

[TRADUCTION]

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Commission du travail et de l'emploi

**HR-009-06**

**DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE**

**ET DANS L'AFFAIRE D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE**

**ENTRE :**

Neville Tracey  
Saint John (Nouveau-Brunswick)

**plaignant**

- et -

502798 NB Inc. (autrefois Melanson's Waste Management Inc.)  
et Kerry McLellan  
Saint John (Nouveau-Brunswick)

**intimés**

**DEVANT :** George P. L. Filliter, président

**COMPARUTIONS :**

Pour la Commission des droits de la personne :  
Pour Neville Tracey :  
Pour 502798 NB Inc. (autrefois Melanson's  
Waste Management Inc.) et Kerry McLellan :

*Chantal L. Gauthier*  
*Kelly Vanbuskirk*  
*Donald V. Keenan*

**DATE DE L'AUDIENCE :**

les 12 et 13 février 2007

**DATE DE LA DÉCISION :**

le 21 février 2007

## DÉCISION DE LA COMMISSION

### I. INTRODUCTION

1. Le 31 octobre 2002, Neville Tracey a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne (ci-après la « Commission »), alléguant que son employeur, Melanson's Waste Management Inc. (ci-après « Melanson »), et son propriétaire, Kerry McLellan, avaient violé l'article 3 de la *Loi sur les droits de la personne* (la « Loi »). L'allégation portait dans une large mesure sur la décision de Melanson de mettre fin à l'emploi de M. Tracey à cause d'une relation entre lui et Vanessa Bishop, une collègue de travail. Une réponse à la plainte a été déposée au nom de M. McLellan et de Melanson le 5 mai 2004.

2. Le 20 octobre 2006, le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et de l'Emploi a renvoyé l'affaire à la présente commission constituée en commission d'enquête en vertu de l'alinéa 20(1)b) de la *Loi sur les droits de la personne*. Après une conférence préparatoire avec les parties, la commission d'enquête s'est réunie les 12 et 13 février 2007 afin d'entendre leurs témoignages et observations.

### II. QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

3. Bien qu'en vertu de l'alinéa 20(4.1)a) de la *Loi*, la Commission a qualité de partie et, « [...] sous réserve du paragraphe (4), a charge de la plainte [...] », la commission d'enquête fut avisée que les parties avaient convenu que l'avocat qui représentait Mr. Tracey prendrait l'initiative et présenterait la preuve au soutien de la plainte, tandis que l'avocat de la Commission représenterait les intérêts du public. La commission d'enquête a accepté de procéder de cette façon.

4. La commission d'enquête fut avisée, au début de l'audience, que Melanson avait changé son nom à 502798 N.B. Inc. le 7 juillet 2006. Pour les besoins de la présente décision, la commission d'enquête continuera de désigner l'employeur par le nom de « Melanson ». Il appert que vers la fin de juillet 2005, une partie des activités de Melanson a été vendue à Atlantic Industrial Cleaners.

M. McLellan est toutefois demeuré propriétaire du reste de l'exploitation et a changé le nom de la société un an plus tard.

### III. LES FAITS

5. À toutes les époques pertinentes, Melanson et sa société sœur, Ready John Inc., exploitaient une entreprise de gestion de déchets industriels, fournissaient des toilettes portatives et des services d'entretien de fosses septiques. Les employés de ces sociétés étaient répartis au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. M. McLellan était propriétaire des deux sociétés, qui étaient dirigées par Patrick Desmond. M. Tracey fut embauché en avril 2001. Même si l'offre d'emploi indique qu'il devait être embauché comme vendeur, tous les témoins ont généralement indiqué qu'il fut embauché comme directeur des ventes.

6. Malgré le fait que six témoins ont été appelés à témoigner devant la commission d'enquête, celle-ci est d'avis, comme l'ont reconnu tous les avocats, que les faits pertinents dans cette affaire n'étaient pas contestés. Les témoins ci-après ont comparu devant la commission d'enquête : Neville Tracey, le plaignant; Vanessa (Bishop) Tracey, son épouse; Patrick Desmond, directeur général de Melanson; Kerry McLellan, propriétaire de Melanson; Brad Melanson, directeur des opérations de Melanson, et Peter Lambert, directeur à l'Île-du-Prince-Édouard.

