

Cour fédérale

Federal Court

Date : 20100504

Dossier : T-55-08

Référence : 2010 CF 490

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 4 mai 2010

En présence de madame la juge Mactavish

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

RUTH WALDEN, ARLENE ABREY, GLORIA ALLAN, CINDEE ANDRUSIAK, ELIZABETH ANTONY, SANDRA ARMITAGE, KAREN ATTRIDGE, MARGARET HELEN ATTWOOD, AGNES BABA, KIMBERLY BARBER, GINGER BARNES (HAINES), PATRICIA BASSO, LINDA BATES, LÉA BEAUCHAMP-CHARLTON, ROXANNE BÉDARD, NICOLE BEGGS, SHERYL ANN BELL, AFFRENE BENJAMIN, SYLVIE BENOIT-LEMIRE, DIANA BERARDINETTI, GISÈLE BÉRIAULT, JOANNE BEVILACQUA, JOY BISHOP, ALTHEA BLAGROVE, DIANA BLANCHARD-MCALPINE, JOY BOBIER, SHARON BOLAND, JANET BO-LASSEN, LINDA BOND, CHRISTINE BONGERTMAN, SHARON BOOKER, ALINE BOUILLON, KRISTINE BOWES, ANNE BOYLAN CURRIE, LAURETTE BRADEMANN, JOAN BREUER, SUSAN BRIDGES, MORAG BROAD, CONNIE BROWN, NANCY BROWN, SUSAN BUOTT, JUDY BURKE, CINDY BUTLER, KARLA BUTTERFIELD, PAULA CALLAHAN, JAN CAMERON-GIONET, JOANNE CARROTHERS, DIANE CARSON, NINA CASTLE, ESTHER CAVANAGH, BRENDA CEASAR, MAGGIE CHAN, MICHELE CHARLEBOIS, PAUL CHARETTE, KATHLEEN SANDRA CHARETTE, TRUDY CHARRON, ELIZABETH CHASE, AMY CHEN, SHEILA CHRIST, GERALDINE CHRISTOPHER, SHELLEY CHUCKREY, CORY CIAMPA, CHRISTINE CLOUTIER, DANISE COLLINS, LINDA COLLINS, JACQUELINE COMBDEN, KYLA CONNERS, SALLY CONSTANTINE, FAY CORMIER, NORMA CORSTORPHINE, LISA

COTA (BOWEN), LOIS COULTIS, TANISHA COULTIS, LYNDA CRAIG, MARTHA CROSS, MARIE CUDA, AGNES G. CUNNINGHAM, TRACY DAKIN, DIANNE DARCH, MIRANDA DARE, LYNN DARROW, CAROLE DAVIDSON, CHARLENE DAVIES (JENNER), CONNIE DAVIS, EMILY DEL CASTILLO, MARIAN DEVINE, JANICE DEYNE, JULIA DHILLON, JUBLEE DHISNA, JOANNE DIETRICH, MELISSA DINGWALL, DEBRA DOBBERTHIEN, JANET DONALDSON, FRANCES DONELY, CHERYL DOTY, MONIQUE DOUGLAS, SUSAN DRYSDALE, ELIZABETH DUHAIME, KIM DUKE, LINDA DULONG, BARBARA DUNCAN, LOUISE DUNCAN, SUSAN DUQUETTE, ANNA T. DURAND, ELAINE DURLING, CHARLENE DYKSTRA, DENISE ELY, DENISE FEAVER, BONNIE JEAN FENTON, ALLISON FERREIRA, ROXANNE K. FERRIER, VANDA FIKUS, PAM FITZSIMONDS, MICHELLE FLEURY, BARBARA FLYNN, DONNA FONTAINE (JONES), JEAN T. FORBES, LEE FRAN CZAK, ELIZABETH FRANKLIN, BARBARA FRASER, RUTH FRAYNE, CONNIE FREEMAN, LAURIE FREEMAN, SUSAN FREW, SIMONE GARDEZY, FRANCES GARDINER, JUDY GAUTHIER, NICOLE GAUTHIER-TSCHUPRUK, KARRIE GEVAERT, CHANTAL GIGUERE-CARRIERE, KATIE GIRARD, RHODA GODIN, DZIDRA GOOR (DÉCÉDÉE), NANCY GRAHAM, JACQUELINE GRATTON, HAZEL GRAY, SUZANNE GREEN, CARRIE GRONAU, JANET GUEDEL, SHERRY GUIKAS, BRENDA GUTOSKE, ANGELA HALES, SHEILA HALLS, JEAN HALPENNY, VANESSA HAMBERGER, JAMIE HANLEY, PAUL HARRIS, SUSAN HARRIS, MARLENE HARRISON, BRENDA HART, LESLIE HASSAN, LISA HATCHER, MARIE-JEANNE HAWLEY, JACQUELINE HEALY-LENTZ, PATRICIA HÉBERT, CAROLE HELEY, LARRAINE HENDERSON, MARGARET HENRY, SUSAN HERTZ, JANET HESS, MARILYN HEWITT, SANDRA HIGHGATE, MARIA HILLMAN, YVONNE HODDER, JEAN HODGSON, JOY HOLT, DONNA HOOPER, PAMELA HORNING, JUDY HOWARD, LYNDA G. HUESTIS, MARIAN E. HUMPHREY, CAROLYN HYNES, LISE IRELAND, DALE JAMESON, MAUREEN JOHANSSON, KATHARINE JOHNSON, MARY B. JOHNSON, DONNA JOHNSTON, PAULETTE JOLICOEUR-WELLS, BARBARA KADER-FARBER, KATIE KASSAM, RICHARD KAVANAGH, SHARON KEAN, MARY LYNNE KELLY, MARY LOU KIGHTLEY, GAIL LYNN KIRKPATRICK, CAROL KNOWLES, BETH KOEHLER, LOUISE KOEN, VERONIKA KREAGER, SALLY KRESS, GERI KRIETEMEYER, HIKKA KUOKKANEN, JOYCE KUTNIKOFF, LISA LACOMPTE, SHABINA LADHA, COLLEEN LAFLEUR, JENNIFER LAKE, RUTH LANKTREE, DENISE LAPLANTE, CATHY LAVERY, ANN LAWN, JO-ANNE LAWRENCE, JOANNA LAWSON, MARY ANN LAWTON-BETTS, CHRISTINE LEACOCK, FRANCOISE LEBEL, DONNA LEBLANC, GISÈLE LEBLANC, KAREN LEBLANC, NANCY LEBRETRON, COLLEEN LEDREW, ANNE LEE, CAROLE LEGROS, FLORENCE LESSARD, JOCELYNE LESSARD, MARSHA LETT, MARIELLE LEVESQUE, BERTRANDE LIBERTY, ELIZABETH LINGENFELTER, TIFFANY LINK, KATHLEEN LOGAN, SOPHIA LONG, SHIRLEY E. LOWTHIAN, JANET LUCKETT, JANINE LYNCH, JOAN MACEACHERN, HEATHER MACNEIL, DIANE MACPHERSON, ROSA MADSEN, ARLENE MAHADOO, CAROL ANN MAHAR, SUZANNE MALTAIS, GLENDA MANNING, SUSAN MANNING, JANET MARSH, DARLENE MARSHALL, MICHELLE MATWIY, SHARON MAUNDRELL, SHELLEY

