

**CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL TRIBUNAL CANADIEN DES
DROITS DE LA PERSONNE**

MICHEL BENOIT

le plaignant

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

BELL CANADA (QUÉBEC)

l'intimée

MOTIFS DE LA DÉCISION

2004 TCDP 32
2004/10/05

MEMBRE INSTRUCTEUR : Athanasios D. Hadjis

TRADUCTION

[I. FAITS 1](#)

II. CADRE JURIDIQUE 10

III. ANALYSE 11

A. Preuve prima facie 11

B. L'explication de l'intimée 12

[1] Le plaignant allègue que l'intimée (**Bell**) a exercé à son endroit une discrimination fondée sur sa déficience (alcoolisme) en mettant fin à son emploi, contrevenant ainsi à l'art. 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À l'audience, le plaignant n'était pas représenté par un avocat, contrairement à l'intimée. La Commission canadienne des droits de la personne (**Commission**) a décidé de ne pas participer à l'audience.

I. FAITS

[2] Le plaignant a commencé à travailler chez Bell en 1973 comme technicien. En 1990, il occupait le poste de directeur, Installations et réparations.

[3] En 1996, Bell a créé une division appelée Gateways qui traitait exclusivement avec les principaux clients de la compagnie. Le mandat de Gateways consistait à vendre, installer et entretenir du matériel de télécommunications. Gateways était exploitée à titre d'entreprise autonome au sein de Bell. Toutefois, son maintien était conditionnel à ce que l'entreprise fasse des profits, à défaut de quoi Bell mettrait le projet au rancart. Afin d'améliorer les chances de succès de l'entreprise, Bell y a muté un certain nombre de ses meilleurs techniciens et gestionnaires - des membres de l'élite.

[4] Le plaignant a été muté à la division Gateways en 1997. On distinguait au sein de Gateways quatre paliers de gestion allant de D (le moins élevé) à A (le plus élevé). Le plaignant se situait au palier D. Ses fonctions impliquaient la surveillance de 10 à 15 techniciens qui installaient ou réparaient du matériel chez les clients. Les directeurs au palier D travaillaient de façon autonome. Un grand nombre d'entre eux, dont le plaignant, étaient des télétravailleurs, c'est-à-dire qu'ils travaillaient à partir de leur résidence. Le plaignant s'était vu attribuer un espace dans un des immeubles de Bell, mais il ne s'y rendait qu'occasionnellement. La compagnie lui fournissait un véhicule qu'il utilisait pour se rendre aux endroits où ses techniciens travaillaient. Les directeurs aux paliers C et D se réunissaient périodiquement soit dans les bureaux de Bell, soit à l'extérieur (p. ex., dans des restaurants).

[5] Le plaignant a déclaré à l'audience qu'il avait eu un problème de dépendance à l'égard de l'alcool pendant la majeure partie de sa vie adulte. Bell offre un programme d'aide à ses employés aux prises avec un certain nombre de problèmes personnels comme l'abus d'alcool et d'autres drogues. En 1990, sous les auspices de ce programme, le plaignant a suivi sa première cure de désintoxication, dont le coût a été assumé par Bell. Il s'est absenté du travail pendant environ trois mois. Le traitement a été un succès.

[6] En 1995, le plaignant a recommencé à boire. Il n'a pas averti Bell que son problème d'alcool avait refait surface; toutefois, en 1997, la haute direction a eu vent de rumeurs voulant qu'il consomme de l'alcool de façon excessive. Le plaignant a alors été convoqué à une rencontre avec un cadre supérieur de palier B, John Moon, au sujet de ces rumeurs. Il a convaincu M. Moon que les allégations étaient fausses et non fondées.

[7] Peu après, le plaignant a été affecté à une équipe de Gateways qui était sous la surveillance de Garry Prévost, un directeur de palier C. Le plaignant a informé M. Prévost qu'il avait récemment rencontré M. Moon à propos d'un « problème personnel » sans préciser de quoi il s'agissait. Le plaignant soupçonne M. Moon d'avoir divulgué à M. Prévost tous les détails au sujet de la rencontre, mais il n'a fourni aucune preuve directe à l'appui de sa prétention. En fait, le plaignant reconnaît que le seul problème personnel dont il ait jamais discuté avec M. Prévost concernait certaines difficultés d'ordre conjugal.

[8] M. Prévost a ultérieurement fait allusion à ces problèmes dans l'évaluation annuelle de 1998 du plaignant, qui a été établie en février 1999. M. Prévost a signalé que le plaignant avait « obtenu de très bons résultats dans son secteur malgré une période très perturbante personnellement ». Les évaluations de 1997 et de 1998 étaient bonnes dans l'ensemble. M. Prévost a fait remarquer que le plaignant était prêt à être promu au palier suivant.

