

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20220209

Dossier : T-752-21

Référence : 2022 CF 162

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 9 février 2022

En présence de monsieur le juge Phelan

ENTRE :

MICHAEL CHRISTOFOROU

demandeur

et

JOHN GRANT HAULAGE LTD.

défenderesse

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Introduction

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire de la décision sur les mesures de réparation rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne [le Tribunal], qui a suivi une décision sur la responsabilité par laquelle le Tribunal avait conclu que la défenderesse avait fait preuve de discrimination à l'égard du demandeur. Dans la décision sur les mesures de réparation,

le demandeur s'est vu accorder une indemnité pour la discrimination subie, de la part de la défenderesse, relativement à sa déficience liée à l'âge.

[2] En ce qui concerne la décision sur les mesures de réparation, les deux principales conclusions que conteste le demandeur sont (1) le fait qu'il n'a pas réussi à atténuer ses dommages; et (2) le fait que le Tribunal n'a pas ordonné la réintégration dans l'emploi.

[3] L'ensemble de la présente affaire au Tribunal a fait l'objet d'une mauvaise administration flagrante et de retards dont aucune des parties n'était responsable. La membre qui avait été initialement responsable de la plainte avait simplement cessé de travailler après avoir tenu des audiences en 2016 et 2017, sans avoir rendu de décision avant la fin de 2019. Cette membre avait cessé de répondre aux demandes de renseignements du président du Tribunal. Le Tribunal avait nommé une autre membre [la membre] pour compléter le dossier et rendre la décision sur la responsabilité et celle sur les mesures de réparation. Tout cela a entraîné un retard de plus de quatre ans. Le Tribunal a pris acte de cette situation dans les deux décisions, et a rendu celles-ci aussi bien que possible dans les circonstances.

[4] Les questions soulevées devant la Cour se limitent à la décision de la membre sur les mesures de réparation. Les problèmes survenus au Tribunal n'ont pas fait partie du présent contrôle judiciaire.

II. Le contexte

A. *Les généralités*

[5] Le demandeur a environ 70 ans. Comme le Tribunal l'a conclu, il était un conducteur de camion commercial. Le demandeur avait été membre d'un syndicat, et avait travaillé pour la défenderesse pendant 33 ans à transporter du ciment. Le 6 mai 2010, il avait été suspendu après avoir demandé que ses heures de travail soient réduites, en raison d'une déficience due à des limitations de santé liées à l'âge. Un avis médical avait recommandé qu'il ne travaille que 40 à 42 heures par semaine.

[6] En supposant que le demandeur avait une déficience qui le mettait à risque lorsqu'il conduisait, la défenderesse avait refusé d'accorder cette réduction d'heures et avait mis fin à l'emploi le 9 août 2010. La fin de l'emploi avait été qualifiée de [TRADUCTION] « volontaire ».

[7] Dans la décision sur la responsabilité, le Tribunal avait accueilli la plainte du demandeur au motif que la défenderesse avait refusé de prendre des mesures d'adaptation. La question des mesures de réparation avait été traitée séparément, en partie parce qu'il n'était pas clair si le demandeur demandait toujours la réintégration, compte tenu du retard important de la procédure et du fait que la situation avait pu changer.

B. *La décision sur les mesures de réparation*

(1) Le processus

[8] Le demandeur réclamait environ 11 ans de salaire perdu. Il a soutenu qu'il n'y avait pas de date limite pour les calculs jusqu'à ce qu'il soit réintégré, et qu'il devait se voir accorder des dommages-intérêts spéciaux pour le préjudice moral subi, ainsi qu'une réparation d'intérêt public.

[9] En décrivant les étapes suivies pour rendre la décision, la membre a défini la tâche de déterminer l'indemnisation pour perte de salaire comme étant l'obligation du Tribunal :

[...] de déterminer le moment où, après la fin d'une période de rétablissement, la discrimination subie par le plaignant cesse d'agir sur sa capacité de gagner sa vie.

[10] Pour aider les parties dans leurs observations relatives aux mesures de réparation, la membre a fourni une liste non exhaustive de la jurisprudence, y compris l'arrêt *Chopra c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 268 [*Chopra*], et la décision *Hughes c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 1026 [*Hughes*].

