

## **TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE**

---

EN L'AFFAIRE d'une Notification déposée en vertu de l'article 4 de  
la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut au Tribunal des droits de la  
personne du Nunavut

**ENTRE :**

**Peter Petaulassie**

**Plaignant**

**- et -**

**Le hameau de Cape Dorset**

**Intimé**

---

### **DÉCISION**

---

**Arbitre :** Bonnie Almon

**Entendue à :** Iqaluit

**Date de la décision :** 16 avril 2012

**Numéro de dossier :** 06-11

**Répertorié sous :** Petaulassie v. Hamlet of Cape Dorset, 2012 NHRT 2

## **COMPARANTS**

**Peter Petaulassie, plaignant :**

**Mark Mossey, conseiller juridique**

**Le hameau de Cape Dorset, intimé :**

**Sylvie Molgat, conseillère juridique**

## INTRODUCTION

[1] Cette Notification a été déposée par Peter Petaulassie (« le plaignant ») alléguant une discrimination contre le Hameau de Cape Dorset (« l'intimé »), le 11 janvier 2007 en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* (« la Loi »). Monsieur Petaulassie allègue qu'il a subi une discrimination fondée sur la race, l'ethnicité, le lieu d'origine et la situation de famille dans le cadre d'un concours tenu relativement à un poste à pourvoir.

[2] Dans une décision relative à l'article 4, datée du 29 avril 2009, il a été noté que la plainte initiale déposée par M. Petaulassie n'était pas conforme aux critères de race, d'ethnicité ou de lieu d'origine. Toutefois, la plainte contenait certaines informations qui, si elles étaient acceptées à une audience, pouvaient appuyer un cas de discrimination fondée sur la situation de famille, en vertu de la *Loi*. Pour cette raison, la décision indiquait que la Notification serait déposée en audience afin que soit déterminé si M. Petaulassie avait subi de la discrimination en matière d'emploi fondée sur la situation de famille.

[3] Pendant plusieurs mois de correspondance entre le bureau du Tribunal des droits de la personne du Nunavut et les deux parties, et à une conférence d'audience préliminaire tenue en juin 2010, il est noté que le conseiller juridique de M. Petaulassie a demandé des documents particuliers de la part de l'intimé, lesquels se rapportaient directement à la plainte pour discrimination. Lesdits documents (qui étaient reliés au concours tenu relativement à un poste à pourvoir visé par la plainte) étaient des éléments de preuve importants dans le cadre de la procédure. Les documents n'ont jamais été divulgués par l'intimé, malgré des demandes répétées. Plusieurs tentatives ont été faites afin que soit entrepris un processus de médiation avec les deux parties, sans succès, car l'intimé n'était pas en mesure de fournir la documentation nécessaire pour entreprendre le processus. Un avis de conférence d'audience préliminaire dont la tenue était prévue le 9 septembre 2011 a été envoyé et reçu par les deux parties le 21 juin 2011. Aucune demande n'a été déposée alors pour reporter cette audience préliminaire.

[4] Le 9 septembre 2011, une deuxième audience préliminaire a eu lieu. Le conseiller juridique du plaignant était présent. Personne ne s'est présenté au nom de l'intimé, et l'intimé n'a pas communiqué avec le Tribunal pour l'informer qu'il serait absent à l'audience. Après une période

d'attente de l'intimé de vingt minutes, l'audience préliminaire a commencé, conformément au règlement 38 des Règles de procédure du Tribunal.

[5] Dans une note de service relative à l'audience préliminaire, produite après l'audience préliminaire, il a été signifié à l'intimé qu'il avait jusqu'au 6 octobre 2011 pour divulguer toute la documentation pertinente. L'intimé a également été invité à indiquer s'il prévoyait présenter des témoins (et préciser lesquels) et à communiquer au Tribunal des dates pour une audience d'une journée. L'intimé a été mis en garde à propos de son défaut continu de participer à ces procédures et a été informé que s'il ne se conformait pas aux règles de procédure, le Tribunal pourrait arrêter une date pour la tenue d'une audience sans autre avis à l'intimé (Règlement 23 des Règles de procédure du Tribunal). La note de service expliquait également que le Tribunal pourrait, s'il jugeait, après l'audience, qu'il y avait eu discrimination, ordonner à l'intimé de payer les dommages-intérêts au plaignant. Malgré les instructions claires du Tribunal, l'intimé a fait défaut d'aviser le Tribunal à propos de sa participation à l'audience, d'indiquer s'il comptait présenter des témoins et, le cas échéant, de préciser lesquels, de fournir des documents quels qu'ils soient ou de fournir des dates où il aurait pu être présent à une audience.

