M., mais elle ne s'était jamais rendue plus loin qu'à la réception. La preuve démontre que M^{me} Dawson a rencontré le D^r M. en avril 2001. À ce moment, il a rendu un diagnostic d'autisme au sujet de M^{me} Dawson. D'après le D^r M., M^{me} Dawson est considérée comme une personne qui a un haut niveau de fonctionnement.

[124] Le D^r M. a témoigné qu'il avait écrit une première lettre pour M^{me} Dawson en 2002. La preuve démontre que M^{me} Dawson a travaillé avec le D^r M. pendant quelques années et qu'ils ont coécrit des articles. Grâce à sa relation de travail avec M^{me} Dawson, le D^r M. a pu déclarer dans son témoignage que M^{me} Dawson disait les choses comme elle les voyait, qu'elle avait un bon jugement et qu'elle prenait de bonnes décisions. Le D^r M. a témoigné qu'il croyait que les décisions que M^{me} Dawson prenait à son travail étaient bonnes, puisqu'il ne l'avait jamais vue prendre une décision avec laquelle il était en désaccord d'après son jugement. Le D^r M. a déclaré que cela ne signifie pas que M^{me} Dawson ne peut jamais avoir tort.

[125] D'après le D^r M., M^{me} Dawson a la capacité d'accepter les erreurs d'un autre point de vue que le sien. Il a aussi témoigné que les deux principales difficultés de M^{me} Dawson sont liées au sentiment d'urgence et au sentiment d'épuisement. Donc, d'après le D^r M., lorsque M^{me} Dawson veut quelque chose, elle le veut généralement immédiatement. Alors que les personnes qui ne sont pas autistes feront quelque chose s'ils y croient à 98 %, les autistes doivent y croire à 100 %. Cela peut créer l'impression ou le sentiment que M^{me} Dawson n'est jamais satisfaite et qu'elle n'est jamais heureuse.

[126] Le D^f M. a témoigné qu'en ce qui a trait à l'accommodement de M^{me} Dawson et à son fonctionnement en milieu de travail, il est important de consulter M^{me} Dawson. Quand on lui a demandé pourquoi c'était important, le D^f M. a témoigné que c'était parce que M^{me} Dawson en savait plus que les personnes qui ne sont pas des experts en matière d'autisme.

[127] Dans son témoignage, le D^f M. a déclaré qu'il ne comprenait pas très bien ce qui s'était passé au travail de M^{me} Dawson et qu'il ne s'intéressait pas à la question de l'emploi de celle-ci. En fait, compte tenu de la mauvaise atmosphère qui régnait au travail de M^{me} Dawson, le D^f M. a été prudent dans son évaluation de M^{me} Dawson, parce qu'il croyait qu'il était possible qu'elle tente d'obtenir des profits. Son intérêt principal visait à déterminer si M^{me} Dawson était autiste ou non.

[128] Le D^f M. a témoigné qu'il n'était pas particulièrement au courant des mesures que la Société canadienne des postes avait prises afin d'accommoder M^{me} Dawson. Cela dit, le dossier démontre que le D^f M. a écrit deux lettres dans lesquelles il déclarait que M^{me} Dawson est autiste et dans lesquelles il donnait des renseignements au sujet de son état. Lorsqu'il a signé ces lettres, le D^f M. ne savait pas exactement à quoi elles serviraient ou comment M^{me} Dawson les utiliserait. D'après le D^f M., ces lettres étaient de nature générale et M^{me} Dawson déciderait de l'utilisation qu'elle souhaitait en faire.

[129] Le dossier démontre que la deuxième lettre porte sur les blessures auto-infligées de M^{me} Dawson. Dans sa lettre, le D^f M. répète que M^{me} Dawson est autiste et il mentionne le fait que son équilibre psychologique est maintenu par des actes de blessures auto-infligées à la maison, que c'est une façon pour elle de composer psychologiquement avec de fortes réactions émotionnelles et qu'il ne faut pas voir ces actions comme une expression de colère.

[130] Le D^f M. a témoigné que M^{me} Dawson lui avait dit que les blessures qu'elle s'auto-infligeait l'aidaient psychologiquement. Pour le D^f M., M^{me} Dawson avait l'habitude de s'auto-infliger des blessures. Il interprétait ces actes comme un signe de souffrance psychologique majeure, comme un moyen que les autistes utilisaient afin de composer avec l'anxiété. Il a déclaré dans son témoignage qu'il avait personnellement vu l'une des blessures que M^{me} Dawson s'était infligée et il a déclaré que la blessure était impressionnante et qu'elle aurait été impressionnante pour ses collègues.

[131] Dans sa deuxième lettre, le D^f M. déclare que, comme toutes les personnes autistes qui ont une grande intelligence, M^{me} Dawson est particulièrement vulnérable à la malveillance de ses pairs et elle peut avoir de fortes réactions émotionnelles. Pour M^{me} Dawson, certains événements imprévus peuvent causer un type de désorganisation psychologique, même du chaos et de la confusion, et peuvent générer une forte réaction qui peut se traduire par une blessure auto-infligée.

[132] Le Tribunal conclut que les points de vue exprimés par M^{me} Dawson et par le D^f M. au sujet de l'autisme et des personnes autistes servent de contexte adéquat pour l'analyse des allégations de discrimination, de harcèlement et de représailles que M^{me} Dawson a énoncées dans sa plainte.

[133] Cela dit, le Tribunal ne doute aucunement que les personnes autistes sont des personnes, qu'elles ne sont malheureusement pas bien acceptées dans la société, qu'on les perçoit souvent

comme des créatures spéciales qui n'en font pas entièrement partie et qu'on croit que la société serait mieux sans elles. Le Tribunal est aussi d'avis que les autistes doivent être mieux respectés et protégés dans la société. Ils doivent avant tout être mieux compris et mieux acceptés. Les témoignages de M^{me} Dawson et du D^r M. offrent une meilleure compréhension de l'autisme et des personnes autistes.

[134] Par conséquent, le Tribunal est d'avis que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* offre aux autistes la même protection qu'aux personnes qui ne sont pas autistes et qu'ils sont tous égaux devant la loi.

(ii) Les allégations portant sur certaines personnes

[135] Dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson mentionne certaines personnes qui, elle soutient, ont fait preuve de discrimination, de représailles et de harcèlement envers elle.

[136] M^{me} Dawson déclare donc dans son formulaire de plainte que, comme il l'a été mentionné plus tôt, elle a souvent tenté de demander à l'intimée ce qu'elle avait fait de mal et que, le 27 mai 2002, Christian Potvin, surintendant de la succursale postale de Pierrefonds, l'a réprimandée parce qu'elle avait posé cette question. M^{me} Dawson soutient aussi que le 24 mai 2002, M^{me} Louise Lefebvre, secteur des Opérations de l'intimée à Montréal, lui a dit que le problème n'était pas qu'elle avait fait quelque chose de mal; le problème était qu'elle était différente. Il convient de noter que ni M. Christian Potvin, ni M^{me} Louise Lefebvre n'ont été appelés à témoigner.

[137] M^{me} Dawson déclare aussi que le 22 octobre 2001, la conseillère en éthique de l'intimée, Carman Lapointe-Young, lui a dit qu'elle était violente, que les problèmes à son lieu de travail découlaient entièrement de sa déficience et que si elle n'était pas autiste, il n'y aurait aucun problème. M^{me} Dawson soutient aussi que le 24 octobre 2002, M^{me} Huguette Demers, la directrice des Ressources humaines de l'intimée au Québec, a aussi mentionné qu'elle supposait que M^{me} Dawson était violente, à une époque où elle avait peu de renseignements à son sujet, mais où elle savait qu'elle était une personne qui avait une déficience. Ni M^{me} Huguette Demers, ni M^{me} Lapointe-Young n'ont été appelées à témoigner.

[138] Dans sa preuve, M^{me} Dawson mentionne en particulier une conversation téléphonique qu'elle a eue avec M^{me} Carman Lapointe-Young. D'après M^{me} Dawson, pendant la conversation téléphonique, M^{me} Lapointe-Young a déclaré que M^{me} Dawson avait commis des actes violents, dont une effusion de sang sur le plancher à son lieu de travail devant ses collègues, et qu'elle s'était mutilée devant ses collègues. Selon le témoignage M^{me} Dawson, M^{me} Lapointe-Young a déclaré qu'elle croyait que c'était vrai. De plus, d'après M^{me} Dawson, M^{me} Lapointe-Young avait dit, au cours de la conversation téléphonique, que le problème majeur était l'autisme.

[139] De plus, dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson mentionne M. Raymond Poirier, directeur général des Opérations au Québec, qui, selon elle, lui a dit qu'elle n'avait pas droit à la mesure d'accommodement au sujet de l'enregistrement des conversations parce que la Société canadienne des postes n'aimait pas l'idée. Elle mentionne aussi M. Christian Potvin, chef de la succursale postale de Pierrefonds, qui, selon elle, l'avait réprimandée le 27 mai 2002 parce qu'elle avait demandé ce qu'elle avait fait de mal. Elle mentionne aussi M^{me} Lefebvre, du secteur des Opérations de l'intimée à Montréal, qui, selon elle, lui a dit le 24 mai 2002 que son problème n'était pas qu'elle faisait quelque chose de mal, mais plutôt qu'elle était différente.

[140] Aucune des personnes citées dans le formulaire de plainte de M^{me} Dawson n'ont été appelées à témoigner par l'intimée. Le Tribunal n'a donc que le témoignage de M^{me} Dawson.