[11] La membre a décrit sa tâche comme étant celle de rendre une décision « justifiée, transparente et intelligible », qui « doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle, qui est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles pertinentes ». La membre était manifestement consciente du critère du caractère raisonnable et des exigences

énoncées dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 [*Vavilov*].

(2) La perte de salaire et d'avantages

[12] Le Tribunal n'a pas accepté d'accorder la réclamation de 539 573 \$ pour le salaire perdu du 10 mai 2010, date à laquelle le demandeur avait été suspendu, au 15 février 2021, lorsque le demandeur a déposé des observations en réponse à des questions du Tribunal.

[13] Le Tribunal a conclu que le demandeur avait droit au salaire perdu du 10 mai 2010 au 3 mars 2011, pour les deux périodes suivantes : (1) la période antérieure à son congédiement en date du 9 août 2010; (2) la période qui fait suite à son congédiement, qui tient compte d'une période de rétablissement et d'un délai raisonnable pour la recherche d'emploi limitée qu'il a effectuée. Le Tribunal a conclu que la défenderesse n'était pas responsable des pertes au-delà du 31 mars 2011, puisque le demandeur n'avait pas atténué ses dommages.

[14] Le Tribunal a pris acte du fait que le demandeur avait bénéficié d'une période de rétablissement plus longue que la normale, en raison du fait qu'il était un employé de longue date pour lequel les mesures d'adaptation avaient été catégoriquement refusées. Compte tenu de ses problèmes de santé, il était raisonnable pour le demandeur d'attendre la fin de 2010 pour revenir sur le marché du travail.

[15] Conformément aux exigences juridiques applicables (voir *Chopra*), le Tribunal a examiné le moment où la discrimination avait cessé d'agir sur la capacité du demandeur à gagner

un revenu, en fonction d'un lien rationnel entre une date limite et le dossier factuel. Le Tribunal a jugé que le demandeur n'avait pas atténué ses pertes, en raison de sa recherche d'emploi insuffisante et restreinte, pendant laquelle il n'avait appelé que six entreprises différentes, en dépit de son expérience de longue date dans l'industrie du camionnage et de ses contacts probables. Le demandeur avait attendu des mois entre les appels, et avait limité sa recherche aux entreprises de livraison de ciment, malgré le peu d'emplois dans ce secteur et sa capacité à conduire d'autres types de camions.

[16] Le Tribunal a conclu que le demandeur était un conducteur de camion commercial formé et expérimenté ayant des compétences transférables, et qu'il était donc en mesure de conduire d'autres types de véhicules et de gagner un salaire comparable.

[17] Il est également noté que le demandeur avait occupé un poste comparable dans une autre entreprise de transport, et que cet emploi avait rompu le lien de causalité entre la discrimination et la perte de salaire.

(3) Les autres mesures de réparation

[18] La perte de salaire avait été une question clé, tout comme la réintégration. Le Tribunal a également accordé une indemnité de vacances, des cotisations au REER et un rajustement relatif au retrait anticipé, une majoration relative à l'impôt sur le revenu, un rajustement de la pension, d'autres frais et dépenses, des dommages-intérêts pour préjudice moral, une indemnité spéciale,

des intérêts, et une réparation d'intérêt public exigeant de la défenderesse qu'elle révise sa politique contre la discrimination.

[19] En ce qui concernait l'autre question clé de la réintégration, le Tribunal a jugé qu'il ne s'agissait pas d'une mesure de réparation appropriée en l'espèce, puisque le demandeur avait prévu de prendre sa retraite en 2015. Le Tribunal a conclu que le demandeur n'avait pas été contraint de prendre sa retraite en 2015, car il n'avait pas recherché un autre emploi de toute manière — « il est difficile pour une personne d'avoir un travail quand elle n'en cherche pas » (décision sur les mesures de réparation, au para 96).

III. Analyse

A. *La norme de contrôle*

[20] Le demandeur soutient qu'il y a deux questions en litige : 1) si le Tribunal a commis une erreur de droit en inversant le fardeau de la preuve relatif à l'atténuation des dommages et en l'imposant au demandeur; 2) si la décision sur les mesures de réparation était déraisonnable.