[6] Bien que le Tribunal n'était pas tenu d'aviser l'intimé de la tenue de l'audience, l'Avis d'audience a été envoyé à l'intimé. L'intimé a reçu l'Avis, mais n'a pas communiqué avec le Tribunal pour l'informer qu'il souhaitait participer à l'audience, qu'il ne serait pas disponible ou qu'il souhaitait retenir les services d'un conseiller juridique. Toutefois, un jour ouvrable avant l'audience prévue, l'intimé a communiqué avec le Tribunal pour demander un ajournement. L'intimé a indiqué qu'il avait retenu les services d'un avocat, mais que l'avocat n'était pas disponible le jour de l'audience.

[7] Dans les circonstances, la demande d'ajournement a été refusée. Le Tribunal a signalé qu'il pouvait à sa discrétion accorder ou refuser un ajournement pour de justes motifs. Les demandes d'ajournement de dernière minute (dans ce cas, une demande reçue un jour ouvrable avant l'audience) ne peuvent être acceptées que dans des circonstances extraordinaires. Le fait que l'intimé ait décidé au tout dernier moment de participer à l'audience et n'ait retenu les services d'un conseiller juridique que quelques jours avant l'audience, lequel conseiller n'était pas disponible le jour de l'audience, ne constituait pas, selon le Tribunal, des circonstances

extraordinaires. Le Tribunal a indiqué que l'intimé avait eu amplement d'occasions de se conformer aux directives répétées du Tribunal, et de quérir les services d'un conseiller juridique en temps opportun, ce qu'il n'a pas fait.

[8] Le Tribunal a indiqué que l'intimé n'est pas habilité à retarder davantage cette procédure par sa négligence à se conformer aux directives du Tribunal et à quérir les services d'un conseiller juridique d'avance; pour exemple, voir l'affaire *CUPE, Local 30 v. WMI Waste Management of Canada Inc.* (1996), 34 Admin L.R. (2 d) 172 (Alta C.A.) aux parag. 9, 10. Le fait d'accorder un ajournement dans ces circonstances serait à la fois injuste pour le plaignant, contraire à l'importance d'entendre les causes de litige en matière de droits de la personne en temps opportun et de prévenir qu'on abuse du processus du Tribunal.

[9] Pour cette raison, l'audience a eu lieu comme prévu le 5 décembre 2011 à Iqaluit, Nunavut. Le plaignant et son conseiller juridique étaient présents.

[10] La conseillère juridique de l'intimé, madame Sylvie Molgat, était également présente par téléconférence.

[11] Au début de l'audience, j'ai été interrogé au sujet du rôle de Mme Molgat à l'audience, compte tenu du manque de participation de l'intimé jusqu'alors. J'ai entendu les déclarations des deux parties. J'ai également accordé aux parties du temps afin qu'elles puissent discuter et voir si elles pouvaient conclure un accord à propos du litige. Ultiment, après avoir entendu les déclarations, j'ai statué que j'accorderais à Mme Molgat le droit de mener une contre-interrogation afin de mettre à l'épreuve les preuves du plaignant, mais je ne lui ai pas permis de prononcer une argumentation à la fin de l'audience.

[12] J'ai alors entendu la preuve du plaignant. Le plaignant a été contre-interrogé par Mme Molgat. L'intimé n'a présenté aucune preuve.