7. L'emploi de Neville Tracey l'obligeait à voyager partout dans les trois provinces maritimes et à établir des relations d'affaires avec les clients existants et de nouveaux clients. À la fin de 2001, il reçut une évaluation relativement positive. Au début de janvier 2002, il demanda à la directrice du bureau, Vanessa Bishop (son nom alors) de sortir avec lui. Selon les témoignages de M<sup>me</sup> Bishop et de M. Desmond, tout le monde connaissait leur relation, et on ne leur a surtout pas demandé, ni à l'un ni à l'autre, d'y mettre fin. Celle-ci s'intensifia au point que M. Tracey emménagea avec M<sup>me</sup> Bishop au début de février. M. Desmond a déclaré qu'il était au courant de la situation au moins en mai 2002, et qu'il avait effectivement parlé à M<sup>me</sup> Bishop des difficultés qui pourraient survenir si la relation tournait mal. Malgré tout, jamais avant l'incident décisif M. Tracey ou M<sup>me</sup> Bishop n'ont été informés que leur emploi était menacé en raison de la poursuite de leur relation.

8. Les choses changèrent toutefois à la fin d'août 2002. À cette époque, M. McLellan eut une conversation téléphonique avec M. Desmond au cours de laquelle il apprit l'existence de la relation entre M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop. Lors de cette conversation, M. McLellan déclara à M. Desmond que selon lui, cette situation ne constituait pas une pratique acceptable au plan des affaires et créait un risque commercial et financier inadmissible. M. Desmond a clairement affirmé, dans son témoignage, qu'il n'était pas de cet avis. M. McLellan indiqua toutefois qu'il voulait rencontrer M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop lorsque M. Desmond serait revenu de ses vacances.

9. Le 30 août 2002, lorsque M. Desmond fut de retour au travail, M. McLellan décida de venir au bureau pour rencontrer toutes les parties. Vers 13 h 30 le 30 août 2006, après en avoir averti M. Desmond seulement cinq minutes à l'avance, M. McLellan arriva au bureau et demanda à rencontrer M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop. Lors de la réunion, M. McLellan exprima l'avis que cette relation constituait une pratique d'affaires inacceptable et laissa entendre que M. Tracey ou M<sup>me</sup> Bishop serait obligé de partir. Il leur demanda d'en discuter pendant la fin de semaine et de proposer une autre solution, ou encore de décider qui des deux quitterait l'entreprise.

10. Au cours de la fin de semaine, M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop crurent que M. McLellan avait réagi de façon excessive et se calmerait. Tel ne fut cependant pas le cas. La semaine suivante, M. McLellan demanda à rencontrer M. Tracey en dehors du bureau. À cette occasion, il lui déclara qu'il serait contraint de partir. Il accepta toutefois de lui permettre, pendant un certain temps, de se chercher un autre emploi. L'avocat de M. Tracey écrivit à M. McLellan le 4 septembre 2002, et le 19 septembre 2002, ce dernier signa une lettre dans laquelle il mettait fin à l'emploi de M. Tracey et lui accordait trois mois de salaire tenant lieu de préavis. M. Tracey réussit à se trouver un autre emploi. La preuve confirme également qu'à toutes les époques pertinentes en l'espèce, M. Tracey était considéré comme un employé fiable et très utile.

11. Dans son témoignage, M. McLellan a déclaré qu'il venait rarement au bureau même s'il était le propriétaire de Melanson, et qu'il se fiait à son directeur général, M. Desmond, pour diriger l'entreprise. Il recevait régulièrement des états financiers qui avaient été préparés par M<sup>me</sup> Bishop et approuvés par M. Desmond. Selon la preuve soumise par M. McLellan, il comptait sur ces deux

[TRADUCTION]

personnes pour protéger son investissement. Par conséquent, lorsqu'il entendit parler de la relation entre M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop pour la première fois, deux choses l'inquiétèrent, la première étant que M<sup>me</sup> Bishop détenait des renseignements confidentiels, comme les salaires de la direction, que M. Tracey n'avait pas le droit de connaître. En outre, selon les termes de son contrat d'emploi, M. Tracey avait droit à une prime basée sur son rendement. Or, M<sup>me</sup> Bishop était chargée de la saisie des données qui seraient utilisées pour déterminer le niveau de prime auquel il aurait droit. Même si M. Desmond ne partageait pas ces préoccupations, M. McLellan s'appuya sur ces raisons dans sa décision de contraindre M. Tracey ou M<sup>me</sup> Bishop à quitter l'entreprise.