[141] Dans ses observations finales, la Commission a quant à elle mentionné le comportement d'un certain nombre d'employés de la Société canadienne des postes qui, selon la Commission, constitue un comportement discriminatoire de la part de l'intimée, c'est-à-dire M. Christian Potvin, l'un des superviseurs de M^{me} Dawson, M. Richard Paradis, un gestionnaire chargé des relations de travail à la Société canadienne des postes, M^{me} Huguette Demers, directrice des Ressources humaines au Québec, ainsi que M^{me} Carman Lapointe-Young, la conseillère en éthique de la Société canadienne des postes.

[142] Compte tenu de la preuve et de la nature des allégations de M^{me} Dawson, le Tribunal ne traitera que de l'allégation portant sur M^{me} Lapointe-Young. En ce qui a trait à l'allégation portant sur M^{me} Demers, elle traite d'un événement qui a eu lieu en octobre 2002. Cet événement dépasse la portée de la plainte, soit de septembre 2001 à juin 2002, et le Tribunal ne l'examinera pas.

[143] Le Tribunal conclut que M^{me} Dawson est un témoin crédible. Il note que dans son témoignage, le D^r M. a déclaré qu'il est exceptionnel pour un autiste de mentir et que l'exagération et l'exploitation de leur handicap afin d'obtenir certains profits sont étrangères aux personnes autistes.

[144] Cela dit, le dossier démontre que l'intimée n'a présenté aucune preuve qui contredisait M^{me} Dawson au sujet des remarques que M^{me} Lapointe-Young aurait faites au cours d'une conversation téléphonique avec M^{me} Dawson le 22 octobre 2001, événement qui a clairement été mentionné dans le formulaire de plainte comme étant possiblement discriminatoire.

[145] Le Tribunal conclut que les remarques étaient discriminatoires parce qu'elles font paraître M^{me} Dawson comme une personne violente en raison de sa déficience, une perception qui, compte tenu de la preuve, est totalement gratuite. Le Tribunal conclut donc que la plaignante a établi une preuve *prima facie* de discrimination en ce qui a trait aux commentaires que M^{me} Lapointe-Young aurait faits au sujet de son état et il conclut aussi que ces allégations satisfont au critère *O'Malley*, c'est-à-dire des allégations qui, si on leur ajoute foi, sont complètes et suffisantes pour justifier un verdict en faveur de la plaignante en l'absence de réplique de l'intimée. L'intimée n'a présenté aucune explication raisonnable à ce sujet.

[146] Ainsi, le Tribunal conclut que M^{me} Dawson a établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a été victime de discrimination fondée sur sa déficience, en contravention à l'article 7 de la Loi. Cependant, la preuve ne démontre pas que le comportement de M^{me} Lapointe-Young constitue du harcèlement ou des représailles.

(iii) Les allégations liées à des incidents précis

[147] Dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson mentionne des incidents précis et clairement définis qui, selon elle, contreviennent aux articles 7, 14 et 14.1 de la Loi. Il s'agit : 1. du dossier médical de M^{me} Dawson; 2. de la réunion à Ottawa; 3. de l'accident de travail de M^{me} Dawson; 4. du refus de l'intimée de lui permettre d'enregistrer les conversations. Le Tribunal analysera chaque incident séparément.

a) Le dossier médical de M^{me} Dawson

[148] M^{me} Dawson soutient dans son formulaire de plainte que le dossier médical de l'intimée à son sujet auquel elle soutient avoir eu accès en octobre 2001, après que l'intimée en ait nié l'existence de façon répétée, est nettement partial, qu'il s'agit d'une description inexacte d'interventions extrêmes et qu'il s'agit de harcèlement envers elle. M^{me} Dawson soutient aussi que le comportement de l'intimée envers elle, tel que documenté par les dossiers de l'intimée, est discriminatoire et est évidemment fondé sur le fait que l'intimée a assimilé sa déficience avec le fait qu'elle était une menace dangereuse, sale, et folle.

[149] À l'audience, pour des raisons liées à la protection de sa vie privée, M^{me} Dawson a décidé de ne pas présenter en preuve son dossier médical. En effet, le dossier démontre que tout au long de son témoignage, M^{me} Dawson, hésitait à rendre disponible aux autres parties et au Tribunal des documents de nature privée, particulièrement son dossier médical, compte tenu de la mauvaise expérience qu'elle avait eue par le passé à la Société canadienne des postes, en raison de laquelle elle s'était sentie trahie par les actions de tierces parties.

[150] Le Tribunal n'est donc pas en mesure d'évaluer le contenu du dossier médical de M^{me} Dawson et de prendre une décision quant à savoir si le contenu était discriminatoire. Le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas établi une preuve *prima facie* qu'il y a eu discrimination en ce qui a trait à son dossier médical.

b) La réunion à Ottawa

[151] Dans son formulaire de plainte, la plaignante soutient que l'intimée a payé son ancienne psychologue, M^{me} Nathalie Poirier, pour que cette dernière fasse une présentation aux fonctionnaires supérieurs du niveau national (y compris les avocats, les conseillers en éthique et le gestionnaire des Ressources humaines), ainsi qu'aux directeurs généraux du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) le 14 janvier 2002 au sujet de l'autisme. M^{me} Dawson fait valoir qu'aucune personne autiste n'a été consultée, invitée à assister à la présentation ou même avisée de la tenue de celle-ci. M^{me} Dawson soutient aussi dans son formulaire de plainte que M^{me} Poirier a déclaré qu'elle ne la connaissait pas (même si elle était sa psychologue traitante pendant un certain temps) et qu'elle a donné une image tellement négative des personnes autistes à cette présentation que lorsque l'un des participants a demandé s'il y avait quelque chose de bon au sujet des personnes autistes, elle a répondu que non.

[152] En ce qui a trait à l'embauche de M^{me} Poirier, le Tribunal a entendu le témoignage de M^{me} Shirley Boucher, gestionnaire des droits de la personne à la Société canadienne des postes, de M. Lafleur, un représentant syndical, de M^{me} Daoust, ainsi que de M^{me} Dawson. M^{me} Boucher et M^{me} Daoust ont témoigné au sujet des circonstances qui ont mené à l'embauche de M^{me} Poirier. M. Lafleur a témoigné au sujet de la réunion même et M^{me} Dawson a témoigné au sujet des répercussions que la réunion a eues sur elle.

[153] M^{me} Boucher a témoigné que, jusqu'en septembre 2001, elle était gestionnaire de l'équité en matière d'emploi à la Société canadienne des postes et que peu de temps après, elle a été nommée au poste de gestionnaire des droits de la personne. M^{me} Boucher travaillait à Ottawa. À l'époque, M^{me} Huguette Demers était directrice des Ressources humaines pour la région de Montréal. M^{me} Boucher a témoigné qu'après sa nomination, elle a reçu un appel téléphonique de M^{me} Dawson au sujet de sa première plainte, plus précisément au sujet du règlement de sa plainte.

[154] M^{me} Boucher a témoigné qu'elle avait discuté au téléphone avec M^{me} Dawson plusieurs fois, quatre ou cinq fois, ou même plus, au sujet du règlement de la plainte, en particulier au sujet d'un problème lié à la délivrance du chèque à l'organisme à but non-lucratif que M^{me} Dawson avait choisi. Ces conversations ont eu lieu entre septembre 2001 et décembre 2001. M^{me} Boucher a témoigné qu'il s'agissait de longues conversations.

[155] M^{me} Boucher a témoigné que M^{me} Dawson avait aussi téléphoné à d'autres personnes à la Société canadienne des postes : le bureau du président, M^{me} Carman Lapointe-Young, la directrice générale responsable de l'éthique et Mary Traversy, gestionnaire, Relations du travail.

[156] M^{me} Boucher a aussi déclaré dans son témoignage que des gens lui téléphonaient après qu'ils aient reçu un appel téléphonique de M^{me} Dawson. Ils étaient très stressés parce qu'ils sentaient que M^{me} Dawson était contrariée et ils voulaient s'assurer que ce n'étaient pas eux qui l'avaient contrariée. Elle a ajouté que les conversations étaient longues et que les gens avaient de la difficulté à communiquer avec M^{me} Dawson et à clore la conversation. M^{me} Boucher a aussi témoigné qu'elle-même avait senti le besoin de trouver de l'aide de la part d'un expert pour que celui-ci parle aux gestionnaires qui avaient des problèmes avec M^{me} Dawson et leur donne des renseignements et des directives au sujet de l'autisme et de la façon dont ils pouvaient mieux communiquer avec M^{me} Dawson.

[157] M^{me} Boucher a témoigné qu'à l'époque, une décision a été prise à l'effet que les appels de M^{me} Dawson seraient tous traités par une seule personne, M. Richard Paradis, qui remplaçait à ce moment M^{me} Demers, la directrice des Ressources humaines. Le dossier démontre, et le Tribunal conclut, que tous ces appels portaient sur la première plainte et sur son règlement. Plus loin dans son témoignage, M^{me} Boucher a déclaré qu'à ce qu'elle sache, après la réunion du 14 janvier 2002 à Ottawa, les gestionnaires de la Société canadienne des postes n'ont plus reçu autant d'appels téléphoniques de la part de M^{me} Dawson.

[158] Dans son témoignage, M^{me} Boucher a déclaré que c'était elle qui avait lancé la recherche afin de trouver un expert sur l'autisme qui pourrait donner une séance d'information portant généralement sur les questions de la communication et sur des renseignements généraux en ce qui a trait à l'autisme.

[159] M^{me} Boucher a témoigné qu'à un moment, M^{me} Dawson lui a téléphoné. Elle était très contrariée parce qu'elle avait appris que la Société canadienne des postes voulait embaucher une personne dont l'enfant était autiste, et non un spécialiste, afin de fournir des renseignements sur l'autisme aux gestionnaires.