## **LES FAITS**

[13] Comme indiqué, j'ai entendu la preuve d'un témoin, M. Peter Petaulassie. Bien que sa preuve ait été mise à l'épreuve en contre-interrogatoire, M. Peter Petaulassie n'a été contredit par aucune preuve d'un autre témoin. En évaluant la preuve de M. Petaulassie, j'ai tenu compte du test traditionnellement utilisé dans des dossiers de de droits de la personne et dans d'autres dossiers par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dans l'affaire *Faryna v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 :

(...) Les occasions de transmission du savoir, les pouvoirs de l'observation, le jugement et la mémoire, la capacité de décrire clairement ce qu'il a vu et entendu, ainsi que d'autres facteurs, se réunissent pour produire ce qu'on appelle la crédibilité...

La crédibilité des témoins intéressés, particulièrement dans les cas de conflits entre les preuves, ne peut se mesurer uniquement en vérifiant si le comportement personnel du témoin traduisait une preuve convaincante de vérité. La mise à l'épreuve doit raisonnablement soumettre sa version à un examen de sa cohérence par rapport aux probabilités qui entourent les conditions existantes. En bref, la véritable mise à l'épreuve de la véracité de la version du témoin dans un tel cas doit être sa cohérence avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pragmatique et informée reconnaîtrait d'emblée comme raisonnables à cet endroit et dans ces conditions... Là encore, un témoin doit témoigner de ce qu'il croit sincèrement être vrai, mais il peut tout à fait honnêtement se tromper.

J'ai estimé que M. Petaulassie avait témoigné de manière franche et honnête. Même soumis à un contre-interrogatoire, sa preuve portant sur les points importants est demeurée raisonnablement cohérente. Dans les cas où il ne se souvenait pas de certaines informations ou en était incertain, il l'admettait. Bien qu'il n'ait pu se souvenir de certains détails, on ne pouvait s'en étonner, du fait que les événements étaient survenus 6,5 années auparavant. Il n'a pas exagéré et sa preuve était équilibrée et raisonnable dans les circonstances. À la lumière du fait que j'ai estimé que M. Petaulassie était un témoin crédible et du fait que sa preuve n'avait pu être contredite par une quelconque preuve émanant de l'intimé, j'ai accepté sa version des événements qui constituent l'enjeu de cette Notification.

[14] Peter Petaulassie a témoigné qu'il était né et avait été élevé à Cape Dorset, et que sa famille vivait dans la communauté depuis des générations. L'école secondaire de Cape Dorset porte son nom en hommage au grand-père de M. Petaulasie.

915] M. Petaulasie a présenté sa candidature pour le poste de Gestionnaire de l'aréna/Coordonnateur des services récréatifs auprès du hameau de Cape Dorset, après que l'intimé eut affiché le concours, le ou vers le 12 avril 2005. M. Petaulassie a témoigné qu'il avait compris les exigences du poste qui comprenaient l'entretien de l'aréna, les tâches liées au Zamboni, les tâches de conciergerie et la supervision des utilisateurs de l'aréna. Il a décrit le poste comme étant un poste « non spécialisé ».

[16] Trois personnes ont présenté leur candidature au concours, qui a pris fin le ou vers le 30 avril 2005. Les trois candidats étaient Peter Petaulassie, M. W.S. et M. J.A.

[17] W.S. est gendre par union de fait de Mme C.C. À l'époque du concours, Mme C.C. était la directrice des services récréatifs de l'intimé. M. W.S. a ultimement obtenu le poste.

[18] Les politiques et procédures d'embauche de l'intimé, déposées en preuve, stipulent au troisième paragraphe : « Tout doit être mis en œuvre pour s'assurer que priorité est accordée aux membres de la communauté locale dans les pratiques d'embauche, pour tous les postes. » M. Petaulassie a témoigné que comme il était né, avait été élevé et avait fait ses études à Cape Dorset, et qu'il y avait vécu la plus grande partie de sa vie, il considérait être un membre de la communauté locale. Dans son témoignage, il a argué que le candidat retenu n'était résident de Cape Dorset que depuis plusieurs mois.