[9] En 1999, le plaignant a été muté à une équipe dirigée par Jean-Guy Boucher, un directeur de palier C. Dans son témoignage, M. Boucher a dit avoir eu un entretien avec M. Prévost au sujet du plaignant à l'occasion de sa mutation, précisant que celui-ci avait porté exclusivement sur le rendement de l'intéressé. M. Prévost n'a aucunement fait mention, lors de cet entretien, des problèmes personnels du plaignant. Tous les directeurs relevant de M. Prévost ont par la suite été mutés à l'équipe de M. Boucher, selon lequel on n'a jamais abordé de questions personnelles pour aucun d'entre eux.

[10] En 1999, les techniciens syndiqués de Gateways ont déclenché une grève. Les directeurs de palier D ont alors pris la relève. Ils travaillaient en tandem, se rendant chez les clients pour installer ou réparer du matériel. Un des directeurs s'est plaint à M. Boucher que le plaignant sentait l'alcool et a demandé qu'elle ne

soit plus jumelée à lui. M. Boucher était très préoccupé par la perspective qu'un membre de son équipe conduite avec les facultés affaiblies pendant le travail. Plutôt que de rencontrer le plaignant pour lui faire part de la plainte, M. Boucher a décidé de demander au service de sécurité interne de Bell de faire enquête. Le plaignant a été surveillé à son insu pendant plusieurs jours, puis un rapport indiquant qu'aucun problème d'alcool notable n'avait été constaté a été fourni à M. Boucher. On avait vu le plaignant boire une bière ou deux pendant le déjeuner, mais sans plus. Par conséquent, M. Boucher a jugé que l'affaire était close.

[11] Le plaignant a confirmé lors de son témoignage qu'il faisait alors des pieds et des mains pour dissimuler son alcoolisme. Il consommait beaucoup à la maison, mais non lorsqu'il était au travail. Avant toute réunion prévue avec d'autres directeurs, il s'abstenait de boire et prenait des médicaments spéciaux contre le tremblement. Il a admis qu'il ne s'était pas présenté au travail les yeux vitreux et que sa démarche n'avait rien d'anormal. Il parlait de façon cohérente. Essentiellement, il ne s'est jamais présenté ivre au travail. Cependant, même s'il ne buvait pas pendant le service, il dégageait parfois une odeur résiduelle d'alcool en raison de ses excès de la veille. C'est probablement ce qui avait mis la puce à l'oreille de sa collègue durant la période de grève.

[12] Au cours de 1999, certaines lacunes dans la manière dont le plaignant gérait son équipe ont commencé à devenir évidentes. Il ne se rendait plus quotidiennement chez les clients pour y faire de la surveillance et, de façon générale, son style de gestion n'était pas « serré », selon M. Boucher. Il arrivait en retard aux réunions prévues avec d'autres directeurs ou, pire encore, brillait par son absence. Durant son témoignage, le plaignant a expliqué qu'il s'efforçait de ne pas assister aux réunions qui avaient lieu dans des restaurants ou des brasseries afin de ne pas succomber à la tentation de boire en présence de ses collègues.

[13] Au début de 2000, M. Boucher a rencontré le plaignant pour discuter de son évaluation de 1999, qui était en voie d'être établie. M. Boucher a abordé avec le plaignant ses problèmes de rendement. Il a également avoué en confidence au plaignant que des agents de sécurité avaient été chargés durant la grève de faire enquête pour déterminer s'il faisait une consommation excessive d'alcool, mais que le rapport avait été négatif. Le plaignant a donné à M. Boucher l'assurance que ce constat était exact et qu'il n'avait pas de problème d'alcool. Le plaignant a expliqué dans son témoignage que sa réponse était celle que donne normalement un alcoolique qui refuse de reconnaître sa dépendance à l'alcool.

[14] À l'été 2000, la situation du plaignant s'est détériorée. Il s'occupait seul de sa fille, sa conjointe étant absente du foyer pour une période d'environ deux semaines; il avait décidé, par conséquent, de s'abstenir totalement de boire pendant son absence. Le 9 août, il était fort mal en point en raison des symptômes d'abstinence. Conscient du fait qu'il avait besoin d'aide, il a décidé de se tourner

vers M. Boucher. Tôt ce matin-là, le plaignant lui a téléphoné à son domicile. M. Boucher a constaté à son ton de voix qu'il était en crise. Le plaignant a confié à M. Boucher qu'il avait un problème d'alcool et qu'il désirait obtenir l'aide de Bell pour régler ce problème. M. Boucher a rencontré le plaignant et l'a amené directement voir le Groupe de gestion d'invalidité (**GGI**) de Bell, dont les bureaux étaient au centre-ville de Montréal. Le GGI était chargé de la gestion des avantages des employés de Bell au titre de la santé, notamment du traitement des employés aux prises avec un problème d'abus d'alcool ou d'autres drogues.

