

D.T. 15/93

Décision rendue le 1er septembre, 1993

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

L.R.C. 1985, chap. H-6
(version modifiée)

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

ENTRE: SHIRLEY DEWALD

la plaignante

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

CONSEIL DE LA BANDE INDIENNE DAWSON

l'intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL

TRIBUNAL: Lee Ongman - Présidente
 Lois Rae Serwa - Membre
 Barry M. Gelling - Membre

ONT COMPARU: Margaret Rose Jamieson, avocate de la
 Commission canadienne des droits
 de la personne

Stephen L. Walsh,
avocat du Conseil de

la Bande Indienne Dawson

DATE ET LIEU DE

L'AUDIENCE: Les 15 au 18 mars 1993;
à Whitehorse (Yukon)

- 1 -

LES QUESTIONS EN LITIGE

Le 21 décembre 1987, la plaignante, Shirley Dewald, a déposé contre l'intimée, la Bande indienne Dawson, une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle alléguait avoir fait l'objet d'une discrimination, son employeur l'ayant licenciée en raison de sa race. Le 23 novembre 1989, elle a modifié cette plainte, de façon à corriger la désignation de l'intimée. La nouvelle appellation est «Conseil de la Bande indienne Dawson».

Le 20 février 1990, la Commission canadienne des droits de la personne a approuvé une nouvelle politique dite «Politique d'embauchage préférentiel des autochtones». L'énoncé de cette politique se lit comme suit :

«En règle générale et dans sa sphère de compétence, la Commission canadienne des droits de la personne ne considérera pas comme discriminatoire l'embauchage, l'avancement ou le traitement préférentiels d'employés autochtones par des organisations ou des entreprises dirigées par les autochtones.»

Les avocats de la Commission et de l'intimé souhaitent que le tribunal tienne compte de l'application de la Politique d'embauchage préférentiel des autochtones dans cette affaire.

LES FAITS

Cinq témoins ont été appelés à compléter le témoignage de la plaignante. Six années se sont écoulées entre la date où Mme Dewald a déposé sa plainte et le début de cette audience, ce qui a rendu difficile la reconstitution de certaines conversations importantes. Le tribunal a en outre été confronté à la question de la crédibilité des témoins.

La preuve présentée au tribunal, et qui devait servir à déterminer les faits, comporte des éléments contradictoires. Le fait que Mme Dewald a commencé à travailler pour le Conseil de la Bande indienne Dawson en septembre 1983, et qu'elle était alors âgée de cinquante-trois ans, n'a pas été contesté. Elle

s'était d'abord installée au Yukon temporairement, mais, une fois qu'elle eut obtenu un emploi du Conseil de la Bande indienne Dawson (également appelé «la Bande», ci-après), elle déménagea à ses propres frais et, en septembre 1983, commença à travailler à plein temps comme conseillère en toxicomanie et alcoolisme. La preuve est contradictoire quant à savoir si son emploi a commencé le 12 ou le 6 septembre. Elle a occupé son poste de façon continue jusqu'à son licenciement, objet de l'affaire dont est saisi le présent tribunal. Pendant cette période, Freda Roberts, une autre conseillère en toxicomanie et alcoolisme, fut embauchée par la Bande. Au moment de l'audience elle occupait le même emploi. Elle est membre de la Bande indienne Dawson.

- 2 -

Le Chef Percy Henry a fait une déposition au sujet des conversations qu'il a eues avec Mme Dewald en 1983, au moment où elle a été embauchée. Il lui a alors dit que la Bande souhaitait engager quelqu'un qui pourrait former un conseiller (ou une conseillère) autochtone spécialisé en toxicomanie et alcoolisme. Néanmoins, la plaignante n'a pas été embauchée comme formatrice, mais bien comme conseillère à plein temps.

La plaignante a affirmé que, par moments, elle avait été traitée différemment des autres employés de la Bande. Elle a cité, entre autres, une occasion où on l'avait mise à part en l'empêchant de s'inscrire à une assurance-vie collective. La véracité de cet incident est contestée. Angie Joseph a déclaré n'avoir eu, avec quelque employé que ce soit, y compris Ken Pike, aucune discussion au sujet de l'assurance-vie collective et n'avoir donc pas informé celui-ci que Shirley Dewald n'était pas admissible à l'assurance en question. Ken Pike n'a pas été appelé à témoigner.