#### IV. LES QUESTIONS SOULEVÉES

12. La présente affaire soulève les deux questions suivantes :

- a) La relation qui s'est nouée entre M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop en 2002 est-elle visée par l'expression « état matrimonial » pour l'application de la *Loi sur les droits de la personne*?
- b) Si la première question reçoit une réponse affirmative, la conduite de Melanson's Waste Management Inc. et de Kerry McLellan viole-t-elle la protection accordée en vertu du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne*?
- c) Si la seconde question reçoit une réponse affirmative, les intimés ont-ils établi que leur conduite était justifiée en raison d'une qualification professionnelle réellement requise, ainsi que le prévoit le paragraphe 3(5) de la *Loi sur les droits de la personne*?
- d) Si la réponse à la troisième question est négative, quelle est la réparation convenable eu égard aux circonstances?

## V. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

13. Les dispositions pertinentes de la *Loi sur les droits de la personne* prévoient ce qui suit :

**3(1)** Aucun employeur, aucune organisation patronale ni aucune autre personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

- a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ni
- b) faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou conditions d'emploi,

en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son incapacité mentale, de son état matrimonial, de son orientation sexuelle, de son sexe, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques.

**3(5)** Nonobstant les paragraphes (1), (2), (3) et (4), une restriction, condition ou préférence reposant sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques est autorisée si elle se fonde sur des qualifications professionnelles réellement requises, selon ce que détermine la Commission.

**20(6.2)** Lorsqu'à la fin d'une enquête, la commission d'enquête parvient à la conclusion, selon la balance des proba[bil]ités, qu'une violation à la présente loi a été commise, elle peut ordonner à toute partie reconnue coupable d'avoir commis une violation à la présente loi

- a) de poser ou de cesser de poser un acte ou des actes afin qu'elle se conforme à la présente loi,
- b) de réparer tout dommage causé résultant de la violation,
- c) de replacer une partie affectée par la violation dans l'état où elle se serait trouvée n'eut été de la violation,
- d) de réintégrer toute partie qui a été limogée de son emploi en violation à la présente loi,
- e) d'indemniser toute partie qui en raison de la violation a encouru par la suite des dépenses, une perte pécuniaire, une perte de profit et ce au montant que la commission d'enquête estime juste et approprié, et
- f) d'indemniser toute partie qui en raison de la violation a enduré des souffrances émotionnelles, a subi une atteinte à sa dignité, à ses

[TRADUCTION]

sentiments ou au respect de sa personne, et ce au montant que la commission d'enquête estime juste et approprié.

## VI. ÉTAT DE LA RELATION

14. Le début de la relation entre M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop remonte à leur sortie en janvier 2002. En février de la même année, ils vivaient ensemble. Même si les détails de leur vie commune n'ont pas été expressément déposés en preuve, tous les deux ont déclaré qu'ils vivaient comme des personnes mariées. Malgré ce qu'a affirmé l'avocat des intimés, la commission d'enquête est d'avis qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que les parties vivaient, à toutes fins utiles, comme des personnes mariées.

15. Toutefois, cela ne répond pas entièrement à la question. La commission d'enquête s'est demandée combien de temps un couple devait-il cohabiter pour être considérés comme des « conjoints de fait ». La réponse à cette question est un facteur pertinent dans la détermination de l'état de la relation pour l'application de la *Loi*; (voir *Jensen c. B.C. Report Magazine Ltd.* (1993), 19 CHRR, D/495, (B.C.H.R.C.), *Bell c. National Electronic Agencies Ltd.* (1988), 9 CHRR D/5062 (B.C.H.R.C.) et *Gipaya c. Anton's Pasta Ltd.* (1996), 27 CHRR D/326 (B.C.H.R.C.)). Dans ces affaires citées par la Commission dans son mémoire préparatoire, l'expression « état matrimonial » est généralement associée aux mots « union de fait ». Toutefois, dans d'autres lois, il semble que les parties doivent, pour bénéficier des droits rattachés à une « union de fait », cohabiter pendant au moins un an. Généralement, la commission d'enquête se réfère aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, de la *Loi sur les prestations de pension* (Nouveau-Brunswick), de la *Loi sur le partage des prestations de retraite* [Canada Pension Benefits Act] et de la *Loi sur les services à la famille* (Nouveau-Brunswick).