[21] La première question est mixte de droit et de fait et, par conséquent, est régie par la même norme de contrôle que la seconde.

[22] À mon avis, la norme de contrôle est régie par les enseignements de l'arrêt *Vavilov*, qui a établi que le caractère raisonnable est la norme présumée s'appliquer aux questions mixtes de droit et de fait. Le demandeur fait valoir à tort que la décision correcte est la norme applicable en

l'espèce, en se fondant sur l'examen par voie d'appel dont il est question aux paragraphes 36 et 37 de l'arrêt *Vavilov*, lorsque le législateur a créé un droit d'appel. Toutefois, dans la présente affaire, le droit à la surveillance des tribunaux est fondé sur le contrôle judiciaire de l'article 18 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, c F-7, et non sur un droit d'appel prévu par la loi.

[23] Quoi qu'il en soit, même si la norme de contrôle en appel était applicable à la question de l'inversement du fardeau de la preuve, il ressort clairement de la décision sur les mesures de réparation que cette question est mixte de droit et de fait et que, par conséquent, le demandeur devait établir une erreur manifeste et dominante, ce qu'il n'a pas pu faire pour les raisons ci-dessous.

[24] Le Tribunal a gardé à l'esprit son obligation de rendre une décision qui satisfaisait à la norme de justification, de transparence et d'intelligibilité — les caractéristiques d'une analyse relative au caractère raisonnable.

[25] Le Tribunal a examiné de façon appropriée et approfondie chaque motif de réparation potentielle, et a constamment accordé au demandeur des indemnités à la limite supérieure de la fourchette applicable. Le Tribunal n'a pas cessé de souligner la conduite abusive de l'employeur.

B. *La perte de revenu*

[26] Le demandeur a continué d'insister sur le fait que l'obligation du défendeur de l'indemniser n'avait pas de date de fin, puisqu'il avait un emploi protégé par une convention collective selon laquelle il ne pouvait être congédié que pour des motifs valables. Le demandeur

n'a pas compris qu'il ne s'agissait pas d'une affaire relative au droit du travail, régie par des conventions collectives, ni d'une affaire de licenciement abusif sous le régime de la common law ou de la législation en matière de normes d'emploi. Bien qu'elles comportent certains aspects du droit du travail et du droit de l'emploi, les affaires relatives aux droits de la personne se concentrent sur des aspects différents, y compris un élément d'intérêt public.

[27] Le Tribunal a correctement décrit l'obligation qu'il avait de déterminer la date limite à laquelle, après une période de grâce, la discrimination avait cessé d'avoir un effet sur la capacité du demandeur de gagner sa vie.

[51] Le Tribunal doit se demander si, après la fin d'une période de grâce, la discrimination a cessé d'agir sur la capacité de la victime d'occuper un emploi rémunérateur (voir *Tahmourpour*, au par. 47) Il doit y avoir un lien rationnel entre la fin de la période d'indemnisation et les faits (voir *Hughes*, aux par. 42 et 72; *Canada (Attorney General) v. Morgan*, 1991 CanLII 8221 [*sic*] (CAF) [*Morgan*], aux par. 4 et 16). Un juge de révision doit pouvoir déterminer, à partir de la décision du Tribunal, pourquoi ce dernier a retenu la date limite en question (voir *Tahmourpour*, au par. 47). Cette date ne coïncidera pas nécessairement avec la date d'intégration ou de réintégration, si c'est ce qui a été ordonné (voir *Hughes*, au par. 43).

[28] Le Tribunal a suivi les enseignements de l'arrêt *Chopra* qui portaient sur l'imposition d'une limite aux pertes découlant de la conduite discriminatoire. À cet égard, le Tribunal a appliqué les principes juridiques établis.

[29] Le Tribunal a raisonnablement conclu que ce principe, consistant à établir une date de fin de la période d'indemnisation, comprenait l'application de la doctrine de l'atténuation des dommages. Ce faisant, il a adopté le commentaire au paragraphe 40 de l'arrêt *Chopra* :

[...] La société a intérêt à encourager l'efficacité économique en exigeant que les personnes qui ont subi des pertes prennent des mesures pour minimiser leur perte, puisqu'il n'est pas dans l'intérêt public de permettre que des membres de la société maximisent leur perte au détriment d'autres personnes, même si [sic] celles-ci sont responsables de la perte : [...]