[160] M^{me} Dawson a clairement exprimé ses inquiétudes au sujet de l'embauche d'un expert dans une lettre qu'elle a écrite à M^{me} Mary Traversy, le 12 novembre 2001. Dans sa lettre, M^{me} Dawson mentionne le fait que M^{me} Boucher a aussi embauché un conseiller, qui devait trouver un expert en autisme, qu'elle connaissait et qui était un météorologue. Elle a ensuite mentionné ce qu'elle avait écrit dans sa lettre du 18 juin 2001 adressée à André Ouellet : le fait d'éduquer la gestion au sujet de l'autisme - ce qu'elle n'avait jamais demandé - entraînerait des conséquences effroyables, comme celles qu'avait causé la lettre de la directrice du PAE. Elle exprime le point de vue selon lequel le fait de faire venir un expert semble confirmer que l'autisme est un problème, ce qui absout les gestionnaires de leur défaut d'appliquer, envers elle comme envers

tous les autres employés, les normes et les procédures existantes ou même un minimum de défense et de compétence.

[161] Le dossier démontre qu'après l'appel téléphonique de M^{me} Dawson, M^{me} Boucher a communiqué avec l'Intégrale à Montréal afin de faire venir une personne bilingue qui pourrait parler au sujet de l'autisme et qu'au début de décembre 2001, on lui a donné le nom de M^{me} Nathalie Poirier. Il était prévu que M^{me} Poirier aide les personnes à Ottawa autant qu'à Montréal. La réunion devait avoir lieu le 14 janvier 2002.

[162] Cependant, le dossier démontre qu'une première réunion avec M^{me} Poirier a eu lieu à Montréal avant le 14 janvier 2002. M^{me} Daoust a témoigné que la réunion avait été organisée par M^{me} Demers, directrice des Ressources humaines. M^{me} Daoust, qui était présente à la réunion de Montréal, a témoigné que tous les gestionnaires des ressources humaines étaient présents à la réunion de Montréal, mais qu'aucun membre du syndicat n'y était. D'après le témoignage de M^{me} Boucher, l'objectif de la réunion était de déterminer si M^{me} Poirier était la bonne spécialiste. M^{me} Boucher a déclaré que M^{me} Demers l'avait rappelée afin de l'aviser que M^{me} Poirier était une spécialiste adéquate.

[163] D'après M^{me} Daoust, ce qui a été expliqué à la réunion était que la Société canadienne des postes devait traiter avec une personne autiste, que la Société était mal équipée pour le faire et qu'elle ne comprenait pas comment interagir avec cette personne. Selon M^{me} Daoust, les participants ont pu poser des questions et M^{me} Poirier leur a expliqué comment une personne autiste fonctionne et leur a fourni des conseils sur la façon d'interagir avec M^{me} Dawson, par exemple raccrocher le téléphone si elle parlait trop. D'après M^{me} Daoust, la première fois que M^{me} Poirier est venue à la Société canadienne des postes, elle ne savait pas que la personne en question était M^{me} Dawson. Cependant, selon M^{me} Daoust, pendant la réunion, le nom de M^{me} Dawson a été prononcé et M^{me} Poirier a déclaré qu'elle avait déjà eu connaissance de son dossier et qu'elle connaissait très bien M^{me} Dawson.

[164] M^{me} Boucher a témoigné, au sujet de la réunion qui devait avoir lieu à Ottawa, que les personnes qui seraient invitées à se présenter à la réunion étaient les personnes qui avaient, à ce moment, le plus de communications avec M^{me} Dawson et qui avaient de la difficulté à communiquer avec elle. M^{me} Boucher a témoigné qu'au départ, seuls les gestionnaires devaient être invités et qu'après une réunion imprévue avec un représentant du syndicat, on a pris la décision d'inviter des représentants du syndicat. M^{me} Boucher a aussi déclaré que M. Lafleur lui avait téléphoné quelques jours avant la réunion qui était prévue à Ottawa, afin de demander une copie du CV de M^{me} Poirier, qu'elle lui a envoyée. M. Lafleur a témoigné qu'il n'était pas inhabituel pour la Société canadienne des postes d'organiser des réunions où on discutait de questions en matière de droits de la personne.

[165] Le dossier démontre que le 14 janvier 2002, une réunion a eu lieu à Ottawa à laquelle participaient des représentants du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (des niveaux national, régionaux et locaux), des représentants de la Société canadienne des postes et M^{me} Nathalie Poirier. Le dossier démontre que parmi les participants à la réunion du 14 janvier 2002 se trouvaient M. Lafleur, un représentant du syndicat, sept ou huit personnes du Programme d'aide aux employés de la Société canadienne des postes, Huguette Demers, de la Société canadienne des postes, ainsi que sept ou huit autres employés de la Société. D'après M. Lafleur, l'objectif de la réunion était d'obtenir plus de renseignements sur l'autisme, de mieux

comprendre ce qu'était l'autisme et quelles en étaient les implications ainsi que de faire avancer le dossier de M^{me} Dawson.

[166] Dans son témoignage, M^{me} Boucher a déclaré que les organisateurs de la réunion ont tenu compte du besoin de ne pas parler d'un cas particulier et d'avoir plutôt une séance générale. M. Lafleur a témoigné qu'au cours de la réunion comme telle, il n'y a eu aucune discussion au sujet de M^{me} Dawson et de sa situation à la Société canadienne des postes. Cependant, M^{me} Boucher a reconnu en contre-interrogatoire que la réunion portait sur la façon de mieux communiquer avec M^{me} Dawson. M^{me} Boucher a aussi reconnu que cet objectif n'a pas été atteint à la réunion.

[167] Selon le témoignage de M. Lafleur, il semble que le syndicat ait tenté de nombreuses fois de faire participer M^{me} Dawson à la réunion, sans succès. Finalement, le syndicat et la Société canadienne des postes ont convenu de tenir la réunion à Ottawa, sans la présence de M^{me} Dawson. Celle-ci n'a donc pas été invitée à la réunion du 14 janvier 2002 à Ottawa. M. Lafleur a déclaré qu'il croyait qu'il était préférable que les parties intéressées soient invitées à ces séances de renseignement, mais que ce n'était généralement pas le cas.

[168] Le dossier démontre que M^{me} Poirier a distribué des copies papier de sa présentation aux participants. M. Lafleur a témoigné qu'il a été interloqué par ce que M^{me} Poirier a dit au sujet de l'autisme. D'après M. Lafleur, les commentaires de M^{me} Poirier portaient sur le fait que les personnes autistes étaient égoïstes et qu'elles n'avaient aucun sentiment. Personne n'a contredit le témoignage de M. Lafleur. Quant à elle, M^{me} Boucher a témoigné que la présentation comptait des bons renseignements et qu'elle donnait un peu plus d'information aux participants au sujet de l'autisme. Lorsqu'on examine la copie papier que M^{me} Poirier a distribuée aux participants, le contenu met plus d'importance sur les côtés négatifs de l'autisme que sur les côtés positifs.

[169] Le dossier précise que le 15 janvier 2002, M. Lafleur a écrit une lettre à M^{me} Mary Traversy, gestionnaire des Relations industrielles, lorsqu'il a su que M^{me} Poirier connaissait personnellement M^{me} Dawson. Dans sa lettre, M. Lafleur déclare qu'au début de la réunion, il a demandé à M^{me} Poirier ce qu'elle savait du dossier de M^{me} Dawson et que celle-ci lui avait répondu qu'elle n'avait aucune connaissance du dossier et qu'elle participait à la réunion afin de tenter d'expliquer son point de vue sur l'autisme.

[170] M. Lafleur a témoigné que lorsque M^{me} Dawson a su que le syndicat s'était présenté à la réunion d'Ottawa, elle a été contrariée, particulièrement lorsqu'elle a compris que la personne qui faisait la présentation sur l'autisme était M^{me} Poirier, qui avait été sa psychologue par le passé. Dans une deuxième lettre envoyée à M^{me} Traversy, datée du 16 janvier 2002, M. Lafleur a écrit qu'il ne pouvait pas croire que la Société canadienne des postes avait tendu une embuscade au syndicat de cette façon, en sachant très bien quelles répercussions cette réunion aurait sur M^{me} Dawson.

[171] Lorsqu'on lui a demandé si, à tout moment avant la réunion, M^{me} Boucher savait que M^{me} Poirier avait été la psychologue de M^{me} Dawson, elle a témoigné qu'elle ne le savait pas et que si elle l'avait appris, elle aurait cherché un autre expert en autisme. Le Tribunal n'a aucune raison de ne pas croire M^{me} Boucher. Le dossier démontre que M^{me} Poirier a été réprimandée par son ordre professionnel.

[172] La preuve semble démontrer aussi que M^{me} Dawson était la seule personne autiste qui travaillait à la Société canadienne des postes à l'époque. M. Lafleur a confirmé cette hypothèse en déclarant qu'il croyait qu'il n'y avait aucune autre personne autiste qui travaillait à la Société canadienne des postes à ce moment.

[173] Compte tenu de la preuve, le Tribunal conclut qu'avant la réunion du 14 janvier 2002, la gestion de la Société canadienne des postes ne savait pas que M^{me} Poirier avait été la psychologue de M^{me} Dawson et n'en avait pas été avisée. Le Tribunal conclut aussi que la réunion qui a été tenue à Ottawa le 14 janvier 2002 avait un objectif double : fournir des renseignements sur l'autisme afin de mieux communiquer avec M^{me} Dawson. Le Tribunal conclut aussi que les renseignements que M^{me} Poirier a fournis à la réunion n'ont probablement pas communiqué le bon message au sujet de l'autisme et qu'ils n'ont pas aidé à améliorer les relations entre M^{me} Dawson et les gestionnaires de la Société canadienne des postes.