[19] M. Petaulassie a présenté son curriculum vitae en preuve, démontrant son parcours d'études et de travail, tant avant qu'après n'avoir pas été retenu au concours tenu par le hameau de Cape Dorset. Son curriculum vitae, déposé en preuve, démontre que lorsqu'il a présenté sa candidature pour le poste de gestionnaire de l'aréna, il avait obtenu un diplôme de 12<sup>e</sup> année de l'école secondaire Peter Pitseolak et deux certificats, un en interprétation juridique et un en administration de bureau, du Collège de l'Arctique du Nunavut. Il avait occupé plusieurs postes,

y compris comme commis de magasin, comme coordonnateur de l'Inuit Qaujimajatuqangit, et comme aide judiciaire.

[20] Aucune preuve ne m'a été fournie quant aux compétences des autres candidats.

[21] M. Petaulassie a témoigné qu'il estimait qu'il était qualifié pour le poste de gestionnaire de l'aréna et avoir répondu de manière compétente et professionnelle aux questions qui lui ont été posées en entrevue.

[22] M. Petaulassie a déclaré que parce qu'il n'avait pas obtenu le poste, il a été forcé de quitter sa communauté pour chercher un emploi. Il a décrit les répercussions de l'échec de sa démarche pour obtenir le poste.

## **ANALYSE ET DÉCISION**

[23] L'article 9 de la Loi stipule ce qui suit :

9. (1) Il est interdit, en se fondant sur un motif illicite de discrimination (a) de refuser d'employer ou de refuser de continuer d'employer un particulier ou une catégorie de particuliers; ou  
de faire preuve de discrimination à l'égard d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers en matière d'emploi ou quant aux conditions d'emploi, que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi.

En vertu de l'article 7(1) de la Loi, la situation de famille constitue un motif illicite de discrimination.

[24] Même dans le cas où un intimé ne dépose pas de preuve à l'audience, le plaignant doit démontrer au Tribunal, selon la prépondérance des probabilités, qu'une discrimination a eu lieu. Dans un cas d'embauche, cela requiert du plaignant qu'il démontre ce qui suit : (1) il était qualifié pour le poste (2) mais n'a pas été choisi et (3) la personne qui a été choisie n'était pas plus qualifiée, mais n'avait pas les caractéristiques que le plaignant estime être les raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi (c.-à-d. : une situation de famille différente); *Rivers v. Squamish*



*Indian Band Council*, 1994 CanLII 1217 (CHRT) at p. 42. Pour cette raison, je dois conclure que M. Petaulassie était qualifié pour le poste, que M. W.S. n'était pas plus qualifié, et que la décision de choisir M. W.S. plutôt que M. Petaulassie était liée à la situation de famille, c.-à-d. la relation de la directrice des services récréatifs avec l'intimé.

[25] J'accepte la preuve déposée par M. Petaulassie, fondée sur son témoignage non réfuté selon lequel il était qualifié pour le poste de gestionnaire de l'aréna. Compte tenu de la nature du poste, ainsi que de l'éducation et de l'expérience de travail de M. Petaulassie à l'époque, j'estime qu'il était qualifié pour le poste. À cause du manque de participation de l'intimé à l'audience, je n'ai aucune preuve relative aux qualifications de M. W.S. En l'absence de toute preuve contraire, j'accepte la position de M. Petaulassie selon laquelle M. W.S. n'était pas plus qualifié.

[26] Je suis prête à statuer que, en me fondant sur le fait que M. Petaulassie avait été toute sa vie membre de la communauté de Cape Dorset et que M. W.S. n'avait pas fait partie de la communauté pendant une longue période (peut-être quelques mois seulement), M. Petaulassie était plus qualifié que M. W.S. en vertu de la politique du hameau, qui accorde préférence aux « membres de la communauté locale. » Bien que je ne soutienne pas qu'une personne qui s'est récemment jointe à la communauté ne peut être estimée être membre de la communauté locale, en me fondant sur la preuve déposée dans ce dossier, le lien de M. Petaulassie avec la communauté avait clairement des racines beaucoup plus profondes que celui de M. W.S.. Toutefois, M. W.S. a obtenu le poste et était membre de la famille d'une personne qui travaillait au hameau à l'époque.