[15] Chemin faisant, le plaignant a avoué à M. Boucher qu'il était un alcoolique et qu'il avait besoin d'aide. Le plaignant a expliqué que c'était par crainte qu'on remarque son problème d'alcool qu'il n'avait pas assisté à certaines réunions avec ses collègues. Lors de son témoignage, M. Boucher a indiqué que le plaignant avait aussi admis qu'il éprouvait certaines difficultés financières en raison de son alcoolisme et que celles-ci l'avaient incité à présenter une fausse réclamation de frais. Le plaignant a catégoriquement nié cette allégation lors de son témoignage à l'audience.

[16] Le plaignant a rencontré un médecin faisant partie du GGI qui l'a aussitôt orienté vers un programme de traitement. Le programme consistait en un séjour en établissement de trois semaines suivi de séances de traitements d'une demi-journée échelonnées sur quatre semaines auxquelles il se rendait à partir de chez lui, puis de séances de thérapie de groupe réparties sur trois mois. Le traitement a été couronné de succès et le plaignant a réussi à ce jour à surmonter son problème d'alcool. Le coût du traitement a été assumé par Bell.

[17] Le centre de désintoxication avait donné instruction au plaignant de ne pas communiquer avec son employeur, y compris M. Boucher, au cours du traitement. À la fin de la première étape, soit le 26 septembre 2000, le médecin du plaignant a délivré un certificat autorisant ce dernier à retourner au travail le 2 octobre 2000. Le même jour, le plaignant a écouté un message enregistré sur son répondeur provenant de Rachel Turcotte, une représentante du Centre de développement des employés (**CDE**) de Bell, aussi appelé Carrefour Carrière. Le CDE offrait de la formation et des services de consultation aux employés de Bell qui avaient perdu leur emploi tout en agissant comme service d'aiguillage vers d'autres postes au sein de la compagnie. M^{me} Turcotte informait le plaignant qu'il pouvait recourir aux services du CDE à compter du 10 octobre 2000. Cette nouvelle a abasourdi le plaignant qui a aussitôt communiqué avec M. Boucher. Ce dernier a rencontré le plaignant et lui a confirmé qu'il avait été choisi pour un « départ volontaire ». Le plaignant allait être réaffecté à Carrefour Carrière pour une période de trois mois. S'il ne réussissait pas à dénicher un autre emploi chez Bell au cours de cette période, il n'aurait d'autre choix que de prendre une retraite anticipée. Des avantages spéciaux bonifiés lui ont été offerts en échange d'une retraite précoce. On lui a dit que les prestations de retraite normalement consenties seraient sensiblement augmentées et qu'il recevrait une indemnité de départ équivalant à

quatre mois de salaire. De toute évidence, cette nouvelle a eu pour effet d'affoler le plaignant, alors qu'il venait tout juste de terminer avec succès le volet clinique du programme de traitement de sa toxicomanie alcoolique.

[18] Lors de son témoignage, M. Boucher a relaté les circonstances qui ont mené au renvoi du plaignant de chez Gateways. En 1996, on dénombrait entre 550 et 600 employés au sein de la division Gateways du Québec de Bell. En tant qu'entreprise, Gateways ne s'est pas révélée rentable. En 2003, année où la division a été entièrement abolie, l'effectif ne comptait plus qu'environ 300 employés. L'équipe de M. Boucher, qui comprenait à une certaine époque quelque 19 directeurs et 250 techniciens, n'était alors formée que de 11 directeurs et 125 techniciens. Dans l'ensemble, selon des estimations modérées de M. Boucher, plus de 20 000 employés de Bell ont quitté l'entreprise depuis 1995. Ayant déterminé qu'elle avait trop de cadres, la compagnie s'est d'abord efforcée de réduire leur nombre au moyen d'un programme d'encouragement au départ volontaire qui comprenait des prestations de retraite anticipée et d'importants bonis. Cependant, comme le nombre de directeurs ayant décidé d'accepter ces offres était insuffisant, la compagnie a décidé de remercier certains de ses cadres. Les employés qui ont été ainsi « ciblés » ont eu droit à des avantages similaires et ont continué, curieusement, d'être qualifiés de retraités « volontaires » dans la documentation fournie aux intéressés.

[19] C'est dans ce contexte que M. Boucher a reçu à sa résidence durant ses vacances d'été en juillet 2000 un appel de son propre surveillant, un directeur de palier B nommé Pierre Moody. M. Moody lui a expliqué que cinq postes de cadre devaient être supprimés dans la région du Québec, dont deux au sein de l'équipe de M. Boucher et deux autres dans une autre équipe qu'il gérait provisoirement. MM. Moody et Boucher ont indiqué lors de leur témoignage qu'ils avaient rapidement examiné la liste des directeurs et avaient choisi, en l'espace de cinq minutes, le plaignant comme première personne à renvoyer. Ils ont tous deux exprimé l'avis que tous les directeurs, y compris le plaignant, étaient des employés dont le rendement était exceptionnel; après tout, les employés de Gateways faisaient partie de l'élite de Bell. Toutefois, ils ont également convenu que le plaignant était sans nul doute l'élément le plus faible au sein du groupe d'élite. MM. Boucher et Moody avaient discuté par le passé du fait que le plaignant n'exerçait pas une surveillance aussi « serrée » que les autres directeurs sur son équipe.