[174] Par conséquent, le Tribunal conclut que, en ce qui a trait à la réunion du 14 janvier 2002, la plaignante et la Commission n'ont pas établi une preuve *prima facie* de discrimination, de représailles ou de harcèlement. Ni la Commission, ni M^{me} Dawson n'a présenté au Tribunal des preuves matérielles qui démontraient que la Société canadienne des postes avait embauché M^{me} Poirier en vue de faire preuve de discrimination envers M^{me} Dawson fondée sur sa déficience, en vue d'user de représailles contre elle parce qu'elle avait déposé une plainte en matière de droits de la personne, ou en vue de la harceler. La preuve démontre qu'à l'époque, la gestion de la Société canadienne des postes cherchait des experts externes afin de mieux comprendre comment composer avec M^{me} Dawson et qu'elle n'était pas au courant de relations professionnelles antérieures qui avaient existé entre M^{me} Dawson et M^{me} Poirier.

c) L'accident de travail

[175] Dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson déclare qu'après la réunion du 14 janvier 2002 et après sa déclaration d'accident de travail subséquent validé, le harcèlement dont elle était victime s'est aggravé, les membres de l'intimée l'ont attaquée verbalement et l'ont menacée agressivement. Elle soutient aussi que lorsque les actions de l'intimée ont menacé sa santé, sa sécurité et sa vie, le STTP ainsi que ses docteurs ont intervenu par écrit. Elle ajoute aussi que l'intimée a maintenu la menace de la forcer à se soumettre à une évaluation psychologique, un supplice qui aurait été dévastateur pour elle puisqu'elle est autiste, et que c'est ce que l'intimée tentait de faire. M^{me} Dawson mentionne aussi que Richard Paradis, l'agent des relations de travail de l'intimée au Québec, a fait des remarques au cours d'un appel téléphonique avec le STTP, le 4 mars 2002, selon lesquelles elle ne ferait que se mutiler quelques fois de plus, insultant ainsi M^{me} Dawson et se moquant de sa déficience.

[176] En ce qui a trait à l'accident de travail que M^{me} Dawson a déclaré en janvier 2002, le Tribunal a entendu des témoignages de M^{me} Dawson et de M^{me} Daoust. Le D^r Piette, un médecin de Medisys, qui devait témoigner, selon la liste des témoins de l'intimée, n'a pas été appelé à témoigner.

[177] Le dossier démontre qu'après la réunion du 14 janvier 2002 à Ottawa, M^{me} Dawson a déclaré un accident de travail fondé sur le harcèlement le 30 janvier 2002 à la CSST, indiquant que la date de l'accident était le 14 janvier 2002. Le dossier démontre que le rapport médical attestant de cet accident était signé par la D^{re} K., médecin de M^{me} Dawson. La D^{re} K. écrit dans

son rapport : [traduction] « victime de harcèlement en milieu de travail. Réaction d'adaptation liée au stress. Diagnostic : Incapable de retourner au travail. »

[178] Le dossier démontre que M^{me} Dawson est retournée au travail le 6 février 2002. Elle a témoigné qu'elle avait décidé de retourner au travail parce qu'elle avait peur, pas parce qu'elle se sentait en santé, et qu'à son retour au travail, elle n'était pas en bon état mais elle a continué à faire son travail.

[179] Dans un rapport signé par la D^{re} K. et daté du 5 février 2002, la docteure écrit : [traduction] « la patiente est émotionnellement fragile. [illisible] elle croit que [...] doit retourner au travail en raison d'un harcèlement continu. » Le dossier démontre aussi que le même jour, la D^{re} K. a inscrit sur une note de prescription : [traduction] « Pour faciliter la communication, il serait utile que M^{me} Dawson puisse enregistrer toutes ses conversations avec la gestion. »

[180] Dans son témoignage, M^{me} Daoust a déclaré qu'elle avait reçu, après que M^{me} Dawson ait déclaré son accident de travail, la demande de l'employée remplie par la D^{re} K. (Formulaire 1940) et la lettre du D^r M. datée du 24 janvier 2002, toutes deux dans la même enveloppe. En ce qui a trait au rapport de la D^{re} K., M^{me} Daoust a déclaré que ce qui a retenu son attention était la mention « la patiente est fragile émotionnellement ». Ce que M^{me} Daoust a compris de cette remarque, c'est que M^{me} Dawson n'était pas prête à revenir au travail. M^{me} Daoust craignait à l'époque que M^{me} Dawson reviendrait au travail alors qu'elle était toujours blessée et que son état s'aggraverait.

[181] Le dossier démontre que dans sa lettre, le D^r M. déclare que la lettre reflète le contenu d'une rencontre qui a eu lieu le 4 avril 2001. Il déclare aussi qu'il a rendu un diagnostic d'autisme au sujet de M^{me} Dawson, qui a une intelligence supérieure et qu'elle a une dépression chronique liée à des problèmes d'adaptation en raison de sa déficience. Le D^r M. poursuit en expliquant que M^{me} Dawson a un bon jugement, une bonne idée de son état, qu'elle est lucide et capable de prendre des décisions par elle-même, qu'elle est capable de parler de son état et qu'aucune décision au sujet de son état ne devrait être prise sans son consentement. Il convient de noter que cette lettre a été écrite après la conférence qui a eu lieu à Ottawa le 14 janvier 2002, mais avant que M^{me} Dawson déclare son accident de travail le 30 janvier 2002.

[182] M^{me} Daoust a témoigné qu'après qu'elle a reçu les documents portant sur la déclaration de M^{me} Dawson, elle a reçu un appel de celle-ci. M^{me} Daoust a témoigné que M^{me} Dawson était préoccupée par la mention [traduction] « dépression chronique » dans le certificat médical.

[183] Au cours du contre-interrogatoire de M^{me} Daoust, M^{me} Dawson lui a demandé d'expliquer ce que le D^r M. avait à voir avec l'accident (absence pour accident professionnel), compte tenu que la lettre du D^r M. ne comprenait aucune mention d'un accident de travail et qu'elle découlait d'un rendez-vous que M^{me} Dawson avait eu avec lui environ 9 mois avant que la lettre soit écrite et que l'accident de travail se produise. M^{me} Daoust a témoigné que, selon elle, la lettre n'était pas liée à l'accident, mais qu'elle fournissait des renseignements au sujet de l'état de santé de M^{me} Dawson.

[184] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a expliqué que la lettre du 25 janvier 2002 du D^r M. était nécessaire à titre de certificat de diagnostic parce que la demande à la CSST portait sur du harcèlement fondé sur une déficience et que M^{me} Dawson se sentait obligée d'établir son

diagnostic par une lettre venant du D^r M. M^{me} Dawson a déclaré, et la preuve démontre, qu'avant de donner la permission à la Société canadienne des postes de communiquer avec le D^r M., elle voulait s'assurer de la raison pour laquelle cela était nécessaire et pertinent compte tenu de la nature de sa déclaration. M^{me} Dawson était d'avis que le D^r M. ne savait rien au sujet de l'accident de travail et qu'il aurait été surpris qu'on communique avec lui.

[185] Le dossier indique qu'après que M^{me} Dawson a déposé sa déclaration à la CSST, la Société canadienne des postes a entrepris une enquête interne sur l'allégation d'harcèlement. À la fin de l'enquête, après avoir discuté avec les superviseurs de la succursale postale de Pierrefonds, la Société canadienne des postes a conclu qu'il n'y avait eu aucun harcèlement à la succursale postale de Pierrefonds, mais que l'allégation portait sur la réunion d'Ottawa.

[186] Le dossier démontre que la Société canadienne des postes a exigé que M^{me} Dawson se soumettre à une évaluation médicale auprès d'un médecin désigné par la Société. M^{me} Daoust a témoigné que même si M^{me} Dawson était retournée au travail le 6 février 2002, la Société canadienne des postes voulait obtenir un avis d'expert ou une évaluation médicale sur l'état de sa santé pour deux raisons qui, d'après M^{me} Daoust étaient : 1. la Société canadienne des postes ne croyait pas que M^{me} Dawson avait été victime de harcèlement; 2. dans chaque cas où il y a une allégation de harcèlement, l'employeur demande une évaluation ou une expertise. M^{me} Daoust a déclaré qu'en raison du contenu du rapport écrit par la D^{re} K., selon lequel M^{me} Dawson était fragile, mais qu'elle pensait être capable de revenir au travail, la Société canadienne des postes croyait qu'un deuxième avis était nécessaire afin de déterminer si elle était en état de revenir au travail, même si M^{me} Dawson était revenue au travail le 6 février 2002. M^{me} Daoust a expliqué que la blessure de M^{me} Dawson n'était pas physique et que la Société canadienne des postes souhaitait savoir si son état mental lui permettait de revenir au travail, puisque l'accident était décrit comme du harcèlement en milieu de travail.

[187] À ce sujet, M^{me} Dawson a témoigné qu'après avoir déclaré son accident, la Société canadienne des postes a présenté de nombreuses raisons pour lesquelles elle devrait se soumettre à une évaluation d'expert, y compris sa dépression antérieure et une hernie qu'elle avait eue plus tôt dans sa carrière. M^{me} Dawson a noté dans son témoignage que le formulaire rempli par la D^{re} K. ne mentionnait ni la dépression ni l'hernie, qui sont deux états qui n'ont rien à voir avec son accident de travail. M^{me} Dawson a témoigné que son accident de travail n'était pas du tout relié à sa dépression. Elle a aussi déclaré qu'elle ne savait pas à quoi servirait l'expertise ou pourquoi la Société canadienne des postes souhaitait obtenir cette expertise et, en fait, on lui a dit qu'elle devait voir un spécialiste au sujet de son hernie et de sa dépression, qui n'étaient pas liées à son accident de travail du moment.