La preuve est contradictoire en ce qui concerne les faits survenus au moment de la cessation d'emploi de Mme Dewald. Celle-ci a déclaré avoir reçu à ce sujet un avis écrit de Margaret Kormendy, alors gestionnaire de la Bande. Cette lettre lui annonçait son licenciement à compter du 4 septembre 1987, en raison d'une baisse des ressources financières du programme. Selon Mme Dewald, lorsqu'elle a demandé à Margaret Kormendy pourquoi elle perdait son emploi, celle-ci lui a répondu (traduction) «... le Conseil de bande voulait n'embaucher que des autochtones, et c'est toujours elle qui doit faire le travail difficile». Mme Dewald a alors laissé entendre à Mme Kormendy qu'il y avait là une discrimination. D'après elle, Mme Kormendy aurait répondu : «Oui, je sais, mais ils veulent embaucher une des leurs». Mme Dewald a ajouté que son mari se trouvait non loin et qu'il pouvait avoir entendu la conversation.

La preuve est contradictoire jusqu'à un certain point quant à savoir si les fonds ont vraiment manqué pendant l'année financière où a été aboli le poste de Shirley Dewald (1987). Mme Dewald affirme ne pas avoir entendu parler d'une réduction budgétaire. Cependant, Angie Joseph, Margaret Kormendy et Freda Roberts déclarent toutes trois qu'il y a bien eu une réduction budgétaire en 1987. Quant à Hilda Pohlmann, elle déclare ne pas avoir été au courant d'une réduction budgétaire imminente en 1987.

Mme Kormendy se rappelle avoir remis l'avis de licenciement à Shirley Dewald en 1987. D'après son témoignage, elle avait été invitée au domicile des Dewald par M. Dewald. Celui-ci s'était par la suite retiré dans une chambre ou dans le couloir. En tout cas, il était hors de vue. En contre-interrogatoire, elle a dit que M. Dewald, se trouvant non loin, avait pu entendre sa conversation avec Mme Dewald. Elle déclare avoir remis l'avis de licenciement à Mme Dewald, en lui donnant quelques minutes pour en prendre connaissance. Mme Dewald lui a alors demandé, se

- 3 -

rappelle-t-elle, pourquoi Freda Roberts n'était pas licenciée et pourquoi c'était elle qu'on avait choisie. D'après Mme Kormendy, elle a informé Shirley Dewald qu'il s'agissait là d'une décision du Conseil et que toutes les questions à ce sujet devaient être posées au Chef, Angie Joseph. A aucun moment, affirme-t-elle, il n'a été question de discrimination ou d'un licenciement pour motif de race. Contre-interrogée par l'avocat de la Commission canadienne des droits de la personne, Mme Kormendy a encore une fois affirmé avoir dit qu'il s'agissait d'une décision du Conseil et que toutes les questions devaient être adressées au Chef, Angie Joseph.

Le tribunal a dû déterminer quelles étaient les raisons réelles de la cessation d'emploi de Shirley Dewald. D'après les témoignages de Margaret Kormendy, Angie Joseph et Freda Roberts, il était très difficile d'obtenir des renseignements complets sur le nombre de cas traités et sur les résultats obtenus par Mme Dewald, puisque cette dernière tenait ces données secrètes. Le Conseil de la Bande indienne Dawson ne savait pas qui étaient les clients de Shirley Dewald. Il est certain qu'elle travaillait surtout avec des membres âgés de la Bande. Or, les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie les plus aigus se rencontrent surtout chez les adultes de 30 à 40 ans, d'après certains éléments de preuve non contredits.

Shirley Dewald affirme avoir été licenciée parce qu'elle était de race blanche et non pas autochtone. Les témoignages du Chef, Angie Joseph, et de Margaret Kormendy contredisent cette déclaration. D'après elles, la décision prise par le Conseil de licencier Shirley Dewald, et non pas Freda Roberts, reposait sur les représentations d'un comité de bande qui avait

soupesé les mérites des deux travailleuses sociales, dans le dessein de déterminer laquelle devait être licenciée, et laquelle devait rester.

Aucun autre fait pouvant appuyer les allégations de discrimination raciale de la plaignante ni la deuxième question en litige, c'est-à-dire, l'application de la Politique d'embauchage préférentiel des autochtones a été soumis au tribunal.

LES PLAIDOIRIES

Shirley Dewald n'a présenté aucune plaidoirie elle-même. Elle s'en est remise à celle de la Commission canadienne des droits de la personne. L'avocate de la Commission a fait valoir que la discrimination raciale avait été amplement démontrée et que l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquait.