[20] Toutefois, les deux directeurs ont été incapables de s'entendre sur le choix du deuxième directeur à remercier. M. Boucher a finalement convaincu la haute direction de tenir compte du fait qu'un autre directeur de palier D avait été renvoyé quelques mois auparavant. M. Moody a également renvoyé M. Prévost (palier C) et deux directeurs intérimaires de palier D ont été réintégrés dans leur poste permanent de niveau inférieur. Par conséquent, l'objectif de cinq employés

de M. Moody a été atteint. Dans l'équipe de M. Boucher, seul le plaignant a été remercié.

[21] Il était prévu d'annoncer ces départs simultanément au cours de la deuxième semaine d'août 2000. Toutefois, M. Boucher a informé M. Moody que le plaignant suivait un traitement pour remédier à un « problème personnel grave ». Par conséquent, MM. Boucher et Moody ont jugé qu'il ne conviendrait pas de lui faire part de la nouvelle à ce moment-là. On l'informerait de la décision lors de son retour au travail. MM. Moody et Boucher ont exprimé à l'audience des regrets en ce qui concerne la manière brutale dont le plaignant a été informé de son congédiement. M. Boucher avait l'intention d'informer le plaignant de la décision à son retour au travail lors d'une rencontre en tête à tête. Malheureusement, M^{me} Turcotte, qui avait été prévenue de l'orientation imminente du plaignant vers Carrefour Carrière, a décidé de lui donner un coup de fil pour lui souhaiter la bienvenue au centre. Elle ne savait pas qu'il n'avait pas encore été informé de son renvoi.

[22] Durant son affectation à Carrefour Carrière, le plaignant a participé à tous les ateliers obligatoires et aux séances de formation. Cependant, il a reconnu qu'il avait consulté le service de placement professionnel de Carrefour Carrière une fois par semaine tout au plus et qu'il lui était peut-être arrivé à l'occasion de sauter une semaine. Durant son affectation de trois mois à Carrefour Carrière, il n'a pas postulé d'autres postes chez Bell. Lors de son témoignage, le plaignant a affirmé qu'il n'avait pas les qualités requises pour occuper les postes affichés. De plus, il était sûr qu'aucun autre cadre ne l'embaucherait, étant donné que son dossier personnel indiquerait clairement qu'il venait de prendre un congé médical prolongé. On ne manquerait pas au cours de l'entrevue d'emploi de s'enquérir du motif de son absence. Il aurait alors été contraint de révéler son problème d'alcool et le fait qu'il venait tout juste de suivre une cure de désintoxication. En outre, le cadre dont il relevait antérieurement ferait probablement part de son problème médical au gestionnaire recruteur et serait consulté avant toute décision d'embauche. Par conséquent, personne chez Bell n'allait jamais le réembaucher.

[23] L'intimée prétend que les craintes du plaignant étaient non fondées et injustifiées. Durant son témoignage, M. Boucher a indiqué qu'un directeur qui pose sa candidature à un autre poste au sein de la compagnie n'a qu'à produire son *curriculum vitae*. Le gestionnaire recruteur pourrait, à l'étape de l'entrevue, demander de prendre connaissance des évaluations annuelles de rendement antérieures du candidat. Les absences de l'employé justifieraient de plus amples recherches uniquement dans le cas où celles-ci auraient été une série de plusieurs absences répétées et de courte durée. Une seule absence prolongée serait probablement considérée comme étant liée à des motifs médicaux et n'entrerait pas en ligne de compte dans la décision d'embauche. Le GGI ne divulgue jamais de détails au sujet du dossier médical d'un employé. De surcroît, conformément à la politique de la compagnie, il est interdit à un cadre qui en vient d'une façon ou

d'une autre à être au courant de l'état de santé d'un candidat de tenir compte de cet élément dans la décision d'embauche.

[24] Le plaignant prétend que l'intimée a décidé de mettre fin à son emploi en dépit du fait qu'il existait d'autres mesures de dotation possibles, et que, par conséquent, le principal facteur qui a motivé la décision de le renvoyer était sa dépendance à l'égard de l'alcool. Le plaignant a cité particulièrement le cas d'un collègue, Michel Lecompte, qui occupait un poste de directeur de palier D chez Gateways. Alors que l'employeur songeait à supprimer cinq postes de cadre au sein de la division du Québec de Gateways, M. Lecompte avait demandé d'être muté à une autre division de Bell - Développement technologique et réseau (*Technology and Network - T&N*) (**DT et R**). Cependant, la mutation de M. Lecompte a été retardée jusqu'en décembre 2000. Si elle avait eu lieu auparavant, M. Boucher aurait pu atteindre son objectif de réduction de personnel sans renvoyer le plaignant. De plus, le départ de M. Lecompte a eu pour effet de créer une vacance qui aurait pu être comblée en offrant le poste au plaignant, ce qui n'a pas été fait.