[30] Lorsqu'elle a établi la date de fin, la membre a appliqué la limite énoncée dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Morgan*, 1991 CanLII 13184; [1992] 2 CF 401 (CAF), selon laquelle il doit y avoir un lien entre l'acte discriminatoire et la perte réclamée. Le Tribunal a conclu que mars 2011 était la date limite à partir de laquelle le demandeur avait l'obligation d'atténuer les dommages.

[31] Je ne vois rien de déraisonnable dans cette conclusion. Comme l'a noté la membre, le demandeur a reçu trois mois supplémentaires de salaire perdu en raison du fait qu'il avait été employé par la défenderesse pendant une longue période.

[32] Par conséquent, le Tribunal a, de façon raisonnable et fondée sur des principes, rejeté l'affirmation du demandeur selon laquelle la période d'indemnisation pour perte de salaire était pratiquement illimitée.

C. *L'atténuation des dommages*

[33] Le demandeur fait valoir que le Tribunal a commis une erreur dans son analyse de l'atténuation des dommages en n'acceptant pas sa conception de ce qu'était un [TRADUCTION] « travail comparable » et en inversant le fardeau de la preuve, compte tenu de l'insuffisance de la preuve directe de la défenderesse relativement aux emplois disponibles. Cette erreur a fait en

sorte qu'il revenait au demandeur de prouver qu'il avait pris des mesures raisonnables pour atténuer les dommages.

[34] Dans son examen de ces points, le Tribunal a défini le travail du demandeur comme étant celui d'un conducteur de camion commercial. Le demandeur considérait plus étroitement son travail comme étant celui d'un conducteur de bétonnière qui avait un emploi stable et syndiqué, travaillant 42 heures par semaine et gagnant plus de 22 dollars par heure.

[35] Il n'y a rien de déraisonnable dans la description par le Tribunal du travail du demandeur et, par conséquent, de ce qui constituerait un emploi comparable. Le Tribunal a examiné le type de conduite de camion que le demandeur pouvait effectuer, et qu'il avait en fait effectué lorsqu'il avait trouvé du travail chez S & J Transport.

[36] Il était également raisonnable de tenir compte des efforts très limités du demandeur pour rechercher un emploi comparable, étant donné qu'il avait contacté pas plus de six employeurs potentiels et assuré par la suite un suivi limité auprès de ces contacts.

[37] L'argument du demandeur selon lequel le Tribunal a inversé le fardeau d'établir que des mesures d'atténuation des dommages avaient été prises est infondé. Il ressort clairement de la décision sur les mesures de réparation que la membre était au courant du fardeau dont devait s'acquitter la défenderesse. Le demandeur conteste la façon dont le Tribunal a appliqué la doctrine de l'atténuation des dommages.

[38] Le demandeur affirme que la défenderesse n'a pas fourni une preuve suffisante pour démontrer le défaut du demandeur d'atténuer les dommages, y compris les emplois comparables qui avaient été disponibles.

[39] Toutefois, la défenderesse peut s'acquitter de son fardeau en s'appuyant sur la preuve du demandeur (qui est le mieux placé pour savoir quels efforts il avait déployés), la preuve établie en contre-interrogatoire et la preuve relative à l'industrie pour établir le profil des efforts visant à atténuer les dommages — ou l'absence de ces efforts. Tous ces types de preuve existaient dans le dossier du Tribunal.

[40] Comme il a été conclu au paragraphe 14 de la décision *Rowe v General Electric Canada Inc*, 1994 CanLII 7389; 52 ACWS (3d) 812 (CSON), il doit y avoir une preuve directe ou des éléments des preuves suffisants pour justifier une inférence selon laquelle il y a eu une omission. En l'espèce, le Tribunal avait à la fois une preuve directe du demandeur et des éléments de preuve circonstancielle de personnes actives dans l'industrie, ce qui était suffisant pour inférer que le demandeur avait effectué une recherche d'emploi de manière décousue.