MAUNSELL, GAIL MCCARTHY, DIANE MCCLURE, LYNN MCGREGOR, NANCY MCGUIRE, KAREN MCILROY, SANDY MCKENNA, BARBARA MCKINNON, KEN MCKINNON, PAOLA MCKINNON, ANGELINE MCLAREN, FAY MCLAUGHLIN, ADELE MCLEAN, DEBORAH MCLEOD, CATHERINE MCPARLAN, BONNIE MCWHIRTER, MARGARET MEESTER, FARIDA MEGHANI, CAROLE MEGILL-BRESSAN, KAREN MEYER, CHRISTINA MILLER, SUSAN MITCHELL, NARGIS MITHA, ROBERT MORENCY, DAWN MORGAN, VICTORIA MORGENSTERN, CHUCK MORRIS, DOREEN MOURITS AARON, JENNIFER MUGFORD, SHERI-LYNN MUISE, ADRIAN MULHOLLAND, JANE MULLIN, PATRICIA MURPHY, TRACIE MURRAY, CHARLOTTE NEILL, GLORIA NEMETH, RENEE NOAH, BARBARA NOEL, ANNE NOLET, ROSEMARY NORDSTROM, COLLEEN NOYLE, JENNIE PAIUK, CHERI PALIN, FRANCIE PALMER, LYNN PARKER, TISHA PARRIS, FRANCES PAULIN, JOE PELLIZZARO, TAMMY PENNEL, VIKKY PENNEY, IRENE PEPIN, LINE PERIARD, BARB PERKIN, KATHERINE G. PETERS, MICHELE PETRAK, SUSAN PETTERSONE, KELLY PEZZOLA, KAREN PICK, MICHELLE PIEROWAY, SANDRA POLLETT, INESE POPE, ISABELLE PRENAT, DONNA PRICE, MOIRA PRIETO, MAUREEN RANDELL, DOREEN RASMUSSEN, JANISSA READ, ELMA RENDERS, CHARLOTTE RICHARDSON, EILEEN RICHARDSON, DONNA RIDEOUT, DONNA RIDOUT, JAMES (JIM) ROBERTS, HELEN ROBERTSON, DORIS ROBINSON, APRIL RODGERS, PAMELA ROSE, MAJIT ROSS, SHIRLEY ROSS, ANNE ROWE, MARY ROWSELL, KEVIN RUNDLE, HOLLY RURYK, ELEANOR RUTHVEN, JOHN RYAN, TRACEY RYAN, JOAN SAARINEN (MARTIN), KIM SAMSON, KAREN SAUNDERS, KELLY SAUNDERS, ANGELA SCHAFFER, THELMA SCHJERNING, DONNA SCHRANK, DIANE SCHUSTER, CAROL SCHWAB, CATHY SCOTT, ELIZABETH SEABROOK, SUSAN SEARLE, JULIE SECORD, LEANNE SEETO, JEANNE SETLER, JANE SHENKAREK, MARGARET SHEPHERD, MARY JO SHOSTAK, PRISCILLE SIGOUIN, JO ANN SIMMONS, BRENDA SKANDERUP-BERGUM, DIANE SKODAK, BARBARA SMART, CATHERINE SMITH, BRENDA SPARKES, KIMBERLY SPURRELL, LAURA STANFORD-MARTIN, CAROL STANLEY, JUDY STANLEY, JACQUELINE ST-DENIS, CARLA STEINER, HEATHER STEWART, KAREN STEWART, PAULA STEWART, DIANE ST-JACQUES, JOANNE SUMMERS, NANCY SUMMERS, NABIL TARFA, ANDREA TAYLOR, CHERYL TAYLOR, SHIRLEY TEATHER, STEPHANIE TEMPEST, LINDA TEMPLETON, KATHERINE THACKER, BHAWNA THAKRAR, JENNIFER THIBODEAU, VICKI THOMPSON, JO ANN THORP, KELLY TOLE, VERNON TOEWS, JILL TURNOUR (ESPLEN), PATRICIA TYNDALL, TRINA ULRICH, HEATHER VADOVIC, LAURA VAN BUSKIRK, MARGARET VANDAALLEN, GWEN VANDERHEYDE, JUDITH VAN HAMOND-BALL, KARI VANKOUGHNETT, DANA VANVLYMEN, ROSE VASTA, JOANNE VELLINGA, MARILYN VERSTRAETE, YASMIN WALJI, BRENDA WALKER, KAREN WALKER, CECIL WATERS, MICHELLE WATSON, DONELLY WATT, MARLENE WEEBER, MARCIA WEIR, ANNETTE WETHERLY, JUDY WHITEWAY, KAREN WIEBE, LYNN WILLIAMS, SHARON WILLIAMS, LORI WILLIAMSON, GWEN WILLS, SHANNA WILSON, SHARON WINTERS, CYNTHIA M.

**WITTY, MARGARET WOODROW, DEBORAH WORTMAN, COLLEEN WOZNY,
ANNETTE WYLIE, ANNA YAN-SANG, BRENDA YOUNG, LEAH YOUNG**

et

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

défenderesses

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

I. Introduction

[1] Il y a des différences entre les responsabilités quotidiennes d'un conseiller médical et celles d'un évaluateur médical lorsqu'ils évaluent des demandes de prestations d'invalidité au titre du *Régime de pensions du Canada*, mais la « fonction principale » de chacun de ces deux postes est la même. Dans les deux cas, le titulaire doit justifier de connaissances professionnelles et de compétences techniques pour être en mesure de déterminer l'admissibilité des candidats aux prestations.

[2] Les conseillers médicaux sont des médecins en titre. Leurs postes sont classifiés dans le groupe Services de santé figurant dans le système de classification de la Fonction publique du Canada, et ils sont rémunérés en conséquence. La majorité des conseillers médicaux sont de sexe masculin.

[3] Les évaluateurs médicaux sont des infirmiers et infirmières autorisés, et la grande majorité d'entre eux sont des infirmières. Leurs postes sont classifiés dans le groupe Service des programmes

et de l'administration de la fonction publique. Cette classification influe sur la rémunération et les avantages auxquels elles ont droit.

[4] La plainte concernant les droits de la personne déposée par Ruth Walden et plus de 400 autres plaignantes pose la question suivante : comment se fait-il que, lorsqu'un médecin du RPC se prononce sur une invalidité, il accomplit un acte médical, tandis que, si c'est une infirmière du RPC qui se prononce sur une invalidité, elle applique un programme?

[5] Aucune réponse sensée et non discriminatoire à cette question n'a été donnée au Tribunal canadien des droits de la personne par Développement social Canada, par le Conseil du Trésor du Canada ou par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (ci-après appelés collectivement le « gouvernement du Canada »). Le Tribunal a donc jugé que le refus du gouvernement de reconnaître le caractère professionnel des tâches accomplies par les évaluatrices médicales tout comme il reconnaît le caractère professionnel des tâches accomplies par les conseillers médicaux constituait un acte discriminatoire au sens des articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.

[6] Le procureur général du Canada sollicite le contrôle judiciaire de cette décision. Pour les motifs qui suivent, je suis arrivée à la conclusion que le Tribunal n'a pas erré comme le prétend le gouvernement et que sa décision était raisonnable. La demande de contrôle judiciaire sera donc rejetée.

II. Contexte

[7] Pour bien comprendre les arguments avancés par le gouvernement du Canada, il est nécessaire de se faire une idée des rôles et responsabilités des évaluatrices médicales, d'une part, et des conseillers médicaux, d'autre part. Il convient de noter que le gouvernement ne conteste aucun des faits constatés à cet égard par le Tribunal. Ce qu'il conteste, c'est l'analyse qui découle de telles constatations, ainsi que les conclusions auxquelles est arrivé le Tribunal.