[188] M^{me} Daoust a témoigné que le superviseur de M^{me} Dawson lui a demandé de se présenter à une clinique afin de subir l'évaluation. M^{me} Daoust a témoigné que la demande que M^{me} Dawson se soumettre à une évaluation médicale effectuée par un médecin désigné par l'intimée avait des répercussions dramatiques sur M^{me} Dawson. D'après M^{me} Daoust, M^{me} Dawson lui a dit qu'elle ne pouvait pas aller voir un médecin qu'elle ne connaissait pas et que la Société canadienne des postes n'avait aucun droit de lui demander.

[189] M^{me} Dawson a témoigné qu'elle avait deux préoccupations au sujet de l'exigence qu'elle se soumette à un examen médical : 1. devoir voir un médecin qui n'existait pas; 2. vouloir des renseignements sur la façon de remplir un certificat médical. M^{me} Dawson ne comprenait pas

pourquoi on la critiquait aussi vivement à cause de cela et elle se demandait ce qu'elle avait fait d'aussi mal. Elle a déclaré que M. Schetagne, parce qu'elle voulait ces renseignements, c'est-à-dire la façon de remplir un certificat médical, l'a accusée d'harcéler M^{me} Leroux, une de ses superviseurs.

[190] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré qu'elle n'avait pas l'intention de voir un médecin de la Société canadienne des postes après toutes les atteintes à la vie privée dont elle avait été victime (la Société canadienne des postes avait communiqué avec ses médecins sans sa permission et avait embauché sa psychologue). Elle a aussi déclaré qu'elle n'était pas prête à voir un médecin de la Société canadienne des postes qui n'avait probablement aucune expérience en matière d'autisme. Elle craignait qu'un médecin qui n'avait aucune expérience en matière d'autisme tirerait n'importe quelle conclusion. Elle a répété que la gestion la terrifiait.

[191] M^{me} Dawson a témoigné que le 1^{er} mars 2002, Donald Lafleur, un représentant du syndicat, l'a avisée qu'on lui donnerait une lettre le 5 mars 2002 pour la forcer à aller voir un médecin payé par la Société canadienne des postes sans lui donner de raison. Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré qu'elle ne pouvait pas croire que son employeur allait la forcer à voir un médecin. Le dossier démontre qu'on a donné cette lettre à M^{me} Dawson le 7 mars 2002.

[192] Le dossier indique que le 4 mars 2002, la D^{re} K. a écrit une lettre à qui de droit au sujet de M^{me} Dawson. La lettre indiquait que M^{me} Dawson est une patiente que la D^{re} K. suit depuis plusieurs années pour des soins médicaux généraux, qu'on l'avait avisée que M^{me} Dawson devait se soumettre à un examen médical auprès d'un spécialiste et que M^{me} Dawson était d'avis qu'on la forçait à le faire et que cela constituait du harcèlement de la part de son employeur. La D^{re} K. a poursuivi en déclarant qu'à ce moment, l'état mental de M^{me} Dawson était très fragile et qu'à titre de médecin, elle s'inquiétait que cela puisse provoquer une réaction émotionnelle sérieuse chez M^{me} Dawson.

[193] Le dossier démontre que le 4 mars 2002, le D^r M. a aussi écrit une lettre. Dans cette lettre, il déclare que M^{me} Dawson est tout à fait capable de travailler et de prendre des décisions par elle-même. Il recommande qu'on consulte M^{me} Dawson avant de prendre une quelconque décision à son sujet et qu'elle ne doit pas être soumise à des changements brusques et inexplicables au sujet de son travail. Le D^r M. déclare que ce type d'accommodement est aussi vital que l'adaptation des trottoirs afin de répondre aux besoins des personnes en chaise roulante ou que l'élargissement du format d'une police de caractère pour les personnes qui ont des déficiences visuelles.

[194] Le dossier précise que le 4 mars 2002, M. Pierre Contant, le directeur national du syndicat pour la région de Montréal, a écrit une lettre à M^{me} Huguette Demers, directrice des Ressources humaines. M^{me} Dawson a reçu une copie conforme de la lettre. Dans cette lettre, M. Contant exprime sa consternation au sujet de l'entrevue qui devait avoir lieu le 5 mars 2002 avec M. Potvin visant à forcer M^{me} Dawson à se soumettre à un examen médical. M. Contant a exprimé sa désapprobation envers cette procédure.

[195] Le dossier démontre que le 6 mars 2002, M. Christian Potvin, un surintendant d'unité à la succursale postale de Pierrefonds, a écrit à M^{me} Dawson afin de l'aviser qu'en raison de son absence pour cause de blessure au travail du 31 janvier 2002 au 5 février 2002 et des certificats

médicaux qu'elle a soumis à la Société canadienne des postes afin de justifier cette absence, en raison de son retour sans consolidation et en vertu de l'article 212 de *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la Société canadienne des postes aurait le droit d'exiger qu'elle se soumette à une évaluation médicale indépendante. M. Potvin poursuit en expliquant que la Société canadienne des postes serait prête à suivre une autre approche en ajoutant une mesure à la procédure réglementaire, si M^{me} Dawson permettait au D^r Piette, le médecin retenu par la Société, de communiquer avec la D^{re} K. et le D^r M. afin d'obtenir les renseignements médicaux requis.

[196] D'après le témoignage de M^{me} Daoust, cette autre solution a été proposée parce qu'il semblait qu'il aurait été difficile pour M^{me} Dawson d'être renvoyée à un médecin qu'elle ne connaissait pas, dans un environnement qui ne lui était pas familier. M^{me} Daoust a témoigné qu'elle avait participé à la décision de mettre de côté la règle habituelle. Elle a indiqué dans son témoignage qu'elle l'avait fait en raison des préoccupations que M^{me} Dawson avait exprimées.

[197] D'après M^{me} Daoust, M^{me} Dawson a refusé de permettre au D^r Piette de communiquer avec ses médecins. M^{me} Daoust a témoigné que si après avoir communiqué avec les médecins de M^{me} Dawson, le médecin de la Société canadienne des postes était d'avis qu'il avait les renseignements dont il avait besoin, M^{me} Dawson n'aurait pas eu à se présenter à l'évaluation médicale.

[198] La preuve démontre que la raison pour laquelle M^{me} Dawson n'a pas donné la permission à la Société canadienne des postes de communiquer avec le D^r M. était qu'elle ne voyait aucun lien entre le harcèlement dont elle s'était plainte et le D^r M. Cependant, le médecin de la Société canadienne des postes était d'avis qu'il était pertinent de communiquer avec le D^r M., compte tenu de la note qu'il avait envoyée à M^{me} Daoust au même moment où la déclaration d'accident de travail a été déposée. M^{me} Daoust a déclaré dans son témoignage que cette note avait été interprétée comme un document qui appuyait certains éléments de l'accident de travail.

[199] M^{me} Daoust a déclaré dans son témoignage que M^{me} Dawson avait jusqu'au 11 mars 2002 pour prendre une décision quant à savoir si le D^r Piette pouvait communiquer avec ses médecins. Le dossier démontre que la Société canadienne des postes, compte tenu du refus de M^{me} Dawson de permettre au D^r Piette de communiquer avec ses médecins (le D^r M. et la D^{re} K.), a décidé le 11 mars 2002 d'envoyer M^{me} Dawson à une évaluation indépendante, qui était prévue le 15 mars 2002.

[200] D'après M^{me} Daoust, le fait d'envoyer un employé pour qu'il subisse un examen médical indépendant, lorsque la Société canadienne des postes avait des doutes au sujet de son état médical, était une procédure normale. En fait, M^{me} Daoust a témoigné que la Société canadienne des postes avait fait une exception à la règle dans le cas de M^{me} Dawson en tentant d'abord d'obtenir les renseignements dont elle avait besoin auprès de ses médecins traitants.

[201] M^{me} Dawson a demandé à M^{me} Daoust s'il était de pratique commune de communiquer avec un médecin qui n'avait rien à voir avec l'accident de travail. M^{me} Daoust a témoigné qu'il s'agissait d'une procédure qui n'était pas habituelle, qu'en fait la Société canadienne des postes proposait une mesure de rechange afin que M^{me} Dawson n'ait pas à suivre la procédure normale prévue par la Loi, c'est-à-dire se soumettre à une évaluation par un médecin qu'elle ne connaissait pas dans un environnement inconnu.

[202] Le dossier démontre que le 11 mars 2002, M^{me} Louise Leroux, une superviseure à la succursale postale de Pierrefonds, a écrit à M^{me} Dawson pour l'aviser qu'elle avait un rendez-vous avec le D^r Jocelyn Audet pour une évaluation médicale tenue conformément à l'article 211 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. L'évaluation devait avoir lieu le 12 mars 2002 au Groupe Santé Medisys à 8 h. La lettre précise que l'objet de l'évaluation médicale indépendante était de trancher les cinq questions énoncées à l'article 212 de la Loi.

[203] En ce qui a trait à la demande du 11 mars 2002, M^{me} Daoust a témoigné que M^{me} Dawson avait exprimé des préoccupations. M^{me} Daoust a reconnu qu'il y avait une erreur au sujet du nom du médecin. Le nom du médecin était Aubut plutôt qu'Audet. M^{me} Daoust a témoigné que M^{me} Dawson ne s'était pas présentée au rendez-vous du 11 mars 2002 compte tenu de la confusion au sujet du nom du médecin. Elle a témoigné qu'un autre rendez-vous a été prévu, mais que M^{me} Dawson avait refusé de s'y présenter.