16. Cependant, après avoir étudié la question, la commission d'enquête admet et fait sienne l'approche adoptée par la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique dans la décision *Jensen, supra*, où celle-ci émet l'avis suivant au paragraphe 38 :

[Traduction]

38 Pour l'application de la *Human Rights Act*, je n'accepte pas le sens que la *Family Relations Act* donne au mot « époux ». Cette loi vise essentiellement la stabilité des relations familiales et le règlement des litiges en matière familiale. Elle traite de la garde des enfants, des obligations en matière d'aliments et de questions relatives aux biens matrimoniaux. La définition prévue dans la *Family Relations Act*, vise l'application de cette loi. À mon avis, il n'y a aucune raison de l'importer dans la *Human Rights Act*. Si le législateur avait eu l'intention de restreindre le sens de l'expression « état matrimonial », il aurait définie celle-ci dans la *Loi*.

17. Ainsi, pour l'application de la *Loi sur les droits de la personne*, la commission d'enquête est d'avis que les limites imposées par les autres lois ne s'appliquent pas. Par conséquent, eu égard aux circonstances de la présente affaire, la commission d'enquête est d'avis que M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop ont établi qu'ils vivaient, du moins au 30 août 2002, dans une relation visée par l'expression « état matrimonial » au paragraphe 3(1) de la *Loi*.

## **VII. LA CONDUITE DES INTIMÉS EST-ELLE ASSIMILABLE À DE LA DISCRIMINATION?**

18. Les faits intéressant la présente affaire ne sont pas contestés. M. McLellan, et par conséquent Melanson, a rencontré M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop le 30 août 2002 parce qu'ils avaient une relation amoureuse qui, selon l'analyse de la commission d'enquête, s'entend au sens de l'expression « état matrimonial » pour l'application de la *Loi*. En effet, M. McLellan a reconnu, lors de son témoignage, que s'ils n'avaient été que des amis, voire de bons amis, il n'aurait pas exigé que l'un deux quitte son emploi. Toutefois, cette conduite s'assimile-t-elle à de la discrimination?

19. De l'avis de la commission d'enquête, la question a déjà été traitée dans l'affaire *Re Tri-Gill Paving and Construction Ltd.* (1997) C.E.C.D.P. D No 1, où, aux paragraphes 32 et 33, elle a conclu ce qui suit :

« 32. L[e] critère visant à déterminer si un acte discriminatoire a été exercé en raison de l'état matrimonial est analysé en détail dans la décision *Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation*, [1987], C.H.R.D., no 2, T.D. 2/87 où le tribunal a fait les observations suivantes, citant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui s'applique aux mêmes égards à celle du Nouveau-Brunswick :

[TRADUCTION]

Devant les points de vue opposés au sujet de la définition de l'état matrimonial, nous nous référons à la Cour suprême du Canada qui, dans une décision, a précisé la manière dont la législation applicable aux droits de la personne devrait être interprétée. Elle est suffisamment libérale pour que le but d'interdire la discrimination soit atteint. Il faut examiner la politique sous-jacente à l'interdiction d'exercer des actes discriminatoires fondés sur l'état matrimonial à la lumière des objectifs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, soit d'empêcher les employeurs de traiter les gens différemment à cause de caractéristiques énoncées dans la *Loi* et d'exiger des employeurs qu'ils traitent les personnes selon leurs mérites personnels. Il y a clairement violation lorsqu'une personne se voit refuser l'égalité des chances parce qu'elle est mariée. Il est tout aussi abject que l'employeur fasse preuve de discrimination à l'endroit d'une personne mariée en raison de son appartenance à un groupe ou de la personne à qui elle est mariée. Si l'état matrimonial est la cause immédiate alors il est juste que l'employeur doive justifier ces actes.