[8] Le *Régime de pensions du Canada* est entré en vigueur en 1966. Il verse une diversité de prestations aux cotisants, notamment des prestations d'invalidité. L'intéressé est admissible à des prestations d'invalidité s'il a cotisé au Régime durant au moins cinq ans et s'il est atteint « d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée » : voir l'alinéa 42(2)a) du *Régime de pensions du Canada*. L.R.C. 1985, ch. C-8.

[9] Puisqu'il fallait cinq années de cotisation avant qu'une demande de prestations d'invalidité ne puisse être présentée, ce n'est qu'en 1971 que des médecins en titre ont été recrutés pour évaluer l'admissibilité des cotisants. Compte tenu du nombre élevé des demandes, ces médecins n'ont pas été en mesure de traiter toutes les demandes rapidement, et il en a vite résulté un arriéré de demandes. En 1972, des infirmières autorisées ont été recrutées aux côtés des médecins pour évaluer l'admissibilité des cotisants aux prestations d'invalidité.

[10] Tous ces gens travaillaient à l'origine pour Santé et Bien-être social Canada. À mesure que la répartition des responsabilités entre ministères s'est modifiée au fil des ans, la tâche d'appliquer le

Régime de pensions du Canada fut d'abord transférée à Développement des ressources humaines Canada, puis à Développement social Canada.

[11] Selon la preuve soumise au Tribunal, environ 80 p. 100 des médecins en titre qui interviennent dans l'évaluation des demandes de prestations d'invalidité au titre du RPC sont de sexe masculin. En revanche, 95 p. 100 des infirmiers intervenant dans l'évaluation des demandes de prestations d'invalidité sont des infirmières.

[12] Que l'évaluation d'une demande de prestations d'invalidité soit effectuée par un médecin ou par une infirmière, l'évaluateur doit posséder un minimum de connaissances médicales pour bien comprendre les documents soumis à l'appui de la demande. Ni les conseillers médicaux ni les évaluatrices médicales n'administrent jamais de soins directs aux patients.

[13] Comme l'écrivait le Tribunal, la classification des postes au sein de la Fonction publique du Canada a son importance, car elle détermine la reconnaissance professionnelle, la rémunération, les avantages et les possibilités de formation permanente et de perfectionnement professionnel dont bénéficiera l'employé concerné.

[14] Pour savoir comment un poste devrait être classifié au sein du système de la Fonction publique, il est tenu compte de la fonction première du poste en question. Les postes sont d'abord attribués à un groupe professionnel. Les groupes professionnels se composent d'emplois qui sont regroupés parce qu'ils comportent des fonctions communes ou des tâches semblables. Les groupes

professionnels sont subdivisés en normes de classification reflétant le type précis de travail accompli.

[15] La définition du groupe professionnel Services de santé comprend « les postes pour lesquels le titulaire doit appliquer ses connaissances en médecine ou en sciences infirmières (entre autres spécialités professionnelles) à la sécurité et à la santé physique et mentale des personnes ». Le groupe Services de santé (SH) comprend notamment une norme de classification Sciences infirmières (NU) et une norme de classification Médecine (MD).

[16] Le groupe professionnel Services des programmes et de l'administration (PA) englobe, parmi beaucoup d'autres, la norme de classification Administration des programmes (PM). Ce groupe professionnel se compose de postes « dont les titulaires ont comme tâches principales la planification, l'élaboration, la prestation ou la gestion de programmes administratifs et fédéraux pour le public ».

[17] Les médecins qui évaluent les demandes de prestations d'invalidité du RPC sont appelés « conseillers médicaux » et sont classifiés comme MD dans le groupe Services de santé. Les infirmières qui évaluent ces mêmes demandes sont appelées « évaluatrices médicales » et sont classifiées dans le groupe Services des programmes et de l'administration.

[18] Selon le Tribunal, si les conseillers médicaux ont toujours fait partie du groupe Services de santé, c'est parce que « la définition de "conseiller médical" a toujours compris les postes dont le

titulaire est chargé principalement d'évaluer l'état de santé afin de déterminer l'admissibilité aux prestations d'invalidité et à d'autres prestations du gouvernement fédéral ».

[19] En revanche, les évaluatrices médicales ont toujours été classifiées comme « PM », dans le groupe Services des programmes et de l'administration. Selon le Tribunal, les postes du groupe PA « n'ont pas pour objectif l'application de connaissances approfondies de spécialités professionnelles telles que les sciences infirmières ou la médecine ».

[20] Les évaluateurs médicaux trouvent depuis longtemps qu'ils sont traités injustement à cet égard. De 1988 jusque peu avant l'audience tenue par le Tribunal, ils avaient à maintes reprises tenté d'être reconnus comme professionnels de santé en faisant reclassifier leurs postes d'après la norme de classification Sciences infirmières au sein du groupe Services de santé, mais sans succès. Des examens de la classification ont été menés par le Conseil du Trésor et par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, mais chaque examen a confirmé que les évaluateurs médicaux étaient validement classifiés au sein du groupe PA. La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) est arrivée à une conclusion semblable dans une décision rendue en 2006.

III. Les plaintes concernant les droits de la personne

[21] Ruth Walden a déposé en 2004 sa plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle y alléguait qu'elle était victime d'une discrimination fondée sur le sexe,

contrairement aux dispositions des articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les dispositions légales applicables sont reproduites dans l'annexe des présents motifs.

[22] Au cours des trois années suivantes, plus de 400 autres évaluatrices médicales se sont jointes à M^{me} Walden dans la plainte.

[23] Un examen du formulaire de plainte de M^{me} Walden montre que sa plainte porte sur la question de la classification.

[24] M^{me} Walden affirme que [TRADUCTION] « les médecins du RPC ont toujours été reconnus comme des professionnels de la médecine dans le régime fédéral de classification des postes », et qu'ils sont rémunérés en conséquence. Elle affirme en revanche que [TRADUCTION] « les infirmières du RPC n'ont jamais été reconnues comme des professionnelles de la santé par notre employeur. Nous sommes appelées évaluatrices médicales ou spécialistes de la prestation des services, mais nous sommes classifiées comme gestionnaires de programme/administratrices de programme (PM3) ». Selon M^{me} Walden, [TRADUCTION] « cette classification ne reconnaît pas notre statut d'infirmières autorisées » et il en résulte que les évaluatrices médicales sont moins bien rémunérées que les autres infirmières travaillant pour le gouvernement fédéral et que les possibilités de perfectionnement professionnel qui leur sont offertes sont moindres.

[25] Dans sa plainte, M^{me} Walden parle des tâches effectuées par les conseillers médicaux et par les évaluateurs médicaux au fil des ans, et elle conclut en disant que [TRADUCTION] « [e]n fait, ce

que dit mon employeur, c'est que, lorsqu'un médecin du RPC se prononce sur une invalidité, il accomplit un acte médical, tandis que, lorsqu'une infirmière du RPC se prononce sur une invalidité, elle applique un programme ». Selon M^{me} Walden, le fait de traiter différemment deux groupes de professionnels de la santé alors qu'ils sont employés aux mêmes fins équivaut à une discrimination fondée sur le sexe.