Certes, reconnaît-elle, qu'il existe maintenant une Politique d'embauchage préférentiel des autochtones qui autorise les préférences, mais, même s'il s'en était prévalu pour embaucher une conseillère autochtone, le Conseil se devait de traiter raisonnablement l'employée pour qui l'application de cette politique entraînait un préjudice, en l'occurrence Shirley Dewald. Or, poursuit l'avocate de la Commission, en supposant que le tribunal la jugerait applicable en l'espèce, cette politique n'a précisément pas été appliquée de façon raisonnable, ce qui justifie des dommages-intérêts et un redressement.

M. Walsh, avocat du Conseil de la Bande indienne Dawson, souligne que les faits présentés dans cette affaire ne prouvent aucunement la perpétration

- 4 -

d'une discrimination raciale. Il soutient que la preuve est contradictoire et que, pour ce qui concerne la crédibilité relative aux faits pertinents, il importe de ne pas accorder une préférence au témoignage de Mme Dewald.

De plus, poursuit M. Walsh, si la Politique d'embauchage préférentiel des autochtones était applicable en l'espèce, le Conseil de la Bande indienne Dawson était fondé à licencier Mme Dewald et à continuer d'employer Freda Roberts. Il ajoute que, compte tenu du manque d'argent et des contraintes financières que la Bande éprouvait, les conditions et l'indemnité de départ offertes à Mme Dewald à la cessation d'emploi étaient raisonnables à tous égards.

LE DROIT APPLICABLE

L'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'énonce comme suit:

«7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.»

La Loi canadienne sur les droits de la personne définit comme suit les motifs de distinction illicite :

«3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.»

L'avocate de la Commission soutient et avance, pour le bénéfice du tribunal, la notion d'intention aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et nous acceptons l'argument selon lequel il n'est pas nécessaire de prouver qu'il y avait intention d'établir une distinction illicite fondée sur la race, dès lors que les actes en cause constituaient effectivement une telle distinction illicite, que ce soit intentionnellement ou non. L'avocate de la Commission poursuit alors en définissant la distinction illicite. A la page 448 de la plaidoirie de la Commission, est cité le passage suivant tiré de l'affaire *Law Society of British Columbia c. Andrews* :

«Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont

- 5 -

rarement.»

L'avocate de la Commission invoque l'affaire *O'Malley*, en tant que jurisprudence, pour soutenir que la Loi canadienne sur les droits de la personne doit être interprétée largement. Dans cette décision, le tribunal

affirme qu'il s'agit en effet du texte légal fondamental visant à empêcher les pratiques discriminatoires au Canada.

L'avocat de l'intimé s'est aussi reporté à l'affaire O'Malley. Le tribunal y avait notamment déclaré :

«Dans les instances devant un tribunal des droits de la personne, le plaignant doit faire une preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a discrimination. Dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé.»

L'affaire Nowegijick c. la Reine a été invoquée par l'avocat de l'intimé, à propos de l'interprétation des lois et des droits des autochtones. La citation suivante, tirée de l'affaire Nowegijick c. la Reine, nous a été soumise :

(traduction libre)

«Le principe suivant, qui devrait régir l'interprétation des traités et des lois concernant les Indiens, est établi : ... les traités et les lois qui touchent les Indiens doivent être interprétés largement et tout doute auquel un passage pourrait donner lieu doit être dissipé en faveur des Indiens.»

L'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pourrait aussi faire partie du droit applicable dans une affaire de cette nature où ce texte est précisément invoqué. L'article 67 se lit comme suit :

«67. La présente loi est sans effet sur la Loi sur les Indiens et sur les dispositions prises en vertu de cette loi.»

Les parties ne l'ont pas invoqué.

LA DÉCISION

Après examen de la preuve, le tribunal juge que le témoignage de Hilda Pohlmann n'apporte aucun élément prouvant qu'il y ait eu embauchage pour des motifs de race, ni politique d'embauchage préférentiel. D'autre part, le tribunal estime que le témoignage de Percy Henry concerne un événement, survenu en 1983, qui est sans rapport avec ce qui s'est passé au moment de la cessation d'emploi, en 1987.