[204] M^{me} Dawson a témoigné qu'on lui a donné la lettre de M^{me} Leroux le 12 mars 2002. Elle a déclaré dans son témoignage que M^{me} Leroux l'avait menacée avec force et lui avait dit qu'elle subirait des mesures disciplinaires si elle refusait de voir le médecin. M^{me} Leroux n'a pas été appelée à témoigner.

[205] M^{me} Dawson a témoigné que le 13 mars 2002, M^{me} Louise Leroux lui a dit que le D^r Audet était un psychiatre. D'après M^{me} Dawson, même si elle avait déclaré que le D^r Audet était un psychiatre, M^{me} Leroux a précisé que le rendez-vous portait sur son hernie (que M^{me} Dawson avait eue un an plus tôt) et sur sa dépression, deux états qui n'avaient rien à voir avec l'accident déclaré, c'est-à-dire le harcèlement en milieu de travail.

[206] M^{me} Dawson a témoigné qu'elle avait appelé Medisys afin de poser des questions au sujet du D^r Audet. On lui a répondu qu'il n'existait aucun D^r Audet, mais qu'il y avait bien un D^r Aubut. M^{me} Dawson a déclaré qu'elle était confuse, puisqu'on l'avait menacée de prendre des mesures disciplinaires si elle n'acceptait pas de voir un médecin qui n'existait pas.

[207] M^{me} Dawson a déclaré dans son témoignage que la recherche sur Internet qu'elle a faite au sujet du D^r Jocelyn Aubut a indiqué que celui-ci était un psychiatre associé à l'Institut Pinel à Montréal, qui est un hôpital psychiatrique où des personnes qui ont eu un comportement criminel sont incarcérées ou renvoyées. Elle a témoigné qu'il n'était pas un spécialiste en autisme.

[208] À ce sujet, M^{me} Dawson a présenté en preuve les documents qu'elle avait obtenus sur Internet et qui démontraient que l'expertise du D^r Aubut portait sur les personnes dangereuses. Elle a aussi présenté à l'appui de cet argument un extrait de document dans lequel le D^r Aubut est cité comme étant l'un des auteurs d'un article intitulé *Un inventaire pour l'évaluation de la dangerosité psychiatrique*. L'avocat de l'intimée s'est opposé au dépôt de ces documents, déclarant qu'ils ne prouaient rien au sujet de la personne qu'était le D^r Aubut.

[209] Le Tribunal est d'avis que la preuve soutient les arguments de M^{me} Dawson selon lesquels le D^r Aubut n'est pas un spécialiste en autisme, qu'il est associé à l'Institut Pinel de Montréal et que son domaine de spécialisation est principalement lié au comportement criminel et à la violence. Sauf pour l'objection au sujet de la preuve documentaire de M^{me} Dawson, l'intimée n'a présenté aucune preuve qui contredisait l'argument de M^{me} Dawson au sujet du D^r Aubut. Le Tribunal conclut que les arguments de M^{me} Dawson ainsi que son témoignage et ses

connaissances de la collectivité médicale qui a des connaissances spécialisées au sujet de l'autisme sont crédibles.

[210] Le dossier démontre que le 13 mars 2002, M. Donald Lafleur, un représentant du syndicat qui était présent lors de la réunion du 14 janvier 2002, a écrit à Mary Traversy, gestionnaire des Relations industrielles à la Société canadienne des postes. Dans sa lettre, il rappelle l'objection du syndicat au fait que la Société canadienne des postes voulait envoyer M^{me} Dawson à une évaluation médicale. Le dossier démontre aussi qu'on a dit à M^{me} Dawson, le 25 mars, que le rendez-vous médical qui avait été annulé était reporté au 28 mars 2002.

[211] Le dossier démontre aussi que le 14 juin 2002, la CSST a rendu une décision au sujet de la déclaration de harcèlement de M^{me} Dawson. La lettre qui informe M^{me} Dawson du règlement mentionne les événements d'octobre 1999 qui ont donné lieu à une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne et au règlement subséquent. Il est indiqué dans la lettre que, compte tenu de la réunion du 14 janvier 2002, des événements mentionnés dans deux lettres écrites par le syndicat, du fait qu'une deuxième fois, un psychologue qui connaissait M^{me} Dawson a été consulté par le syndicat et l'employeur, de la déficience cognitive décrite dans la lettre du D^f M. du 12 février 2002 et du fait que M^{me} Dawson a été factrice pendant 13 ans sans aucun problème, la CSST a conclu que M^{me} Dawson avait été victime d'un accident du travail le 14 janvier 2002, qui avait entraîné un déficit d'adaptation.

[212] Après la décision de la CSST, il semble que la Société canadienne des postes ait décidé de ne pas envoyer M^{me} Dawson à l'évaluation médicale prévue avec le D^f Aubut. La Société a conclu que, pour une absence de quatre jours, il ne valait pas la peine, en ce qui a trait à l'énergie et à l'argent dépensés, de poursuivre l'examen. Il s'agissait d'une décision d'ordre opérationnelle, d'après M^{me} Daoust.

[213] Pendant son témoignage, M^{me} Dawson est souvent revenue sur son commentaire portant sur le fait que la Société canadienne des postes a continué de menacer de l'envoyer à un examen médical jusqu'en juin 2002 et que le syndicat avait aussi envoyé une lettre à M^{me} Traversy.

[214] À ce sujet, M^{me} Dawson a posé la question précise à M^{me} Daoust à savoir s'il était raisonnable pour la Société canadienne des postes de maintenir la menace d'examen médical, compte tenu de la lettre que la D^{re} K. avait envoyée le 4 mars 2002, dans laquelle elle déclarait qu'un tel examen serait préjudiciable à M^{me} Dawson. M^{me} Daoust a répondu : [traduction] « je ne peux pas dire » et elle a mentionné le fait que l'une des raisons était que la Société canadienne des postes tentait de communiquer avec le médecin de M^{me} Dawson.

[215] Le Tribunal conclut que, compte tenu des circonstances particulières de l'affaire, l'intimée, par les actions de ses employés, n'a pas garanti à la plaignante un environnement de travail libre de tout harcèlement. Le Tribunal conclut que, même compte tenu des préoccupations importantes que le médecin traitant de M^{me} Dawson et que ses représentants syndicaux ont exprimées, l'intimée a continué à exiger une évaluation médicale effectuée par le médecin désigné de la Société canadienne des postes.

[216] En effet, la preuve démontre que l'intimée est restée sourde aux demandes de M^{me} Dawson, qui ne souhaitait pas voir un médecin qu'elle ne connaissait pas et qui n'avait aucune connaissance au sujet de l'autisme, de ses représentants syndicaux, qui avaient exprimé des

préoccupations et de la consternation au sujet du fait que M^{me} Dawson devait se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin désigné par la Société canadienne des postes, mais de façon plus importante, de son médecin traitant, qui a déclaré qu'elle craignait sérieusement que cela provoquerait une [traduction] « réaction émotionnelle grave » chez M^{me} Dawson.

[217] Pourtant, la Société canadienne des postes a tout de même continué à pousser M^{me} Dawson à se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin qu'elle ne connaissait pas, qui savait que M^{me} Dawson était autiste et qui n'avait pas de connaissance sur l'autisme. Il convient de noter que M^{me} Daoust a reconnu dans son témoignage que le fait de demander à M^{me} Dawson de se soumettre à une évaluation médicale avait eu des [traduction] « répercussions dramatiques » sur cette dernière.

[218] Le comble, c'est que la Société canadienne des postes a demandé à M^{me} Dawson de rencontrer un médecin qui, selon la preuve, n'est pas un expert en autisme, mais selon la prépondérance des probabilités, il est un psychiatre spécialisé dans les comportements violents. Le dossier démontre que M^{me} Dawson a dû vivre avec la menace d'avoir à se soumettre à un examen médical pendant trois mois, c'est-à-dire de mars à juin 2002.

[219] Peu importe les bonnes intentions de la Société canadienne des postes lorsqu'elle a demandé l'évaluation médicale, le Tribunal conclut que, dans les circonstances, le comportement général des employés de la Société canadienne des postes qui ont participé au processus de l'évaluation médicale constitue du harcèlement. Le comportement répond aux critères établis dans la jurisprudence en ce qui a trait à ce que constitue du harcèlement, notamment la décision *Hill*, dans laquelle le Tribunal a conclu que le harcèlement réside essentiellement dans la création d'un climat de travail hostile qui porte atteinte à la dignité personnelle du plaignant, et dans la décision *Marinaki*, dans laquelle le Tribunal a exprimé le point de vue selon lequel les victimes de harcèlement n'ont pas à démontrer qu'elles ont souffert de pertes pécuniaires et selon lequel, pour qu'un comportement devienne du harcèlement, il faudra généralement une certaine répétition ou persistance. Cela dit, l'article 65 de la Loi établit que l'intimée est responsable des actes discriminatoires de ses employés, de ses mandataires ou de ses administrateurs.

[220] Le Tribunal conclut donc que la déficience de M^{me} Dawson a été un facteur important dans la façon dont l'intimée l'a traitée en ce qui a trait aux événements susmentionnés et que le comportement de l'intimée constitue du harcèlement et contrevient à l'article 14 de la Loi. Cependant, le Tribunal conclut qu'il n'y a aucune preuve concluante selon laquelle le comportement de l'intimée et de ses employés constituait des représailles.

[221] Peut-on reprocher à M^{me} Dawson d'avoir refusé de permettre au médecin de Medisys de communiquer avec ses médecins? La suite d'événements démontre clairement un manque total de connaissances et de compréhension de la part de la gestion de la Société canadienne des postes par rapport à l'autisme et à la façon dont les personnes autistes traitent l'information. La preuve démontre clairement que la présentation de M^{me} Poirier en janvier 2002 n'a pas apporté beaucoup de renseignements sur la façon d'interagir en milieu de travail avec les personnes qui sont autistes. En fait, la réunion d'Ottawa n'a laissé aucune leçon.