IV. La décision du Tribunal

[26] Dans une décision longue et détaillée, le Tribunal a examiné la nature des tâches accomplies par les conseillers médicaux et par les évaluateurs médicaux depuis l'entrée en vigueur du RPC, en tenant compte de leur évolution au fil du temps.

a) *Les conclusions du Tribunal sur l'existence d'une preuve prima facie*

[27] Le Tribunal a conclu que les plaignantes avaient produit une preuve *prima facie* montrant que les tâches accomplies par les évaluateurs médicaux depuis 1972 étaient les mêmes ou sensiblement les mêmes que les tâches accomplies par les conseillers médicaux. Selon le Tribunal, la « fonction principale » de chacun des deux postes consiste pour leurs titulaires à appliquer leurs connaissances professionnelles pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'invalidité du *Régime de pensions du Canada*.

[28] Le Tribunal concluait ensuite que les évaluateurs médicaux s'étaient vu refuser la reconnaissance professionnelle en tant que professionnels de la santé parce qu'ils étaient classifiés comme administrateurs de programme. Ils se voyaient ainsi refuser la rémunération et les avantages,

notamment indemnités de congés annuels, remboursement de leurs droits de permis, possibilités de formation et de perfectionnement et possibilités de promotion professionnelle, qui auraient découlé d'une classification des postes d'évaluateurs médicaux dans le groupe Services de santé.

[29] Étant donné la preuve statistique d'une forte population de femmes au sein du groupe des évaluateurs médicaux, le Tribunal a jugé que la classification des évaluateurs médicaux dans le groupe Services des programmes et de l'administration plutôt que dans le groupe Services de santé avait un effet défavorable sur un nombre disproportionné de femmes.

[30] Selon le Tribunal, ces constats suffisaient à établir une preuve *prima facie* de discrimination au sens des dispositions de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[31] Le Tribunal a jugé aussi que les plaignantes avaient établi une preuve *prima facie* de discrimination au sens de l'article 10 de la Loi. Plus précisément, il a estimé que le gouvernement du Canada avait, depuis 1972, suivi une pratique consistant à traiter les conseillers médicaux et les évaluateurs médicaux comme s'ils accomplissaient des tâches différentes, et à les classer en conséquence, alors que les uns et les autres faisaient sensiblement le même travail. Comme cette pratique avait un effet disproportionnée sur les femmes, cela suffisait à établir le lien entre la pratique contestée et le motif illicite de discrimination.

[32] Ainsi, selon le Tribunal, il appartenait dès lors au gouvernement du Canada d'apporter pour sa conduite une explication raisonnable et non discriminatoire.

b) *L'examen par le Tribunal de l'explication du gouvernement*

[33] Le Tribunal a examiné la preuve du gouvernement du Canada portant sur les similitudes et différences entre le poste d'évaluateur médical et le poste de conseiller médical. Il a pris acte des différences entre les deux postes, mais, selon lui, elles n'étaient pas suffisamment importantes pour expliquer la forte disparité de traitement entre les conseillers médicaux et les évaluateurs médicaux.

[34] Plus précisément, le Tribunal a estimé que le gouvernement du Canada n'avait pas expliqué d'une manière raisonnable et non discriminatoire pourquoi les conseillers médicaux, dont la fonction première consiste à se prononcer sur les demandes d'admissibilité à des prestations, sont reconnus comme des professionnels de santé, et rémunérés en conséquence, alors que les évaluateurs médicaux, qui exercent la même fonction première, sont classifiés comme administrateurs de programme et reçoivent la moitié du traitement des conseillers médicaux.

[35] Le Tribunal a rejeté l'argument du gouvernement pour qui la décision de 2006 par laquelle la CRTFP avait jugé que le poste d'évaluateur médical n'appartenait pas au groupe Services de santé constituait une explication raisonnable pour la différence de traitement.

[36] La CRTFP avait jugé que, même si les évaluateurs médicaux se servaient de leurs connaissances médicales pour évaluer les demandes de prestations d'invalidité du RPC, ils n'administraient pas directement des soins de santé aux candidats. Selon elle, par conséquent, les évaluateurs médicaux étaient plus justement classifiés comme administrateurs de programme.

[37] Le Tribunal a fait observer que la CRTFP n'était pas appelée à comparer la classification des évaluateurs médicaux avec la classification des conseillers médicaux, et qu'elle n'avait pas non plus considéré la question de la classification dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a donc conclu que la décision de la CRTFP ne lui était guère utile pour trancher la question qui lui était soumise.

[38] Le Tribunal n'a pas accepté l'explication donnée par Patricia Power, la directrice générale intérimaire de la classification, des politiques et de la stratégie à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, une explication censée justifier les différences dans les modes de classification des postes de conseiller médical et d'évaluateur médical.

[39] M^{me} Power a témoigné que, si les conseillers médicaux sont inclus dans le groupe Services de santé, c'est parce qu'ils répondent à la définition du groupe Services de santé et à la norme de classification Médecine. Quant aux évaluateurs médicaux, s'ils ne figurent pas dans le groupe Services de santé, c'est parce qu'ils ne répondent pas à la définition du groupe Services de santé ou à la norme de classification Sciences infirmières.

[40] Selon M^{me} Power, pour faire partie du groupe Services de santé, un poste doit répondre à la [TRADUCTION] « définition générale » du groupe Services de santé et doit ensuite entrer dans un [TRADUCTION] « poste inclus » appartenant aux normes de classification MD ou NU.

[41] Selon la définition générale du groupe Services de santé, le groupe se compose de postes qui consistent principalement à appliquer des connaissances approfondies de spécialités professionnelles dans les domaines de la médecine et des soins infirmiers (entre autres) à la sécurité et à la santé physique et mentale des personnes.

[42] M^{me} Power a déclaré que le poste de conseiller médical répond à la définition générale du groupe Services de santé, contrairement au poste d'évaluateur médical. Elle a expliqué que, s'il en est ainsi, c'est parce que l'évaluation médicale ne requiert pas l'application de connaissances en sciences infirmières pour l'administration de soins directs aux patients.

[43] Cependant, le Tribunal a fait observer que les conseillers médicaux n'appliquent pas eux non plus leurs connaissances médicales pour l'administration de soins directs aux patients en milieu clinique. Il a donc estimé que, si les évaluateurs médicaux ne répondent pas à la définition générale du groupe Services de santé parce qu'ils n'administrent pas de soins directs aux patients, alors les conseillers médicaux n'y répondent pas non plus.

[44] M^{me} Power a expliqué que, si les conseillers médicaux entrent dans la norme de classification MD du groupe Services de santé, c'est parce que ces postes correspondent à l'un des « postes inclus » appartenant à cette norme. Plus précisément, le « poste inclus n° 5 » comporte l'inclusion, dans la norme de classification MD, de postes qui requièrent « d'évaluer l'état de santé afin de déterminer l'admissibilité aux prestations d'invalidité et à d'autres prestations du

gouvernement fédéral [...] » Il semble que le groupe Services de santé n'englobe aucun poste inclus comparable pour la norme de classification NU.

[45] Ce poste inclus a été incorporé dans une nouvelle définition du groupe Services de santé, durant le processus du Système de classification universel (SCU), en 1999. M^{me} Power a témoigné que, si cette nouvelle définition s'était appliquée au poste d'évaluateur médical, alors les évaluateurs médicaux auraient pu être classifiés dans le groupe Services de santé.