[25] L'intimée conteste la prétention du plaignant. M. Boucher a fait remarquer que M. Lecompte gérait l'équipe la plus chevronnée de la division Gateways, celle qu'on qualifiait officieusement d'équipe-choc (*SWAT Team*). Son groupe était constitué des techniciens les plus compétents et spécialisés, ceux qui s'occupaient des travaux d'installation d'envergure. M. Lecompte se devait d'assurer une gestion très rigoureuse de cette équipe, qui exigeait une surveillance étroite à tous les égards. En outre, à titre de chef de l'équipe-choc, M. Lecompte devait chaque jour traiter directement avec des clients, contrairement aux autres directeurs. Lors de son témoignage, M. Lecompte a indiqué que, à son avis, tout directeur de palier D aurait pu faire son travail; toutefois, M. Boucher n'était pas de cet avis et a prétendu que M. Lecompte n'était peut-être tout simplement pas conscient de ses propres talents. Au dire de M. Boucher, au plus trois directeurs parmi la quinzaine que comptait son service à l'époque avaient les qualités requises pour diriger l'équipe-choc. Le plaignant n'était pas du nombre.

[26] La demande de mutation de M. Lecompte a été reçue vers la fin d'août ou au début de septembre, soit bien après la date en juillet où, selon l'intimée, la décision de renvoyer le plaignant a été prise. M. Boucher a jugé que M. Lecompte était un atout trop précieux pour l'équipe; par conséquent, sa demande initiale de mutation a été rejetée. Vers le mois d'octobre 2000, un nouveau directeur de palier C, Christiane Fontaine, a officiellement remplacé M. Boucher. M. Lecompte a profité de l'occasion pour présenter une nouvelle demande de mutation, qui a été approuvée le 18 décembre 2000. Lors de son témoignage, M. Boucher a affirmé que, même s'il ne gérait plus cette équipe, il a activement aidé M^{me} Fontaine durant la période de transition. Par conséquent, c'est lui qui a approuvé la mutation de M. Lecompte. C'est également M. Boucher qui a décidé de remplacer M. Lecompte par un autre directeur qui faisait déjà partie de

l'équipe, Ronald Gagnon, l'un des rares directeurs de palier D qui, selon M. Boucher, étaient en mesure de diriger l'équipe-choc. M. Boucher a indiqué qu'il n'avait pas été question de rappeler le plaignant pour remplacer M. Lecompte. Le plaignant n'avait tout simplement pas les qualités requises.

[27] À l'automne 2000, Bell a diffusé une nouvelle directive pour 2001. Cette directive exigeait de retrancher cinq autres postes de cadre dans la section de M. Moody. C'est la raison pour laquelle l'abolition officielle de l'ancien poste de M. Gagnon, qui était situé à Québec, a été reportée à janvier 2001 afin qu'elle puisse être comptabilisée parmi les postes supprimés. Par conséquent, il n'y avait au sein de la division aucun poste vacant auquel le plaignant aurait pu être réaffecté. Conformément à la directive, quatre autres directeurs de niveau D faisant partie de la section de M. Boucher ont été remerciés en 2001. Au dire de M. Boucher, il s'agissait de cadres chevronnés et exceptionnels. Aucun d'entre eux n'a été remplacé après les départs forcés.

[28] L'affectation du plaignant à Carrefour Carrière a pris fin le 2 janvier 2001. Comme il n'avait alors pas trouvé un autre poste chez Bell, le seul choix qui s'offrait à lui était d'accepter les primes de retraite bonifiées. Entre janvier et mai 2001, il a fourni certains services à Bell à titre d'entrepreneur privé. En novembre 2001, le Casino de Montréal l'a embauché à titre de préposé aux machines à sous. Il travaille encore au Casino, mais uniquement à titre d'employé occasionnel. Ses postes de travail de douze heures sont plus longs que ceux qu'il effectuait chez Bell et il travaille souvent en soirée ou la fin de semaine. Selon le plaignant, les employés du Casino ont peu de chances d'avancement.

II. CADRE JURIDIQUE

[29] Le fait de renvoyer un employé pour un motif de distinction illicite constitue un acte discriminatoire, aux termes de l'art. 7 de la *Loi*. L'alcoolisme est considéré comme une déficience et constitue, par conséquent, un motif de distinction illicite (voir *Crouse c. Société maritime C.S.L. Inc.*, [2001] D.C.D.P. n° 12, au par.56 (T.C.D.P.) (QL).