Le contrat de Mme Cashin n'a pas été renouvelé à cause de la personne à qui elle est mariée. Nous jugeons que l'interprétation logique de l'état matrimonial devrait comprendre la discrimination fondée sur l'identité du conjoint et nous convenons de l'analyse dans l'affaire Mark. La décision dans l'affaire Monk ayant trait à la situation familiale permet de faire un rapprochement. Cette interprétation est la seule qui vienne soutenir favorablement l'application d'une politique fondamentale contre ce motif de distinction. Nous jugeons donc que le tribunal ci-dessous a eu raison de conclure qu'une interprétation large était appropriée et que l'état matrimonial de Mme Cashin était la cause immédiate sinon déterminante de la décision de la Société Radio-Canada de refuser de renouveler le contrat de Mme Cashin. [Traduction.]

**33** Selon la Commission, l'élément déterminant de l'application de ce critère à l'affaire en cause est la question de savoir si Mme Henwood a été traitée par Tri-Gil Paving en fonction de ses caractéristiques, de ses aptitudes et de sa conduite personnelles, ou en fonction de son état matrimonial [...] ».

20. La commission d'enquête est d'avis que M. Tracey a traité différemment des autres employés lorsqu'il a rencontré M. McLellan au début de septembre et que ce dernier lui a dit qu'il serait obligé de quitter Melanson, puis à nouveau, le 19 septembre 2002, lorsqu'on a mis fin à son emploi. Ce traitement n'était manifestement pas lié à ses compétences ni à son comportement, car M. Desmond et M. McLellan ont tous les deux confirmé qu'il était un employé digne de confiance et très utile. Il est évident qu'il a été traité de la sorte à cause de sa relation avec M<sup>me</sup> Bishop, et cette conduite constitue de la discrimination.

## VIII. LES INTIMÉS PEUVENT-ILS INVOQUER L'EXISTENCE D'UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RÉELLEMENT REQUISE COMME MOYEN DE DÉFENSE?

21. Un employeur peut invoquer comme moyen de défense le paragraphe 3(5) de la *Loi* s'il peut établir l'existence d'une qualification professionnelle réellement requise. En 1999, la Cour suprême du Canada a établi un critère pour déterminer l'existence de ce moyen de défense. Dans l'arrêt *British Columbia (Public Service Employee Relations Comm.) c. B.C.G.E.U.* [1999], 35 C.H.R.R. D/257 (C.S.C.) (souvent appelé l'arrêt « *Meiorin* »), la Cour a déclaré, au paragraphe 54 :

« Après avoir examiné les diverses possibilités qui s'offrent, je propose d'adopter la méthode en trois étapes qui suit pour déterminer si une norme discriminatoire à première vue est une EPJ. L'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités :

(1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;

(2) qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;

(3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive ».

22. Ce critère en trois volets a été retenu partout au pays et la commission d'enquête est d'avis qu'elle s'applique en l'espèce. Autrement dit, pour faire valoir avec succès ce moyen de défense, M. McLellan et Melanson doivent satisfaire à chacun des trois éléments du critère établis dans *Meiorin*.

### a) La norme a-t-elle été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail?

23. En vertu de la norme adoptée par les intimés, il était interdit à M<sup>m</sup>c Bishop et M. Tracey de vivre en union de fait en raison du poste que M<sup>m</sup>c Bishop occupait. Les intimés ont fait valoir

qu'elle ne pouvait vivre dans une telle union parce que ses fonctions étaient de nature confidentielle. En outre, à propos de M. Tracey, on a laissé entendre que, du fait que la prime était liée à son rendement et que M<sup>me</sup> Bishop était chargée de saisir les données, il était interdit à cette dernière de vivre dans une union de ce genre. Il est utile de rappeler qu'en faisant ces affirmations, les intimés ont admis l'absence d'inquiétude quant à la fiabilité de M. Tracey et, chose encore plus importante, de M<sup>me</sup> Bishop.

24. Selon tous les témoignages, M<sup>me</sup> Bishop occupait le poste de directrice du bureau et, bien qu'elle soit chargée de la saisie des données, tout son travail était vérifié par M. Desmond, le directeur général, qui pouvait, au besoin, comparer les rapports que M<sup>me</sup> Bishop lui fournissait avec les données brutes.