[46] Cependant, la nouvelle définition a par la suite été modifiée, et le poste inclus n° 5 n'a pas été appliqué aux évaluateurs parce que cela aurait signifié que les évaluateurs médicaux ne feraient plus partie de l'unité de négociation représentée par l'Alliance de la fonction publique du Canada, mais auraient plutôt été représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

[47] M^{me} Power a expliqué que, en 1993, le Conseil du Trésor avait reçu le mandat, en vertu de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, de réduire le nombre de groupes professionnels dans la fonction publique. L'une des conditions fixées dans la loi était que la réduction du nombre de groupes ne devait pas modifier l'affiliation à l'unité de négociation. Pour préserver l'affiliation à l'unité de négociation, le poste inclus n° 5 fut explicitement exclu de la norme de classification NU et inclus dans la norme MD.

[48] M^{me} Power a admis que, si le processus du SCU de 1999 avait institué, ou institué à nouveau, des préjugés sexistes dans le processus de classification, il aurait alors appartenu au

Conseil du Trésor de reformuler les définitions des groupes et les normes de classification pour les en supprimer. Elle a aussi reconnu que le Conseil du Trésor a le pouvoir exclusif de déterminer les classifications en conformité avec l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, article 2, et que la modification des normes de classification ne requiert pas l'approbation des agents négociateurs concernés.

[49] Le Tribunal a estimé que la nécessité de l'approbation des agents négociateurs faisait néanmoins partie de l'explication donnée par le Conseil du Trésor et par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada pour justifier le refus de modifier la norme de classification NU ou la définition du groupe professionnel Services de santé.

[50] Plus précisément, en 2004, Développement social Canada avait présenté un « dossier d'analyse » en vue d'obtenir la reclassification des postes d'évaluateurs médicaux de telle sorte qu'ils forment un nouveau sous-groupe à l'intérieur de la norme de classification NU du groupe Services de santé, pour ainsi reconnaître que les tâches accomplies par les évaluateurs médicaux entrent dans le champ de la pratique des soins infirmiers. Le Conseil du Trésor et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada avaient notamment répondu qu'un tel changement ne pourrait avoir lieu qu'avec l'appui des agents négociateurs concernés.

[51] Cette réponse réaffirmait que l'objet premier des postes d'évaluateurs médicaux n'était pas l'application de connaissances en soins infirmiers à la sécurité et à la santé physique des personnes, ni l'évaluation de leur état de santé, mais plutôt l'administration d'un programme gouvernemental.

[52] Le Tribunal a tenu pour avéré que, si aux fins de l'établissement de leur classification, l'on considère que les conseillers médicaux appliquent leurs connaissances médicales à la sécurité et à la santé physique de personnes et qu'ils évaluent l'état de santé de ces personnes pour déterminer leur admissibilité à des prestations, alors il devrait en être ainsi également pour les évaluateurs médicaux. Il a donc estimé que le gouvernement du Canada n'avait pas expliqué d'une manière raisonnable et non discriminatoire pourquoi les principes de classification n'étaient pas appliqués de la même façon aux conseillers médicaux et aux évaluateurs médicaux.

[53] Le Tribunal a donc jugé que le gouvernement n'avait pas expliqué son refus de reconnaître le caractère professionnel des tâches accomplies par un groupe de travailleurs composés majoritairement de femmes exerçant essentiellement la même fonction principale qu'un groupe de travailleurs composés principalement d'hommes dont les tâches bénéficient, elles, d'une reconnaissance professionnelle.

[54] Vu que le gouvernement n'avait apporté aucune preuve relative au coût de mesures d'adaptation en faveur des évaluateurs médicaux, le Tribunal a jugé aussi qu'il n'avait pas établi une exigence professionnelle justifiée.

c) *La conclusion du Tribunal sur la responsabilité*

[55] Selon le Tribunal, les plaignantes avaient établi que le refus du gouvernement du Canada, depuis mars 1978, de reconnaître le caractère professionnel des tâches accomplies par les

évaluateurs médicaux tout comme il reconnaissait le caractère professionnel des tâches accomplies par les conseillers médicaux constituait un acte discriminatoire au sens des articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[56] D'après lui, cette pratique discriminatoire avait pour effet de priver les évaluateurs médicaux d'une reconnaissance professionnelle et d'une rémunération correspondant à leurs qualifications. Le Tribunal a jugé aussi que les évaluateurs médicaux se voyaient refuser le remboursement de leurs droits de permis, ainsi que les possibilités de formation et de promotion professionnelle dont bénéficiaient les conseillers médicaux.

[57] Le Tribunal n'a pas tranché la question du recours après s'être prononcé sur la responsabilité, mais il s'est déclaré compétent pour statuer sur cet aspect au cas où les parties seraient incapables de le régler elles-mêmes. Je suis informée que le Tribunal a depuis rendu d'autres décisions réparatrices. Ces décisions sont l'objet de demandes de contrôle judiciaire et je n'en suis pas saisie ici.

[58] Forte de cette compréhension des aspects donnant lieu à la présente demande, j'examinerai maintenant les points soulevés par le gouvernement, à commencer par ses arguments concernant ce qu'il appelle les conséquences de la « reformulation » de la plainte par les plaignantes et par la Commission.

V. La « reformulation » de la plainte

[59] Le gouvernement affirme que les évaluateurs médicaux ont toujours voulu faire partie de la norme de classification Sciences infirmières, au sein du groupe Services de santé. Ce n'est que lorsque les plaignantes et la Commission ont déposé en 2007 leur exposé de précisions que l'argumentation s'est focalisée plutôt sur le fait que les évaluateurs médicaux font le même travail que les conseillers médicaux et que la différence de traitement entre les deux groupes équivaut donc à de la discrimination.

[60] Il ressort très clairement du libellé de la plainte de M^{me} Walden concernant les droits de la personne que le fondement de sa plainte est le fait que, selon elle, bien que les conseillers médicaux et les évaluateurs médicaux exercent des fonctions semblables, les évaluateurs médicaux se sont toujours vu refuser la reconnaissance professionnelle accordée aux conseillers médicaux, de même que la rémunération et les avantages auxquels ils estiment avoir droit.

[61] Il ressort très clairement aussi du formulaire de plainte que, selon les plaignantes, cette différence de traitement en leur défaveur s'explique par l'application du régime de classification du gouvernement. Ce point est illustré par le résumé apparaissant dans la conclusion du formulaire de plainte, où M^{me} Walden écrit que [TRADUCTION] « en bref, ce que dit mon employeur, c'est que, lorsqu'un médecin du RPC se prononce sur une invalidité, il accomplit un acte médical, tandis que, lorsqu'une infirmière du RPC se prononce sur une invalidité, elle applique un programme ».

[62] Je réexaminerai ce point quand j'aborderai la question de savoir si le Tribunal s'est trompé en concluant que la date à retenir pour l'évaluation de la responsabilité devrait être mars 1978. À ce stade, je ferais simplement observer que, même si j'admets que l'exposé de précisions aurait pu être formulé plus clairement pour ce qui est de la question de la classification, il ne fait aucun doute que le gouvernement comprenait la nature des allégations faites contre lui, ainsi que les arguments auxquels il devait répondre.

[63] Après examen des déclarations préliminaires des avocats de la Commission et des plaignantes, je relève que la position exprimée par elles devant le Tribunal était que, bien que le régime de classification du gouvernement fût neutre à première vue, il était appliqué aux évaluateurs médicaux d'une manière discriminatoire. On faisait valoir clairement aussi que les tâches accomplies par les conseillers médicaux étaient les mêmes que celles accomplies par les évaluateurs médicaux : voir la transcription de l'audience du Tribunal, aux pages 36 à 40 et 55 à 59. L'avocat du gouvernement n'a pas prétendu, au début de l'audience du Tribunal, que cela constituait un changement dans la position des plaignantes et de la Commission ou qu'il avait été de quelque manière pris à l'improviste.