(iv) L'enregistrement des conversations

[222] Dans son formulaire de plainte, M^{me} Dawson déclare qu'après la réunion du 14 janvier 2002, elle a demandé un accommodement simple qui n'aurait causé aucun problème et aucun

coût à l'intimée, c'est-à-dire le droit d'enregistrer ses conversations avec la gestion. M^{me} Dawson soutient que cette mesure était nécessaire parce qu'elle ne traite pas l'information des conversations de la même façon que les personnes qui ne sont pas autistes.

[223] M^{me} Dawson soutient aussi que de septembre 2001 au 9 mai 2002, on lui a refusé cet accommodement et que pendant une conversation téléphonique le 9 mai 2002, M. Raymond Poirier, gestionnaire des opérations pour le Québec, lui a dit qu'on lui refusait cet accommodement parce que la Société canadienne des postes n'aimait pas cette demande. M^{me} Dawson poursuit en expliquant que ce commentaire démontre de l'intolérance envers elle en raison de sa déficience, qu'elle ne se sentait pas bienvenue et qu'on faisait preuve de mépris envers elle parce qu'elle souffre d'une déficience. Enfin, M^{me} Dawson déclare que lorsqu'on lui a permis d'enregistrer les conversations en juin 2002, des conditions non fondées et dégradantes ont été ajoutées à l'accommodement qui coïncidaient avec l'opinion que l'intimée avait de l'autisme.

[224] M^{me} Dawson a témoigné qu'elle avait commencé à enregistrer des conversations à la Société canadienne des postes en mai 1999, peu de temps après qu'elle ait mentionné son diagnostic. Elle le faisait avec la connaissance et la permission de la gestion. M^{me} Dawson a témoigné qu'à l'époque, elle avait simplement avisé la gestion que c'est ce qu'elle allait faire et lorsqu'elle enregistrait des conversations, elle le faisait de façon évidente. À l'époque, personne ne lui a demandé de cesser de le faire ou de fournir des documents médicaux. M^{me} Dawson a aussi témoigné que c'est seulement lorsque l'environnement devient hostile qu'il devient nécessaire pour elle d'avoir un dossier précis de ses propres mots et de ses propres actes.

[225] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré qu'elle avait cessé d'enregistrer les conversations vers la fin 1999 ou au début 2000, mais qu'à l'automne 2001, elle a demandé la permission de recommencer à enregistrer les conversations parce qu'elle croyait qu'il n'était pas sage de ne pas demander la permission. La preuve démontre que le 30 septembre 2001, dans une lettre qu'elle a envoyée à M^{me} Mary Traversy, gestionnaire, Relations industrielles à la Société canadienne des postes, M^{me} Dawson demandait la permission, si elle en sentait le besoin, d'enregistrer ses interactions avec la gestion et elle a mentionné que, comme elle le faisait auparavant, elle aviserait toute personne concernée du fait qu'elle enregistrerait la conversation.

[226] Le dossier démontre qu'en décembre 2001, en réponse à une lettre que M^{me} Dawson lui avait envoyée auparavant, M^{me} Mary Traversy a envoyé une lettre à M^{me} Dawson dans laquelle elle indiquait que la Société canadienne des postes n'acceptait toujours pas sa demande d'enregistrer les conversations avec la gestion. Cependant, M^{me} Traversy a écrit qu'en guise de mesure d'accommodement, la Société canadienne des postes lui enverrait des explications écrites, le cas échéant.

[227] Le dossier démontre que le 5 février 2002, la D^{re} K. a écrit sur un feuillet de prescription qu'afin de faciliter la communication, il serait utile de permettre à M^{me} Dawson d'enregistrer toutes les conversations qu'elle avait avec la gestion. La preuve démontre que la Société canadienne des postes a bien reçu ce document.

[228] Le dossier démontre aussi que dans une lettre datée du 12 février 2002, le D^r M., en réponse à une demande de M^{me} Dawson, souligne le besoin de M^{me} Dawson d'enregistrer les conversations qui ont lieu entre elle-même et la Société canadienne des postes. Le D^r M. déclare

que M^{me} Dawson est vulnérable à la malveillance de ses pairs et qu'elle démontre des réactions émotionnelles intenses lorsque les gens ne respectent pas ce qu'ils ont dit ou qu'ils font des déclarations qui ne correspondent pas à la nature réelle des choses. De plus, le D^f M. exprime l'opinion selon laquelle cette demande, si on l'acceptait, permettrait à M^{me} Dawson de se fier à la formulation exacte de ce qui a été dit plutôt qu'à une approximation. Enfin, le D^f M. déclare qu'il est d'avis que cette demande est liée à la déficience cognitive de M^{me} Dawson et qu'on doit y répondre avec le même respect dont on fait preuve envers les personnes qui ont une déficience mentale.

[229] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a confirmé les déclarations du D^f M. Elle a témoigné qu'elle se fie à l'aspect verbatim des choses et qu'il est difficile pour elle de se souvenir exactement des conversations. M^{me} Dawson a aussi témoigné qu'elle utilise l'information d'une façon différente qu'une personne qui n'est pas autiste. Pour elle, tous les renseignements sont importants et ils sont tous traités de façon égale.

[230] M^{me} Dawson a déclaré dans son témoignage qu'elle avait présenté ses deux lettres à Christian Potvin le 18 février 2002. Il semble que Mary Traversy à Ottawa ainsi que M. Laflour, un représentant du syndicat, ont obtenu des copies de ces lettres.

[231] M^{me} Daoust a témoigné qu'elle avait personnellement participé à la décision d'autoriser l'accommodement que M^{me} Dawson demandait. Dans son témoignage, M^{me} Daoust a expliqué comment les demandes d'accommodement étaient traitées à la Société canadienne des postes. Lorsqu'une demande d'accommodement est présentée, elle est vérifiée par un médecin chez Medisys afin d'évaluer si elle est raisonnable. M^{me} Daoust a témoigné qu'en ce qui a trait à la demande de M^{me} Dawson, les gestionnaires de la succursale postale de Pierrefonds étaient réticents à l'idée d'être enregistrés. Ils ne s'opposaient pas à l'accommodement, mais plutôt à la méthode suggérée. D'après M^{me} Daoust, cela explique pourquoi autant de temps s'est écoulé avant que M^{me} Dawson ait droit à l'accommodement qu'elle demandait.

[232] D'après M^{me} Daoust, compte tenu des objections que la gestion locale avait exprimées, la Société canadienne des postes voulait s'entretenir avec les médecins de M^{me} Dawson afin de trouver un autre type d'accommodement, par exemple écrire ce qui se disait pendant une conversation. Selon M^{me} Daoust, M^{me} Dawson a répondu qu'elle avait deux certificats médicaux et qu'elle ne comprenait pas quel était le problème, malgré les explications que M^{me} Daoust lui avait données au sujet des préoccupations des superviseurs. M^{me} Daoust a expliqué que M^{me} Dawson était d'avis que c'était seulement en enregistrant une conversation qu'on pouvait en obtenir le ton et qu'un document écrit n'offrait pas la même option.

[233] Le dossier démontre que le 23 mai 2002, M^{me} Dawson a autorisé la Société canadienne des postes à communiquer avec l'un de ses médecins, le D^f M. Le Formulaire d'autorisation de divulgation des renseignements médicaux indique que M^{me} Dawson autorise le D^f M. à discuter avec le médecin de Medisys de l'utilisation d'un enregistreur afin de capter les conversations entre M^{me} Dawson et la gestion de la Société canadienne des postes. La preuve laisse entendre que le retard dans la mise en place de la mesure d'accommodement a été causé par la difficulté que la Société a eue à rejoindre le médecin de M^{me} Dawson, par la demande de M^{me} Dawson de discuter de la question avec le directeur général de la Société canadienne des postes ainsi que par les négociations avec la gestion locale.

[234] Dans son témoignage, M^{me} Dawson a déclaré que M. Potvin l'a finalement avisée qu'on lui accorderait l'accommodement qu'elle demandait. Il semble que l'autorisation a été donnée en juin 2002.

[235] Compte tenu de la preuve, le Tribunal conclut que la plaignante et la Commission n'ont pas établi une preuve *prima facie* de discrimination ou de représailles. La preuve démontre clairement que le retard par rapport à la permission d'enregistrer les conversations entre M^{me} Dawson et la gestion découlait de la réticence de certains employés à être enregistrés. Compte tenu des circonstances, le Tribunal conclut que l'intimée devait composer avec les besoins de la plaignante par rapport aux préoccupations exprimées par certains de ses employés. Cela dit, les relations tendues entre M^{me} Dawson et la gestion de la Société canadienne des postes ne peuvent pas être complètement exclues comme facteur qui a pu contribuer au retard.

IV. RÉPARATIONS

[236] Dans ses observations finales, M^{me} Dawson déclare, en ce qui a trait à la question des réparations :

[traduction]

- a) Comme on a conclu, tôt dans la procédure, que j'étais déraisonnable et non crédible et parce que pendant l'audience je ne pouvais pas fonctionner adéquatement, et que parfois je ne pouvais pas fonctionner du tout, et que par conséquent je ne comprenais pas les audiences, et pour d'autres raisons semblables qui ne sont pas liées aux faits en l'affaire, je crois que l'argument est futile.
- b) Je suggère qu'on avise les autistes de rester loin de la Société canadienne des postes, à moins qu'ils soient capables de cacher correctement leurs différences et qu'ils soient certains que la Société n'obtiendra jamais leur diagnostic, de quelque façon que ce soit.
- c) Il y avait une quantité impressionnante de preuves qui démontraient que la Société canadienne des postes est déterminée à me causer du tort, de toutes les façons possibles, dans mes interactions avec elle. Cela rend crédible ma demande que la Société canadienne des postes me laisse tranquille. Cependant, je ne suis pas dans une position qui me permet de demander des réparations.
- d) Il semble inutile de tenir une procédure dans laquelle on refuse à l'une des parties tout accommodement et que cette partie ne peut donc fonctionner que difficilement, ou pas du tout (et qu'elle est vue comme une personne qui dépend sur la pitié, la charité, etc., de ceux qu'on considère typiques ou raisonnables et qui ont donc droit à des accommodements de plein droit). Il semble n'y avoir aucune réparation pour cela.