25. En conséquence, la commission d'enquête conclut que la norme imposée à M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop n'était pas rationnellement liée à l'exécution des fonctions qu'ils exerçaient chacun de leur côté. Compte tenu de cette conclusion, il ne serait pas nécessaire, normalement, de pousser l'analyse plus loin. Toutefois, au cas où elle fasse erreur, la commission poursuivra son examen selon l'arrêt *Meiorin*.

**b) L'employeur a-t-il adopté la norme en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire?**

26. Même si la norme est rationnellement liée à l'exécution du travail, elle pourra être invalidée si cet élément subjectif du critère *Meiorin* n'est pas prouvé. En l'espèce, après avoir entendu le témoignage de M. McLellan, la commission d'enquête est d'avis qu'il n'y a eu aucune mauvaise foi de sa part et qu'il croyait sincèrement devoir faire quelque chose dans les circonstances. M. McLellan est une personne très instruite qui détient un doctorat en administration des affaires. Il était soucieux de protéger son investissement dans Melanson. Pour ce motif, la commission d'enquête en arriverait à la conclusion, si la norme était rationnellement liée à l'exécution du travail, que cet élément du moyen de défense a été établi.

**c) La norme était-elle raisonnablement nécessaire pour réaliser un but légitime lié au travail?**

27. La commission d'enquête remarque qu'aucun élément de preuve distinct ne démontre que cette norme était « raisonnablement nécessaire ». Les intimés se sont plutôt appuyés sur le témoignage de M. McLellan. Même si, comme il a été souligné, M. McLellan est une personne très instruite qui, manifestement, a une très bonne compréhension de certains concepts élémentaires en matière de contrôles financiers, en l'espèce, il est apparu à la commission d'enquête au cours du contre-interrogatoire que, pour une raison quelconque, il a mis de côté des mécanismes de contrôle relativement simples qui s'offraient à lui pour satisfaire le désir qu'il a exprimé de protéger son investissement. Ces mécanismes lui auraient assuré un niveau de protection, du moins quant à la possibilité que M. Tracey obtienne des primes non méritées parce que M<sup>me</sup> Bishop s'est trompée lors de la saisie des données.

28. Pour la commission d'enquête, il est apparu évident que M. McLellan a ignoré l'autre solution qui sautait aux yeux et qui consistait à demander à son directeur général, M. Desmond, de vérifier les données dans les cas où M. Tracey avait droit à une prime. Lorsqu'il a été confronté à cette possibilité, ni lui, ni son avocat n'ont été en mesure d'expliquer en quoi une telle mesure aurait constitué une « contrainte excessive ». Pour ce motif, la commission d'enquête en viendrait à la conclusion que même si la norme était rationnellement liée à l'exécution du travail, il existait une autre solution qui aurait été adaptée aux besoins de M. Tracey et M<sup>me</sup> Bishop.

29. Le second sujet d'inquiétude exprimé par M. McLellan concerne la possibilité que M. Tracey obtienne des renseignements personnels de M<sup>me</sup> Bishop. Pressé de questions, M. McLellan a déclaré qu'il visait la rémunération globale confidentielle des directeurs. M. Melanson et M. Lambert ont fait état d'une situation où M. Tracey aurait apparemment évoqué une rumeur selon laquelle le nouveau directeur embauché en Nouvelle-Écosse gagnait davantage que les autres directeurs. M. Tracey ne se rappelle pas de la situation, mais tout au plus, la preuve est à l'effet qu'il aurait répandu une rumeur qui circulait déjà. En fait, après avoir été interrogés à ce

sujet, M<sup>me</sup> Bishop et M. Tracey ont tous les deux nié que ce renseignement confidentiel a été fourni par M<sup>me</sup> Bishop et la commission d'enquête accepte et donne foi à leur témoignage.

#### IV. RÉPARATION

30. Les avocats de M. Tracey et de la Commission ont retiré leur demande de dommages-intérêts particuliers et ont demandé à la commission d'enquête des dommages-intérêts généraux, des dépens, une lettre d'excuse ainsi qu'une ordonnance enjoignant les intimés à suivre une formation relative aux droits de la personne. Des requêtes semblables ont été adressées à la présente commission d'enquête dans une cause récente (voir *Dante's Dance Club Inc.* [2006] C.E.C.D.P. No 36). Même si en l'espèce la situation de fait est très différente de celle dans l'affaire *Re Dante's, supra*, certains des mêmes principes s'appliquent.