[64] L'avocat du gouvernement a confirmé que ce n'était pas là un cas où son client fût de quelque manière lésé par le changement de position des plaignantes et de la Commission, ni un cas où il aurait pu présenter une preuve différente s'il avait vraiment saisi la nature de la réclamation. En réponse aux questions de la Cour, l'avocat du gouvernement a explicitement confirmé que la

question n'était pas une question d'équité et que le gouvernement comprenait la nature des allégations dont il était l'objet et les arguments auxquels il devait répondre.

[65] Si je comprends bien l'inquiétude de l'avocat du gouvernement, il semble plutôt dire que l'analyse du Tribunal est viciée et ne répond pas adéquatement aux points qu'il devait décider. J'examinerai cette allégation quand j'aborderai chacun des points soulevés par le gouvernement.

VI. Le Tribunal s'est-il trompé dans le choix qu'il a fait du groupe de référence?

[66] Le gouvernement fait valoir que, afin de déterminer le bon groupe de référence pour les besoins de cette plainte, le Tribunal aurait dû prendre en compte le niveau d'habileté, d'effort et de responsabilité requis pour le poste d'évaluateur médical et pour le groupe de référence. Sur ce point, le gouvernement cite une décision du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, *Prpich c. Pacific Shores Nature Resort Ltd.*, 2001 BCHRT 26.

[67] Le gouvernement dit que, pour mener son analyse relative à la discrimination, le Tribunal aurait dû plutôt comparer la situation des évaluatrices médicales à celle des évaluateurs médicaux, puisque ce sont les deux groupes qui accomplissent effectivement des tâches semblables, des tâches exigeant des niveaux comparables d'habileté, d'effort et de responsabilité.

[68] Le gouvernement soutient aussi que, puisque ces deux groupes ont toujours été traités de la même manière, il faut en conclure que les plaignantes ne subissent aucune différence préjudiciable

de traitement qui serait fondée sur le sexe. Les plaignantes n'ont donc pas produit une preuve *prima facie* de discrimination.

[69] Le Tribunal a rejeté cet argument, qu'il a qualifié de déraisonnable, estimant que les évaluateurs médicaux de sexe masculin ne constituent pas un groupe de référence, mais font partie du groupe à majorité féminine des évaluateurs médicaux. De par leur appartenance à ce groupe, les évaluateurs médicaux de sexe masculin sont eux-mêmes exposés à un possible traitement discriminatoire par rapport aux conseillers médicaux.

[70] Selon le Tribunal, une comparaison des tâches des évaluateurs médicaux avec celles des évaluatrices médicales ne serait pas non plus un indice déterminant d'égalité de traitement de la population très largement féminine du groupe. Il a fait observer que ce que disaient les plaignantes, c'est que leurs conditions de travail inférieures s'expliquaient par la forte présence de femmes dans leur groupe professionnel. Il était impossible de vérifier correctement cette allégation en examinant les conditions de travail de la petite minorité masculine présente dans leurs rangs.

a) *Quelle norme de contrôle s'applique au choix qu'a fait le Tribunal du groupe de référence?*

[71] Le premier point à décider dans l'examen de l'argument du gouvernement est la norme de contrôle qu'il convient d'appliquer au choix qu'a fait le Tribunal du groupe des conseillers médicaux comme groupe de référence.

[72] Selon le gouvernement, le choix d'un groupe de référence est une question de droit générale « à la fois, d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre », ainsi que l'écrivait la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 60. Le gouvernement affirme donc que cet aspect de la décision du Tribunal devrait être revu d'après la norme de la décision correcte.

[73] La Commission canadienne des droits de la personne soutient quant à elle que le choix qu'a fait le Tribunal du groupe de référence devrait être revu d'après la norme de la décision raisonnable. Les plaignantes n'ont pas présenté d'observations sur cet aspect.

[74] Le groupe de référence à retenir dans un cas donné est largement tributaire des circonstances de l'espèce considérée. C'est un choix qui ne fait pas intervenir une question de droit d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble.

[75] Le choix du groupe de référence n'est pas non plus un aspect qui échappe au domaine de spécialisation du Tribunal. La Cour suprême du Canada a jugé en effet que le groupe de référence qui est retenu dans un cas donné fait partie des fonctions essentielles du Tribunal : *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée*, 2006 CSC 1, [2006] 1 R.C.S. 3, au paragraphe 42. La conclusion du Tribunal sur ce point appelle donc un niveau élevé de retenue : *Société canadienne des postes c. Alliance de la fonction publique*

du Canada, 2010 CAF 56, [2010] A.C.F. n° 272, au paragraphe 182, le juge Evans dissident, mais non sur ce point.

[76] Lorsqu'elle examine une décision d'après la norme de la décision raisonnable, la Cour doit s'attacher à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit : voir l'arrêt *Dunsmuir*, au paragraphe 47, et l'arrêt *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339, au paragraphe 59.

[77] Gardant cela à l'esprit, j'examinerai maintenant s'il était raisonnable pour le Tribunal de choisir comme groupe de référence le groupe des conseillers médicaux.

b) Le groupe de référence retenu par le Tribunal était-il un choix raisonnable?

[78] L'égalité est une notion éminemment relative. Pour savoir s'il y a eu différence préjudiciable de traitement à raison d'un motif illicite, il est donc nécessaire de comparer la situation du groupe de plaignantes avec celle d'un autre groupe.

[79] L'examen du formulaire de plainte de M^{me} Walden montre que l'essence de la plainte est le traitement prétendument inférieur accordé aux évaluateurs médicaux – un groupe professionnel majoritairement composé de femmes – par rapport au traitement accordé à un autre groupe, majoritairement composé d'hommes, à savoir les conseillers médicaux. Plus précisément M^{me} Walden et les autres plaignantes protestent contre l'absence de reconnaissance professionnelle

des évaluateurs médicaux alors qu'elle est accordée aux conseillers médicaux d'après le régime de classification des emplois de la fonction publique fédérale.

[80] Les questions de classification et de rémunération sont sans aucun doute imbriquées, mais il ne s'agit pas simplement ici d'un cas de discrimination salariale. Les plaignantes sont sans aucun doute préoccupées par leur niveau de rémunération et par la minceur de leurs avantages sociaux, mais elles se sont plaintes aussi de ce que la reconnaissance professionnelle soit prétendument refusée aux évaluateurs médicaux en raison de leur exclusion du groupe Services de santé.

[81] La plainte ne concerne pas le traitement préférentiel dont bénéficieraient les évaluateurs médicaux par rapport aux évaluatrices médicales. En fait, toute différence préjudiciable de traitement subie par les évaluateurs médicaux par rapport aux conseillers médicaux serait vécue de la même façon par les évaluateurs médicaux des deux sexes. Ainsi que le faisait observer le juge Evans dans son opinion dissidente, dans l'arrêt *Société canadienne des postes*, précité, il est tout à fait possible que des hommes soient défavorisés du simple fait qu'ils appartiennent à un groupe professionnel majoritairement composé de femmes : paragraphe 185.

[82] En conséquence, le fait de comparer la situation des évaluatrices médicales à celle des évaluateurs médicaux ne permettrait pas un examen valable du fondement de la plainte et n'aurait donc guère de sens. Il était raisonnable pour le Tribunal de dire que le groupe des conseillers médicaux était le groupe de référence à retenir.