[237] Quant à la Commission, elle déclare :

[traduction]

La réparation la plus efficace que le Tribunal pourrait accorder serait d'ordonner que M^{me} Dawson soit réinstallée dans son travail d'une telle manière qui garantirait son retour fructueux à un emploi productif et à un travail qui, clairement, lui plaisait beaucoup et qui convenait à ses capacités. La façon la plus efficace d'instaurer le changement et la tolérance dans un milieu de travail est d'avoir l'agent de changement en milieu de travail tous les jours, avec les accommodements et les mesures de protection en place.

Cela dit, M^{me} Dawson n'a demandé aucune réparation précise et le Tribunal ne peut pas imposer une telle réparation pour elle. Cependant, M^{me} Dawson a déclaré en témoignage qu'elle était incapable de penser à l'avenir ou de supposer où elle serait aujourd'hui si la discrimination n'avait pas eu lieu. Elle a demandé plusieurs fois qu'on la laisse tranquille et, de façon plus précise, qu'on la garde sur la liste de paye à titre d'employée de la Société canadienne des postes et qu'on ne prenne aucune mesure visant à mettre fin à son emploi. Cela lui laisserait donc la porte ouverte si elle souhaitait retourner à un emploi actif, si elle se sent capable de le faire à l'avenir.

[238] Le Tribunal est d'accord avec la Commission. Comme M^{me} Dawson n'a pas demandé à retourner au travail, ni aucune autre forme de compensation, le Tribunal n'a pas la compétence de rendre une telle ordonnance. Il s'agit d'une question qui devra être tranchée entre M^{me} Dawson et l'intimée.

[239] De plus, dans ses observations finales, la Commission a demandé à ce que le Tribunal rende une ordonnance pour que la Société canadienne des postes travaille avec la Commission afin de garantir que les pratiques et les comportements discriminatoires ne se poursuivent pas, en exigeant :

- a) que la Société fournisse une copie de ses politiques existantes ou modifiées portant sur le harcèlement, la discrimination et les accommodements dans les 30 jours suivant la décision du Tribunal;
- b) que la Société canadienne des postes travaille avec la Commission afin de modifier ses politiques existantes pour qu'elles soient conformes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et au droit canadien en matière de droits de la personne, si la Commission détermine que des modifications sont nécessaires;
- c) que l'employeur, en consultant la Commission, embauche les personnes appropriées pour tenir des séances en matière d'équité, d'accommodement et de sensibilisation pour les gestionnaires et les employés;
- d) que l'employeur prenne les mesures additionnelles que la Commission juge appropriées à la situation.

Le Tribunal accepte cette demande.

[240] À la fin de son témoignage, M^{me} Daoust a reconnu que c'était la première fois que la Société canadienne des postes avait à traiter avec un employé qui était autiste et, que selon toute probabilité, la Société avait mal géré l'affaire mais qu'enfin, elle avait appris de cette expérience.

[241] D'après M^{me} Daoust, la Société canadienne des postes a pris différentes mesures afin d'améliorer sa compréhension des personnes autistes et d'être un meilleur gestionnaire, par exemple en organisant une réunion avec M^{me} Poirier. La Société canadienne des postes devait s'adapter au processus cognitif de M^{me} Dawson. Selon elle, la Société a tenté d'accommoder M^{me} Dawson, mais certaines règles à la Société canadienne des postes doivent être respectées et compte tenu de ces règles, l'accommodement de M^{me} Dawson n'était pas toujours facile. La Société canadienne des postes a fait de son mieux, d'après elle, en fonction de la connaissance qu'elle avait de l'autisme.

[242] Quoi qu'il en soit, le Tribunal trouve troublant pour l'avenir des personnes autistes qu'elles soient perçues comme posant une menace à la sécurité des autres en raison de leur état et qu'elles constituent une nuisance en milieu de travail. L'employeur a le devoir de s'assurer non seulement que tous les employés travaillent dans un environnement sécuritaire, mais aussi que les mauvaises perceptions au sujet de l'état d'un employé, causées par une mauvaise information ou une information inadéquate au sujet de cette déficience, n'entraînent pas les autres employés à avoir des perceptions négatives et mal fondées au sujet de cet employé.

[243] Une personne autiste devrait pouvoir s'attendre à ce que son environnement de travail soit libre de toute mauvaise perception ou toute idée fausse au sujet de son état. Les personnes autistes ont le droit d'être traitées avec égalité, avec dignité et avec respect, sans avoir à vivre avec de la discrimination ou du harcèlement fondés sur leur état. À ce sujet, dans une société où le droit de la personne est primordial, un employeur a le devoir de réfuter de telles idées fausses ou mauvaises perceptions au sujet de ces personnes.

[244] Ce devoir découle de *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du besoin d'éliminer tout comportement discriminatoire en milieu de travail ainsi que dans la société en général. Il convient de rappeler aux employeurs, ainsi qu'à la société entière, l'objet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, telle qu'énoncée à l'article 2 de la Loi, qui est de donner effet au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

[245] Les personnes autistes, si elles veulent pouvoir s'accomplir dans un lieu de travail ou en société, ont besoin d'être rassurées qu'on fera tout ce qui est possible, jusqu'à contrainte excessive, afin de garantir que les mauvaises perceptions et les idées fausses au sujet de leur état sont gérées de façon appropriée par leur employeur, afin que leurs collègues aient une compréhension adéquate de leur état et qu'ils ne soient pas portés à faire preuve de discrimination ou de harcèlement envers elles.

[246] La discrimination fondée sur l'apparence physique ou le comportement social d'une personne peut être l'une des formes les plus cruelles de discrimination. En l'espèce, on a vu ou on a perçu que M^{me} Dawson, à un moment dans sa carrière à la Société canadienne des postes, était une menace envers ses collègues parce qu'elle s'était infligée des blessures dans le passé, et non pas parce qu'elle avait agressé un collègue. On l'a ensuite perçue comme une forme de nuisance parce qu'elle insistait afin d'obtenir des réponses rationnelles à ses questions et qu'elle ne démordait jamais. Le fait est que, jusqu'à ce que son diagnostic soit officiellement connu à la Société canadienne des postes en 1999, M^{me} Dawson était vue comme une excellente employée.

[247] Le Tribunal est d'avis, compte tenu de la preuve, que l'intimée doit réviser ses politiques en matière de discrimination et de harcèlement et doit mettre en place des programmes de formation qui sensibiliseront ses employés ainsi que ses gestionnaires aux besoins des personnes déficientes en milieu de travail, notamment les personnes autistes, afin que des personnes telles que M^{me} Dawson n'aient plus à souffrir d'un manque de connaissances et de compréhension envers leur état. À ce sujet, compte tenu de l'expertise de la Commission canadienne des droits

de la personne dans ce type d'affaire, elle pourra certainement offrir de l'aide, qui devrait être acceptée, à l'intimée.

V. ORDONNANCE

[248] Pour les motifs précédents, le Tribunal conclut que la plainte déposée par M^{me} Dawson contre la Société canadienne des postes est fondée et que l'intimée a contrevenu aux articles 7 et 14 de la Loi. Comme M^{me} Dawson n'a demandé aucune réparation, le Tribunal n'en accordera aucune. Cependant, le Tribunal ordonne que l'intimée :

- a) fournisse une copie de ses politiques existantes ou modifiées en matière de harcèlement, de discrimination et d'accommodement dans les 30 jours suivant la décision du Tribunal;
- b) travaille pendant un an avec la Commission afin de modifier ses politiques existantes pour qu'elles soient conformes à *Loi canadienne sur les droits de la personne* et au droit canadien en matière de droits de la personne, si la Commission détermine que des modifications sont nécessaires;
- c) embauche, en consultation avec la Commission, des personnes appropriées pour s'occuper de la formation en milieu de travail en matière d'équité, d'accommodement et de sensibilité pour les gestionnaires et les employés, notamment en ce qui a trait à l'autisme et aux personnes autistes;
- d) prenne toutes les autres mesures que la Commission juge appropriées dans les circonstances.

"Signée par"

Pierre Deschamps

OTTAWA (Ontario)
Le 12 septembre 2008

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL :	T1053/3405
INTITULÉ DE LA CAUSE :	Michelle Dawson c. Société canadienne des postes
DATE ET LIEU DE L'AUDIENCE :	Les 19 au 21 avril 2006 Les 24 et 25 avril 2006 Les 27 et 28 avril 2006 Le 5 mars 2007 Les 7 au 9 mars 2007

	<p>Le 12 mars 2007 Les 14 au 16 mars 2007 Les 21 au 22 mars 2007</p> <p>Montréal (Québec)</p>
DATE DE LA DÉCISION DU TRIBUNAL :	Le 3 octobre 2008
ONT COMPARU :	
Michelle Dawson	Pour elle-même
Daniel Pagowski Patrick O'Rourke	Pour la Commission canadienne des droits de la personne
Marc Santerre Richard Pageau	Pour l'intimée