Le tribunal constate que, sur certains points, le témoignage de Margaret Kormendy est en contradiction avec celui de Shirley Dewald. Mme Kormendy a

fourni des éléments de preuve supplémentaires précis sur la méthode que le comité du Conseil avait suivie pour recommander au Conseil de bande de

- 6 -

mettre un terme à l'emploi d'une travailleuse sociale chargée d'aider les autochtones. D'après Mme Kormendy, la Bande a tenu compte des diplômes, de la charge de travail absorbée, de la nature de cette charge et de l'opinion des clients membres de la Bande. Sur le plan des diplômes, affirme le témoin, les deux conseillères ont été jugées également qualifiées par le Conseil. Le Conseil a estimé que Freda Roberts avait une charge de travail très lourde, puisqu'elle s'occupait de la clientèle des 30-40 ans, ceux dont les problèmes sont les plus graves. Pour la Bande, le fait de savoir qui étaient les clients de Freda Roberts - mais pas ceux de Shirley Dewald - est un élément qui a compté. Les représentants de la Bande ont aussi considéré comme important le fait que les commentaires les plus positifs des membres de la Bande concernaient Freda Roberts et que c'était elle que ceux-ci réclamaient le plus souvent pour les conseiller à propos de leurs problèmes.

Pour ce qui concerne l'évocation possible, au moment de la remise de l'avis de licenciement, d'une discrimination fondée sur la race, le témoignage de Margaret Kormendy contredit celui de Mme Dewald. Le tribunal prend note que M. Dewald peut avoir entendu la conversation. Toutefois, il n'a pas été appelé à témoigner. Le tribunal, sans faire de déduction défavorable à partir de cet élément, accepte néanmoins le témoignage de Margaret Kormendy et considère comme vrai que cette dernière, ayant présenté la lettre de licenciement à Mme Dewald, lui a déclaré, en réponse à ses questions, que les explications devaient être sollicitées auprès du Conseil de bande, puisque c'était lui qui avait pris la décision.

De l'avis du tribunal, aucun fait ne permet d'arrêter que le motif de la race ait pu constituer l'une des raisons du licenciement. Qu'une conseillère ait été blanche et l'autre autochtone n'a rien à y voir. Ce fait ne constitue pas une preuve de discrimination. On rencontre en effet de multiples situations où des autochtones et des non-autochtones de diverses races travaillent ensemble. Le tribunal ne peut conclure que la race à elle seule, en l'absence de tout autre élément de preuve à l'appui, constitue la raison, ni même une des raisons, d'un licenciement.

Après avoir très soigneusement soupesé la preuve, le tribunal conclut ce qui suit :

1. L'incident dont il est question dans le témoignage du Chef Percy Henry n'est en rien lié à ce qui s'est passé au

moment de la cessation d'emploi et n'a pas influé sur la décision de licencier la plaignante;

2. Si la possibilité de s'inscrire à une assurance-vie collective a été refusée à Mme Dewald, aucune raison n'a été fournie pour justifier ce refus.
3. Le tribunal est d'avis que Mme Kormendy a un meilleur souvenir de ce qui s'est passé au moment où l'avis de licenciement a été remis à Mme Dewald. De plus, son témoignage concorde avec les déclarations des autres témoins. Nous considérons donc qu'aucune raison donnée au

- 7 -

moment de la remise de la lettre de licenciement à Mme Dewald ne pouvait permettre de croire que le licenciement était motivé par le fait que celle-ci n'était pas autochtone.

4. Le tribunal croit que le Conseil de bande a effectivement été forcé, pour des raisons financières, de mettre fin à l'emploi de l'une de ses conseillères en toxicomanie et alcoolisme en septembre 1987.
5. Le Conseil de la Bande indienne Dawson a soupesé les mérites des deux employées et tenu compte de certains facteurs (charge de travail, nature de la charge de travail, diplômes, composition de la clientèle et opinions des clients) pour déterminer laquelle des deux conseillères était la plus utile à la Bande.

En conclusion, le tribunal estime que le Conseil de la Bande indienne Dawson a continué d'employer Freda Roberts en raison de ses mérites et qu'aucune preuve n'existe que la cessation de l'emploi de la plaignante ait été fondée sur une discrimination raciale. La plainte est donc rejetée. Le tribunal ne croit pas que cette affaire lui permette de donner un avis quant à l'application de la Politique d'embauchage préférentiel des autochtones, car il estime que cette politique ne s'applique pas en l'espèce.

Fait ce 2e jour de juillet 1993.

LEE ONGMAN

LOIS RAE SERWA

BARRY M. GELLING