[83] Je ne partage pas l'avis du gouvernement pour qui le fait qu'il puisse y avoir des différences dans certaines des obligations et responsabilités quotidiennes respectives des conseillers médicaux et des évaluateurs médicaux signifie nécessairement que le groupe des conseillers médicaux ne peut pas être le groupe de référence à retenir pour l'analyse du Tribunal portant sur la discrimination.

[84] Selon la preuve soumise au Tribunal, les postes sont attribués à un groupe professionnel d'après la fonction première du poste en cause. Selon M^{me} Power, les postes appartenant au groupe Services de santé requièrent l'application d'une connaissance approfondie de spécialités professionnelles dans les domaines de la médecine ou des soins infirmiers à la sécurité et au bien-être physique et mental des personnes. L'examen de la nature fondamentale ou de la fonction première ou « principale » des tâches accomplies par les évaluateurs médicaux et par les conseillers médicaux était donc légitime.

[85] Le gouvernement pouvait fort bien soumettre au Tribunal la preuve des différences entre les tâches accomplies par les évaluateurs médicaux et celles accomplies par les conseillers médicaux, et c'est ce qu'il a fait. Une preuve de cette nature pourrait, si le Tribunal la jugeait recevable, constituer une explication raisonnable et non discriminatoire des différences de traitement entre les deux groupes. Elle ne signifie pas cependant que les conseillers médicaux ne pourraient pas être le groupe de référence à retenir aux fins de l'analyse du Tribunal portant sur la discrimination.

VII. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que les données statistiques attestant l'existence d'une ségrégation professionnelle suffisent à établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe au sens des articles 7 et 10 de la LCDP?

[86] Le gouvernement fait valoir ensuite que le Tribunal a commis une erreur parce qu'il aurait conclu que les données statistiques attestant l'existence d'une ségrégation professionnelle de genre suffisent à établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe. Avant d'aborder ce point, il est nécessaire encore une fois d'établir la norme de contrôle qu'il convient d'appliquer à cet aspect de la décision du Tribunal.

a) *Quelle norme de contrôle s'applique à cet aspect de la décision du Tribunal?*

[87] Selon le gouvernement, ce point fait également intervenir une question de droit distincte et précise, le résultat étant que cet aspect de la décision du Tribunal devrait être revu d'après la norme de la décision correcte.

[88] La Commission canadienne des droits de la personne soutient encore une fois que c'est la norme de la décision raisonnable qui devrait s'appliquer à cet aspect de la décision du Tribunal, et les plaignantes n'ont pas présenté d'observations sur ce point.

[89] Il existe une jurisprudence antérieure à l'arrêt *Dunsmuir* selon laquelle la manière de formuler le critère de la preuve *prima facie* est une question de droit, et qu'elle est donc revue d'après la norme de la décision correcte : *Morris c. Canada (Forces armées canadiennes)*, 2005 CAF 154, 334 N.R. 316, au paragraphe 23.

[90] En l'espèce, le Tribunal a énoncé le critère de la preuve *prima facie* aux paragraphes 5, 7 et 38 de sa décision. Il n'a pas cité l'arrêt par son intitulé, mais le critère appliqué par le Tribunal est celui qui fut exposé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Ontario (Commission des droits de la personne) c. Simpsons Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536 [l'arrêt *O'Malley*].

[91] Plus précisément, une preuve *prima facie* de discrimination est une preuve qui répond aux allégations faites et qui, si l'on y ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence d'une réponse raisonnable de l'employeur intimé : arrêt *O'Malley*, paragraphe 28. Après que le plaignant a produit une preuve *prima facie* de discrimination, c'est à l'employeur intimé qu'il revient alors d'apporter une explication raisonnable justifiant la conduite en cause.

[92] Ce à quoi s'oppose le gouvernement ici, ce n'est pas le critère appliqué par le Tribunal, mais plutôt la conclusion du Tribunal selon laquelle une preuve *prima facie* a été produite, à la fois en vertu de l'article 7 et en vertu de l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[93] Le point de savoir si les éléments soumis au Tribunal suffisaient à établir une preuve *prima facie* concerne l'application du critère juridique aux circonstances de la présente affaire. Comme la conclusion tirée par le Tribunal sur ce point concerne une question mixte de droit et de fait, elle doit être revue d'après la norme de la décision raisonnable : arrêt *Morris*, au paragraphe 33.

b) *Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant qu'une preuve prima facie avait été établie selon les articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne?*

[94] Selon le gouvernement, le Tribunal a commis une erreur en concluant que les plaignantes avaient établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe, selon les articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, du seul fait qu'elles ont montré que les évaluateurs médicaux sont surtout des femmes alors que les conseillers médicaux sont surtout des hommes.

[95] Ainsi, de dire le gouvernement, le Tribunal a commis une erreur en considérant les plaintes des évaluatrices médicales comme des allégations de discrimination systémique relevant plutôt des dispositions sur la disparité salariale, à savoir l'article 11 de la Loi.

[96] Pour bien comprendre l'argument du gouvernement, il est d'abord nécessaire de se faire une idée des similitudes et différences entre une plainte déposée en vertu des articles 7 et 10 de la Loi et une plainte de disparité salariale déposée en vertu de l'article 11 de la Loi.

[97] Selon l'alinéa 7b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de défavoriser une personne en cours d'emploi. Selon l'alinéa 10a), constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait pour l'employeur de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite si cela est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'une personne ou d'une catégorie de personnes.

[98] L'article 11 de la Loi vise à corriger la discrimination systémique qui résulte de la sous-évaluation sociétale de longue date des tâches accomplies par les groupes professionnels composés principalement de femmes. À cette fin, la portée de la protection offerte par l'article 11 de la Loi « est délimitée par le concept d'«équivalence» » : *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1989] 2 R.C.S. 879, 62 D.L.R. (4th) 385 (l'arrêt *S.E.P.Q.A.*), au paragraphe 80, la juge L'Heureux-Dubé dissidente, mais non sur ce point.

[99] Plus précisément, l'article 11 de la Loi autorise la comparaison de types très différents de tâches accomplies par des groupes d'employés travaillant dans le même établissement, afin de déterminer s'il y a eu discrimination salariale. On s'y prend en mesurant la valeur des tâches accomplies par chaque groupe par rapport à certains critères précis, à savoir l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, DORS/86-1082, prise par la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2) de la Loi, donne des indications additionnelles pour l'évaluation de la valeur relative de divers types de postes.

[100] Comme le faisait observer le juge Evans dans la décision *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, [2000] 1 C.F. 146, 176 F.T.R. 161, la nature de la discrimination systémique est telle qu'il est souvent difficile de prouver que la situation défavorable dans laquelle se trouvent de nombreux membres de groupes particuliers dans leur milieu de travail

est fondée sur les caractéristiques associées aux groupes auxquels ils appartiennent :

paragraphe 151.

[101] Le juge Evans écrivait ensuite que l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avait remédié au problème de la preuve en édictant une présomption réfutable de discrimination fondée sur le sexe lorsqu'il peut être prouvé que les hommes et les femmes travaillant dans le même établissement sont rémunérés différemment pour l'accomplissement de tâches équivalentes : paragraphe 152. Voir aussi la décision *Société canadienne des postes. c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2008 CF 223, [2008] 4 R.C.F. 648, aux paragraphes 227 et 228.

[102] Selon le gouvernement, le Tribunal a commis une erreur dans la présente affaire en introduisant dans son analyse la présomption de l'article 11 pour appuyer sa conclusion selon laquelle une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie, sans au préalable observer les exigences d'une analyse en règle de la parité salariale selon l'article 11.