##### (i) Dommages-intérêts généraux pour atteinte à la dignité et au respect

31. Dans *Re Dante's, supra*, les avocats ont renvoyé la commission d'enquête à de nombreuses décisions où la situation de fait, un cas de harcèlement sexuel, était à peu près semblable. En l'espèce, aucune jurisprudence n'a été citée à la commission d'enquête au soutien d'une demande de dommages-intérêts généraux présentée dans des circonstances semblables. Toutefois, au paragraphe 35 de *Re Dante's, supra*, la commission d'enquête s'est prononcée ainsi :

« 35 Cependant, la plaignante a soutenu également que la commission d'enquête devait adjuger des dommages-intérêts généraux pour une atteinte à sa dignité et au respect de sa personne. En présentant cette demande, l'avocate a rappelé à la commission d'enquête l'importance qu'un emploi revêt dans notre société, une observation que la commission d'enquête accepte. La commission d'enquête est d'avis que la loi n'établit pas clairement s'il faut produire des preuves établissant qu'il y a eu conduite intentionnelle ou insouciance ».

32. La commission d'enquête est d'avis que les répercussions d'une atteinte à la dignité et au respect d'une personne qui est l'objet de harcèlement sexuel sont plus importantes que dans le cas d'une personne qui fait l'objet de discrimination fondée sur son état matrimonial. En outre, la commission d'enquête a constaté que M. Tracey n'avait ni fait preuve ni témoigné d'aucune répercussion importante sur le respect de sa personne lors de son témoignage. La commission d'enquête reconnaît toutefois que des dommages-intérêts généraux devraient être adjugés étant

donné l'importance que revêt un emploi dans notre société. Pour tous ces motifs, la commission d'enquête ordonne à M. McLellan et à Melanson de payer conjointement des dommages-intérêts généraux au montant de 2000,00 \$.

**(ii) Dépens**

33. Encore une fois, la commission d'enquête n'est pas prête à conclure que les dépens ne seront jamais accordés mais, en l'espèce, M. Tracey a de son propre chef décidé de retenir les services d'un avocat, même si la *Loi* prévoit que la Commission a la responsabilité de se saisir de la cause. En outre, la commission d'enquête remarque que la présente affaire est restée dans les mains de la Commission pendant presque quatre ans avant qu'elle ne soit renvoyée au ministre. Aucune explication n'a été fournie au sujet de ce délai, même si la nature de la plainte n'était pas complexe. Pour tous ces motifs, la commission d'enquête n'est pas préparée à adjuger des dépens.

**(iii) Lettre d'excuses**

34. La commission d'enquête est d'avis que M. McLellan devrait envoyer une lettre d'excuses à M. Tracey dans laquelle il admet son erreur dans cette affaire. Elle rendra donc cette ordonnance.

**(iv) Formation relative aux droits de la personne**

35. Dans son témoignage, M. McLellan a soutenu n'avoir fait rien d'inapproprié. En conséquence, la commission d'enquête ordonne que la Commission des droits de la personne mette sur pied un programme d'une journée portant sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ce programme doit être élaboré au plus tard dans les deux mois suivant la présente décision. Une fois le programme établi, M. McLellan devra y participer au plus tard un mois après avoir été informé de son existence.

**X. CONCLUSION**

36. La commission d'enquête conclut que M. McLellan et Melanson ont violé le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* en refusant d'employer M. Tracey sur le fondement de sa situation matrimoniale avec M<sup>me</sup> Bishop en 2002. Par conséquent, elle ordonne à M. McLellan et à Melanson de verser conjointement à M. Tracey la somme de 2000,00 \$ en dommages-intérêts généraux pour perte de dignité et de respect de sa personne. En outre, il est ordonné à M. McLellan d'écrire une lettre d'excuses à M. Tracey et de participer à une formation d'une journée mise sur pied par la Commission des droits de la personne sur l'obligation de prévoir des mesures d'adaptation.

Rendue à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le \_\_\_\_\_ février 2007.

---

**GEORGE P. L. FILLITER**  
**PRÉSIDENT**  
**COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**