[27] Le conseiller juridique du plaignant a présenté au Tribunal des cas qui illustrent que la discrimination fondée sur la situation de famille comprend le « népotisme », ou le choix d'une personne fondé sur le fait qu'elle est un membre de la famille; p. ex. *Fitzherbert v. Underhill*, 1990 CarswellNat 1367, 13 C.H.R.R. D/105, *Thomson v. Eurocan Pulp & Paper Company* (2002), 2002 BCHRT 32; *B. v. Ontario Human Rights Commission* (2000), 195 D.L.R. (4th) 405, [2002] 3 S.C.R. 403, *Szabo v. Atlas Employees Welland Credit Union*, 1987, 9 C.H.R.R. D/4735; *Rivers v. Squamish Indian Band*, 1994 CanLII 1217 (CHRT). Je reconnais que ces dossiers illustrent que le fait de ne pas être retenu pour un poste à pourvoir, pour le motif qu'une

personne membre de la famille se voit accorder un traitement préférentiel, peut constituer une discrimination fondée sur la situation de famille.

[28] Dans ce cas-ci, j'estime que M. Petaulassie était qualifié pour le poste de gestionnaire de l'aréna et que M. W.S. n'était pas plus qualifié que M. Petaulassie, mais a obtenu le poste. Il était membre de la famille de la directrice des services récréatifs, alors qu'il est clair que M. Petaulassie ne l'était pas. Comme l'intimé n'a pas déposé de preuve, je n'ai aucun élément qui me permette de réfuter les éléments de preuve déposés par M. Petaulassie. Pour cette raison, je statue que M. Petaulassie n'a pas bénéficié de l'égalité des chances pour briguer un poste au hameau, et que cela tenait au fait qu'il n'avait pas de lien familial avec une personne qui y travaillait. J'estime que cela constitue un cas de discrimination fondée sur la situation de famille.

[29] En résumé, il y a suffisamment d'éléments de preuve que M. Petaulassie a été victime de discrimination en matière d'emploi, fondée sur la situation de famille, ce qui est contraire à la *Loi*.

## **RECOURS**

[30] En vertu de l'article 34 de la *Loi*, j'ai le pouvoir d'octroyer des dommages-intérêts pour dédommager M. Petaulassie pour pertes de salaire ou pour dépenses résultant de la discrimination. Je peux également accorder des dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, préjudice moral découlant de la discrimination.

[31] Comme j'ai conclu que M. Petaulassie a vécu une discrimination fondée sur la situation de famille dans le cadre d'un concours tenu relativement à un poste à pourvoir, des dommages-intérêts pour perte de salaire sont appropriés. Quant au calcul des pertes de salaire, le fait que nous ne possédons aucune information de l'intimé à propos du salaire et de l'indemnité de vie dans le Nord pour ce poste constitue une difficulté. Toutefois, le plaignant a mené une recherche sur Google et a présenté au Tribunal un document du hameau de Cape Dorset intitulé Taux de salaires annuels et horaires - Grille de conversion en vigueur au 31 décembre 2004. Ce document provient de la Convention collective régissant les employés du hameau. Elle fait état d'un salaire

de 32 960,00 \$ pour le poste de Gestionnaire d'aréna Échelon 1. Ce montant semble raisonnable dans les circonstances et n'est pas remis en cause.

[32] Le plaignant ne demande pas le plein salaire pour le poste, mais plutôt le tiers de ce montant pour une année. Il fonde son calcul sur les dommages-intérêts dans les dossiers de jurisprudence qu'il a présentés. Dans ces dossiers, les tribunaux ont déterminé la probabilité, si le plaignant avait été le candidat choisi, dans un contexte d'égalité des chances, qu'il obtienne le poste, et ont accordé en dommages-intérêts un pourcentage du salaire prévu pour le poste. M. Petaulassie relate qu'il y avait trois candidats, qu'il avait un tiers des chances d'obtenir le poste, n'eut été le cas de népotisme constaté dans ce dossier. Pour cette raison, il demande un tiers d'une année de salaire, ou 10 876,89 \$.