[41] Il était raisonnable pour le Tribunal de ne pas accepter l'observation du demandeur selon laquelle aucune entreprise de camionnage de l'Ontario ne l'embaucherait en raison de son état de santé, alors qu'il avait été en mesure d'obtenir un emploi comparable chez S & J transport en 2013, malgré le fait qu'il était plus âgé que lorsqu'il avait été congédié, d'autant plus que son état de santé limitatif était lié à l'âge.

[42] À mon avis, l'examen par le Tribunal des mesures d'atténuation des dommages était raisonnable et correctement fondé sur des principes. Il n'y a pas eu d'inversion du fardeau de la preuve.

D. *La réintégration*

[43] Le demandeur affirme que la véritable mesure de réparation pour lui est la réintégration ou, subsidiairement, l'indemnisation pour la perte de salaire jusqu'en 2015.

[44] Le Tribunal a refusé d'accorder cette réintégration comme mesure de réparation, en raison de l'aveu même du demandeur selon lequel il avait mentionné à S & J Transport son intention de prendre sa retraite en 2015, ce qui avait été son entente avec cette entreprise depuis le début. Comme il a maintenant été admis, le désir du demandeur d'être réintégré semble provenir du fait que la retraite l'ennuie.

[45] Aux paragraphes 36 et 37 de la décision *Hughes*, sur laquelle le demandeur s'est particulièrement appuyé, le juge Leblanc (maintenant juge à la Cour d'appel fédérale) a souligné que la réparation pour discrimination peut inclure la réintégration, afin de remettre la victime dans la situation où elle était avant la conduite discriminatoire.

[46] La décision est digne de mention sur un certain nombre de points liés à la présente affaire, comme le Tribunal l'a reconnu lorsqu'il a fourni sa citation (ainsi que d'autres précédents) aux avocats avant l'audience sur les mesures de réparation. Au paragraphe 37 de la

décision *Hughes*, la Cour a souligné la nécessité d'un lien de causalité entre la discrimination et la perte de revenu.

[47] De plus, l'analyse relative à la réintégration a été effectuée dans le contexte du large éventail de mesures de redressement dont disposait le Tribunal dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire (voir *Hughes*, aux para 34, 35).

[48] Le refus du Tribunal d'ordonner la réintégration comme mesure de réparation en l'espèce était un exercice de son pouvoir discrétionnaire — tout comme le fait d'accorder au demandeur une indemnité plus importante que d'habitude dans des situations similaires.

[49] Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, il faut accorder de la déférence au Tribunal quant à son appréciation raisonnable des mesures de réparation appropriées. À cet égard, le Tribunal a appliqué les principes juridiques appropriés et, compte tenu des faits, il lui était raisonnablement loisible de tirer une telle conclusion. La Cour n'a aucune raison d'intervenir dans la décision du Tribunal.

IV. Conclusion

[50] Pour tous les motifs exposés ci-dessus, la présente demande de contrôle judiciaire sera rejetée avec dépens, lesquels seront taxés selon le barème habituel.

JUGEMENT dans le dossier T-752-21

LA COUR STATUE :

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée avec dépens, lesquels sont taxés selon le barème habituel.
2. La Commission canadienne des droits de la personne est retirée à titre de défenderesse.

« Michael L. Phelan »

Juge

Traduction certifiée conforme
Christian Laroche, LL.B., juriste-traducteur

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-752-21

INTITULÉ : MICHAEL CHRISTOFOROU c JOHN GRANT
HAULAGE LTD

LIEU DE L'AUDIENCE : TENUE PAR VIDÉOCONFÉRENCE

DATE DE L'AUDIENCE : LE 1^{ER} FÉVRIER 2022

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE PHELAN

**DATE DU JUGEMENT
ET DES MOTIFS :** LE 9 FÉVRIER 2022

COMPARUTIONS :

Nikolay Chsherbinin POUR LE DEMANDEUR

Aaron Crangle POUR LA DÉFENDERESSE,
JOHN GRANT HAULAGE LTD.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Chsherbinin Litigation POUR LE DEMANDEUR
Avocats
Toronto (Ontario)

Crangle Law Firm POUR LA DÉFENDERESSE,
Avocats JOHN GRANT HAULAGE LTD.
Toronto (Ontario)