[30] Comme la Cour suprême du Canada l'a indiqué dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536 au par. 28, il incombe à la partie plaignante d'établir l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination. Dans ce contexte, la preuve *prima facie* 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 partie plaignante en l'absence de réplique de la partie intimée. Une fois que l'existence d'une preuve *prima facie* a été établie, il appartient à la partie intimée de fournir une explication

raisonnable de l'acte qui lui est reproché. Le cas échéant, il revient à la partie plaignante de démontrer que l'explication n'est qu'un prétexte (voir *Basi c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (n° 1)* (1988), 9 C.H.R.R. D/5029 au par. 38474 (T.C.D.P.); *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204 aux par. 17 à 23)).

[31] Dans l'arrêt *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1991), 14 C.H.R.R. D/12, la Cour d'appel fédérale fait remarquer au par. 7 que, pour que la plainte soit fondée, il n'est pas nécessaire que la discrimination constitue le seul motif des actes reprochés. Il suffit qu'elle soit l'un des facteurs qui ont joué dans la décision de l'employeur.

III. ANALYSE

A. Preuve *prima facie*

[32] Le plaignant a prouvé l'allégation formulée dans sa plainte, à savoir qu'il a été informé de son renvoi alors qu'il suivait un cure de désintoxication. L'information que Bell possédait au sujet des problèmes d'alcoolisme du plaignant remontait à 1990, l'année de sa première cure de désintoxication. Le plaignant a été le seul membre de l'équipe de M. Boucher qui a été renvoyé dans le cadre de la vague de suppressions d'emplois de 2000. Le renvoi a été effectué dans les semaines qui ont suivi l'aveu d'alcoolisme fait à M. Boucher par le plaignant. Dans son témoignage, M. Lecompte a indiqué qu'il avait demandé d'être muté du poste qu'il occupait chez Gateways, mais que sa demande avait été rejetée quelques jours seulement avant que le plaignant soit informé de son renvoi. Le plaignant soutient que Bell aurait pu décider d'accepter la demande de M. Lecompte et d'annuler le projet de renvoi dans son cas. Au dire du plaignant, la décision de procéder autrement démontre que les motifs sous-jacents aux actes posés par Bell n'étaient pas vraiment liés à la réduction du personnel et que la décision de la compagnie de le renvoyer était attribuable, du moins en partie, à son problème d'alcool.

[33] Je suis convaincu que ces allégations, si on leur ajoute foi, seraient complètes et suffisantes pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de l'intimée. L'existence d'une preuve *prima facie* a été établie.

B. L'explication de l'intimée

[34] L'intimée prétend que le plaignant a été renvoyé dans le cadre de vastes suppressions d'emploi chez Bell. Il a été choisi en raison de certaines lacunes dans

son rendement par rapport à celui de ses collègues. MM. Boucher et Moody ont tous deux affirmé lors de leur témoignage que la décision de renvoyer le plaignant avait été prise par eux exclusivement et que son problème d'alcool n'avait pas du tout joué dans cette décision. À mon avis, ils ont été des témoins crédibles et francs et j'ai conclu, pour les motifs énoncés ci-dessous, que leur explication était raisonnable. Cela ne veut pas dire pour autant que le témoignage du plaignant était faux ou trompeur. Au contraire, j'ai trouvé que le plaignant était une personne sincère et d'une candeur qui fait plaisir à voir. Mais, à vrai dire, les faits, tels qu'ils ont été révélés à l'audience, ont contribué à corroborer l'explication de l'intimée.

[35] La preuve révèle, sans conteste, que Bell, dans sa tentative pour faire face à une concurrence sans cesse croissante, a sensiblement réduit ses effectifs au fil des années. Le personnel cadre n'a pas été épargné par ces réductions. Le plaignant n'a pas été le seul à être visé par cette stratégie de départs forcés. Un directeur de palier C a lui aussi été renvoyé en même temps que lui, et deux directeurs intérimaires de palier D ont été réintégrés dans le poste de rang inférieur qu'ils occupaient auparavant. Les événements survenus au cours des mois et des années qui ont suivi sont encore plus révélateurs : chez Gateways, cinq autres postes de cadre ont été supprimés en 2001 puis cinq ou six autres en 2002. En 2003, M. Moody a lui-même été victime de la stratégie de l'employeur, étant renvoyé de son poste de palier B et affecté à Carrefour Carrière. Il est évident que le plaignant n'est pas le seul employé dont on a mis fin à l'emploi. Il a été l'une des nombreuses personnes touchées par les vastes changements au sein de la compagnie.