[33] Il demande également une part au pro rata de l'indemnité de vie dans le Nord. Malheureusement, je n'ai pas d'information faisant état de l'indemnité de vie dans le Nord pour le poste. Toutefois, j'estime qu'il serait raisonnable d'évaluer à environ 7 000,00 \$ le montant de l'indemnité de vie dans le Nord à l'époque. Un tiers de ce montant correspond à 2 333,00 \$.

[34] Les personnes qui font l'objet de discrimination doivent atténuer les pertes qu'elles ont subies. Cela signifie qu'elles doivent prendre des mesures pour réduire leurs pertes, en cherchant, par exemple, un autre emploi. Il incombe à l'intimé de démontrer que le plaignant n'avait pas pris les mesures appropriées pour réduire ses pertes.

[35] M. Petaulassie a trouvé un emploi d'été d'étudiant peu après avoir échoué à obtenir le poste au hameau. Malheureusement, il y avait peu d'éléments de preuve fournissant des détails au sujet de ce poste et de la rémunération de M. Petaulassie.

[36] M. Petaulassie a également précisé que son père est décédé au mois de juillet de cette année-là et que cela, ainsi que les responsabilités qui lui incombaient envers sa mère, ont limité sa capacité de chercher du travail à l'extérieur de Cape Dorset. Il est également retourné aux études pendant quelques mois, d'octobre à décembre 2005.

[37] J'estime que M. Petaulassie a pris des mesures pour atténuer les pertes subies et que les événements de sa vie personnelle ont été tels qu'ils ont rendu très difficile la recherche d'un emploi. Il est également allé aux études pour parfaire son éducation. Il a su gagner des revenus au cours de la période d'un an après qu'on lui ait refusé l'obtention du poste au hameau, mais le montant de ces revenus est incertain. Ce montant serait normalement déduit des dommages-intérêts pour perte de salaire adjugés contre le hameau.

[38] Là encore, il m'incombe la tâche difficile de calculer les revenus que M. Petaulassie aurait gagnés, en me fondant sur peu d'éléments de preuve. Il a relaté avoir travaillé environ deux mois. Il n'a pas fait valoir que cet emploi était à temps partiel. À l'époque, le salaire minimum était de 9,65 \$ l'heure au Nunavut. En me fondant sur cette information et sur une semaine de travail de 37,5 heures, j'évalue à environ 2 895,00 \$ le montant qui devrait être déduit des dommages-intérêts pour pertes de salaire.

[39] M. Petaulassie demande 10 000 \$ pour atteinte à la dignité et perte d'estime de soi découlant de la discrimination. Ce type de dommages-intérêts est fréquemment utilisé dans les dossiers de droits de la personne où il a été prouvé qu'il y a eu discrimination ou harcèlement, pour compenser la perte du droit d'être à l'abri de la discrimination. Cela comprend une compensation pour l'humiliation, l'atteinte à la dignité et la perte d'estime de soi, ainsi que pour les préjudices moraux résultant de la discrimination. M. Petaulassie a décrit les répercussions qu'il a subies en lien avec la perte de la possibilité d'être embauché par le hameau et de demeurer dans la communauté. Il a déclaré, et je l'accepte, que le fait d'apprendre qu'un membre de la famille de l'intimé avait été choisi à sa place et qu'il ne pourrait pas demeurer et travailler dans sa propre communauté lui ont « donné mal au ventre » et a eu un impact important sur lui.

[40] J'estime que le plaignant a droit à des dommages-intérêts de 20 314,89 \$. J'ordonne donc à l'intimé, le hameau de Cape Dorset, de payer à M. Petaulassie la somme de 20 314,89 \$ dans les trente (30) jours suivant la date de cette décision. M. Petaulassie a la responsabilité de faire la remise de toute déduction obligatoire. J'ordonne en outre à l'intimé de payer les intérêts pré-jugement et post-jugement sur ce montant, calculé selon les dispositions des articles 52-56 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, S.N.W.T. 1998, c. 34, s.1.

Daté à Cambridge Bay, ce 16e jour d'avril 2012

Bonnie Almon

Bonnie Almon

o Membre