[36] En tout état de cause, j'accepte le témoignage de MM. Boucher et Moody selon lequel ils n'étaient aucunement au courant du problème de dépendance du plaignant à l'égard de l'alcool avant leur décision de mettre fin à son emploi, qui a été prise des semaines avant que le plaignant demande l'aide de M. Boucher pour être admis dans un centre de désintoxication. Le plaignant lui-même a dit lors de son témoignage avoir expliqué à M. Boucher la nature et l'ampleur de son problème d'alcool lors de son appel téléphonique du 9 août 2000 et du trajet subséquent dans la voiture de M. Boucher. Si M. Boucher était au courant du problème, pourquoi l'explication était-elle nécessaire?

[37] Le plaignant a évoqué l'incident au cours duquel un collègue a refusé de faire équipe avec lui durant la grève en raison de l'odeur d'alcool qu'il dégageait. Le plaignant soutient que M. Boucher connaissait, ou aurait dû connaître, son problème à ce moment-là. Cependant, M. Boucher a été informé par une source indépendante - le service de sécurité de Bell - que le plaignant ne consommait pas d'alcool de façon excessive. En fait, le plaignant a fait la même affirmation directement à M. Boucher au cours d'une entrevue d'évaluation de rendement, et il a admis lors de son témoignage qu'il réussissait à dissimuler sa dépendance à tous les autres employés et même aux membres de sa famille lorsqu'il était à la maison.

La preuve a démontré que les directeurs de Gateways travaillaient de façon autonome et ne se rencontraient que périodiquement. Il y avait peu de chances que M. Boucher tire personnellement une conclusion autre que celle voulant que le plaignant soit en bonne santé.

[38] Il se peut très bien que Bell, en tant qu'entreprise, ait eu connaissance du fait que le plaignant avait suivi une cure de désintoxication en 1990. Toutefois, si l'on fait abstraction du fait que le Groupe de gestion d'invalidité de la compagnie considérait cette information comme confidentielle et que le renseignement n'aurait pas été révélé à d'autres employés de Bell, presque une décennie s'était écoulée depuis et le plaignant n'avait formulé aucune autre demande officielle d'aide. En outre, le plaignant a lui-même dit avoir convaincu M. Moon, au cours de leur rencontre de 1997, qu'il n'avait pas de problème d'alcool. Le plaignant a également reconnu ne pas avoir fait part non plus à son directeur, M. Prévost, de son alcoolisme. En somme, il n'existe aucune preuve démontrant que M. Boucher ou M. Moody ont pu de quelque façon avoir connaissance du problème d'alcool du plaignant.

[39] À l'audience, le plaignant a produit un document qui semble émaner de Bell et qui lui a été communiqué par la Commission dans le cadre de sa divulgation. Personne à l'audience n'a pu expliquer clairement l'origine de ce document, intitulé « Feuille de route ». Les directeurs avaient l'habitude de consigner sur des feuilles de route leurs notes de travail concernant le rendement de leurs employés. Le document en question fait référence aux rumeurs de consommation d'alcool à l'origine de la rencontre du plaignant avec M. Moon. On y évoque également certaines lacunes dans le rendement professionnel du plaignant. M. Boucher a reconnu qu'il avait l'habitude de rédiger des feuilles de route pour ses directeurs mais nie avoir contribué à la rédaction du document que le plaignant a présenté à l'audience. En fait, le document semble être une compilation de nombreuses feuilles de route remontant au début de 1998, soit au moins un an avant que M. Boucher ne devienne le surveillant du plaignant. M. Boucher affirme n'avoir jamais vu le document avant l'audience et soutient n'avoir eu connaissance d'aucun incident lié à l'alcool mettant en cause le plaignant. Ayant examiné de près le document de même que toute la preuve présentée à l'audience, je suis persuadé que M. Boucher n'est pas l'auteur du document. La présentation et la syntaxe du texte donnent à croire que celui-ci a été rédigé par un tiers qui a compilé les renseignements à partir de nombreuses feuilles de route. Par conséquent, on ne peut se baser sur ce document pour faire avancer la proposition à l'effet que M. Boucher était au courant de l'alcoolisme du plaignant avant la décision du mois de juillet 2000 de le congédier.

[40] Le plaignant a prétendu que l'intimée avait obtenu au fil des années suffisamment d'indices de sa déficience et qu'elle aurait dû, de ce fait, intervenir plus activement dans son cas. Il a allégué que, si Bell l'avait orienté vers un programme de traitement plus tôt, sa santé et son rendement professionnels ne se

seraient pas autant détériorés. S'il avait eu un meilleur bilan de travail, il n'aurait pas été la première personne choisie pour être renvoyée à l'été 2000.

[41] Voilà qui nous amène à un point connexe. M. Boucher et Moody ont prétendu qu'ils avaient décidé de renvoyer le plaignant en raison de son piètre rendement professionnel comparativement aux autres cadres. Le plaignant a semblé donner à entendre dans son argumentation que les lacunes dans son rendement étaient liées à sa déficience, l'alcoolisme. En pareilles circonstances, le fait de décider de mettre fin à l'emploi de quelqu'un en raison de son piètre rendement peut constituer, en fait, un acte discriminatoire puisque la déficience devient un facteur qui intervient dans la décision de renvoi (voir, par exemple, *Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, 2003 TCDP 2 au par. 72; *Parisien c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, 2003 TCDP 10 au par. 46).

[42] Toutefois, en l'espèce, le plaignant, de son propre aveu, a délibérément induit en erreur les directeurs dont il relevait en les amenant à croire sincèrement qu'il n'était pas un alcoolique. S'il est du devoir d'un employeur de s'informer au sujet d'une déficience d'un employé et de la façon dont il peut composer avec cet employé, il ne semble que logique et équitable de ne pas étendre cette obligation aux situations où l'employeur n'a en toute bonne foi aucune connaissance de la déficience de l'employé.

[43] C'est certes le cas en l'espèce. Le plaignant a fait un excellent travail de camouflage des indices qu'il a donnés, prétend-il, à son employeur. S'il a réussi à garder son secret, c'est en partie parce qu'il ne rencontrait qu'occasionnellement M. Boucher et que ce dernier n'avait guère l'occasion, de ce fait, de déceler les symptômes externes de sa déficience.

[44] Le plaignant, en affirmant que l'intimée aurait dû le contraindre à suivre un traitement plusieurs années avant son renvoi, semble impliquer que Bell a failli à son devoir de tenir compte de ses besoins et de sa déficience. Il se peut fort bien que, comme l'a prétendu le plaignant dans son témoignage, son déni de l'existence d'un problème était un symptôme de la maladie et qu'on ne devrait pas, par conséquent, rejeter la faute sur lui. Toutefois, ce principe comporte une limite. L'employeur avait mis en place un mécanisme pour tenir compte de la déficience du plaignant, lequel était très efficace, ainsi qu'en atteste le fait que le plaignant y a eu recours deux fois au cours de sa carrière chez Bell. Cependant, l'obligation d'adaptation était assujettie à une condition fondamentale, à savoir la responsabilité de l'employé de prendre les choses en main et de demander de l'aide. Comme l'a fait remarquer la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, la recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties et exige une participation active du plaignant. En l'espèce, le plaignant n'a pas fait de tels efforts avant son appel

téléphonique du 9 août 2000 à M. Boucher. Au contraire, il a délibérément induit en erreur l'employeur au sujet de sa santé. Par conséquent, je ne suis pas convaincu par ces arguments.

[45] Le plaignant a invoqué la mutation de M. Lecompte à DT et R pour démontrer que l'explication de l'intimée n'était qu'un prétexte. Si, en renvoyant le plaignant, Bell avait simplement l'intention de retrancher un seul poste de cadre dans l'équipe de M. Boucher, la compagnie aurait pu atteindre ce but en acquiesçant à la première demande de mutation de M. Lecompte. Cependant, comme je l'ai déjà indiqué, j'accepte le témoignage de MM. Boucher et Moody voulant que leur décision de renvoyer le plaignant ait été prise en juillet, soit au moins un mois avant la demande de mutation de M. Lecompte. À titre de cadres supérieurs, ils étaient tout à fait en droit de refuser de muter M. Lecompte. Je ne vois aucune raison d'attaquer cette décision dans le contexte de la présente instruction. En ce qui touche l'affirmation du plaignant selon laquelle on aurait dû faire appel à lui pour remplacer M. Lecompte, je trouve la réponse de l'intimée convaincante -- le plaignant n'avait pas les qualités requises pour remplacer M. Lecompte. On n'a pas contesté le fait que M. Lecompte dirigeait l'équipe la plus chevronnée de Gateways. En revanche, on avait décelé des lacunes dans le style de gestion du plaignant. Il était raisonnable que l'intimée ne voie pas dans le plaignant une personne apte à remplacer M. Lecompte.

[46] Pour les motifs énoncés ci-dessus, je ne suis pas convaincu que le problème d'alcool du plaignant ait joué dans la décision de mettre fin à son emploi et je considère raisonnable l'explication fournie par l'intimée. Je ne suis pas persuadé que cette explication constituait un prétexte.

[47] La plainte est donc rejetée.

Athanasios D. Hadjis

Ottawa (Ontario)

Le

5

octobre

2004

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL : T866/11603

INTITULÉ DE LA CAUSE : Michel Benoit c. Bell Canada (Québec)

DATE ET LIEU Les 17 au 20 mai 2004
DE L'AUDIENCE : Montréal (Québec)

DATE DE LA DÉCISION Le 5 octobre 2004
DU TRIBUNAL :

ONT COMPARU :

Michel Benoit En son propre nom

Johanne Cavé Pour l'intimée