[103] Plus précisément, le gouvernement affirme que le Tribunal a présumé que les différences de traitement entre les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux s'expliquaient par le fait que le groupe des évaluateurs médicaux se composait surtout de femmes.

[104] Le gouvernement dit que, en l'absence d'une preuve contraire, toute différence de traitement entre les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux [TRADUCTION] « refléterait simplement

les postulats dominants concernant la valeur relative du travail des infirmières et du travail des médecins. On présume que les médecins ont des connaissances supérieures et qu'ils assument des tâches et responsabilités plus lourdes que celles des infirmiers, hommes ou femmes » : voir l'exposé des faits et du droit présenté par le gouvernement, au paragraphe 68.

[105] Ainsi que le faisait observer la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Morris*, la définition juridique de la preuve *prima facie* n'exige pas du plaignant qu'il apporte un type particulier de preuve afin d'établir les faits nécessaires propres à montrer qu'il a été victime d'un acte discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : voir paragraphe 27.

[106] La Cour d'appel fédérale a d'ailleurs nié explicitement l'à-propos d'une formule précise ou d'un critère précis pour l'établissement d'une preuve *prima facie*, faisant observer qu'un critère juridique souple se prête mieux à la défense de l'objet général qui sous-tend la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle écrivait que « la discrimination prend des formes nouvelles et subtiles » et qu'il était « maintenant reconnu que la preuve comparative de discrimination revêt des formes beaucoup plus nombreuses que la discrimination particulière identifiée dans [la jurisprudence] » : arrêt *Morris*, au paragraphe 28.

[107] Par ailleurs, décider du genre de faits qui seront nécessaires dans un contexte donné pour établir une preuve *prima facie* relève davantage des attributions du Tribunal canadien des droits de la personne que des attributions de la Cour : arrêt *Morris*, au paragraphe 29.

[108] L'argument du gouvernement en l'espèce semble reposer sur les propos tenus par le Tribunal aux paragraphes 38 à 41 de ses motifs. Particulièrement intéressante est l'affirmation, au paragraphe 39, selon laquelle « la présentation de statistiques prouvant qu'une ligne de conduite apparemment neutre a un effet défavorable sur un grand nombre de membres d'un groupe protégé est suffisante pour établir une preuve *prima facie* de discrimination au sens des articles 7 et 10 ».

[109] Je suis d'accord avec le gouvernement que les données statistiques attestant une ségrégation professionnelle ne suffisent pas à établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe selon l'article 7 ou l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. D'ailleurs, la Commission canadienne des droits de la personne ne dit pas autre chose au paragraphe 61 de son exposé des faits et du droit, encore que les plaignantes ne partagent pas ce point de vue.

[110] Plus exactement, on n'établirait pas une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe selon les articles 7 et 10 de la Loi en montrant simplement, par exemple, que la majorité des secrétaires travaillant dans un hôpital militaire sont des femmes et que la majorité des neurochirurgiens sont des hommes. Sans plus, cela ne prouve rien d'autre que l'existence d'une ségrégation professionnelle de genre.

[111] Je ferais aussi observer que les données statistiques attestant une ségrégation professionnelle ne suffiraient pas à établir une preuve *prima facie* de discrimination salariale selon l'article 11 de la Loi, en l'absence d'autres données montrant l'équivalence des tâches considérées : arrêt *S.E.P.Q.A.*, paragraphe 82.

[112] Cependant, si l'on examine les motifs du Tribunal, il ne s'est manifestement pas fondé uniquement sur les données statistiques attestant une ségrégation professionnelle lorsqu'il a conclu qu'une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie, à la fois en vertu de l'article 7 et en vertu de l'article 10 de la Loi.

[113] Avant d'examiner les autres éléments considérés par le Tribunal qui l'ont conduit à conclure à l'existence d'une preuve *prima facie*, je dirai d'abord quelques mots sur la valeur des données statistiques dans la présente affaire. On se rappellera que, selon les données en question, les évaluateurs médicaux sont en grande majorité des femmes (95 %) et que les conseillers médicaux sont très souvent des hommes (80 %).

[114] Comme le faisait observer le juge Richard dans la décision *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canada (Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social) (re Chopra)*, (1998), 146 F.T.R. 106, 79 A.C.W.S. (3d) 126, les données statistiques peuvent être utiles dans les plaintes concernant les droits de la personne. Elles peuvent constituer une preuve circonstancielle d'où l'on pourra déduire un comportement discriminatoire : voir paragraphe 21, citant la décision *Blake c. Minister of Correctional Services* (1984), 5 C.H.R.R. D/2417 (Ont.), où l'on citait aussi la décision *Davis c. Califano*, 613 F. 2d 957 (1979), à la page 962.

[115] Les données statistiques peuvent aussi être un moyen fort utile de placer dans leur juste perspective des pratiques d'emploi apparemment inoffensives : décision *Chopra*, au paragraphe 20, citant la décision *Senter c. General Motors Corp.*, 532 F. 2d 511 (1976).

[116] La Cour suprême du Canada a d'ailleurs fait observer que l'emploi de données statistiques attestant une ségrégation professionnelle « est un outil des plus précieux dans la découverte d'une discrimination préjudiciable » contraire aux articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : arrêt *S.E.P.Q.A.*, au paragraphe 80, la juge L'Heureux-Dubé dissidente, mais non sur ce point.

[117] Cela dit, les données sur lesquelles s'est fondé le Tribunal pour conclure qu'une preuve *prima facie* avait été établie montraient davantage que le simple constat que les titulaires des postes de conseillers médicaux sont généralement des hommes tandis que ceux des postes d'évaluateurs médicaux sont surtout des femmes.

[118] Je reviendrai, dans la section suivante des présents motifs, sur les données produites par les deux parties à propos des similitudes et différences entre le travail des conseillers médicaux et celui des évaluateurs médicaux. Il suffit de dire que les plaignantes ont soumis au Tribunal un volume considérable de données portant sur les similitudes dans la nature des tâches accomplies par les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux.

[119] Ces données ont été soigneusement examinées par le Tribunal, qui a conclu que, même s'il y avait certaines différences dans les tâches respectives des deux groupes, la « fonction principale » du poste d'évaluateur médical et du poste de conseiller médical consistait dans les deux cas à appliquer des connaissances professionnelles en vue de déterminer l'admissibilité aux prestations d'invalidité du RPC : voir la décision du Tribunal, au paragraphe 11.

[120] Le gouvernement n'a pas contesté cette conclusion.

[121] Il n'a pas été contesté que les conseillers médicaux ont toujours été reconnus comme des professionnels de la santé dans le régime de classification de la fonction publique, contrairement aux évaluateurs médicaux. Sur ce point, le Tribunal a estimé que l'application des connaissances médicales des conseillers médicaux pour déterminer l'admissibilité aux prestations du RPC avait toujours été reflétée dans leur classification en tant que MD au sein du groupe Services de santé.

[122] En revanche, l'application des connaissances et spécialités des évaluateurs médicaux n'a jamais été reflétée dans leur classification en tant qu'administrateurs de programme dans le groupe Administration des programmes : voir la décision du Tribunal, au paragraphe 75.

[123] Il n'a pas non plus été contesté que les professionnels de la santé (y compris les conseillers médicaux) appartenant au groupe Services de santé ont toujours reçu davantage d'indemnités de congés annuels que les évaluateurs médicaux. Les évaluateurs médicaux sont également moins rémunérés et ont moins d'avantages sociaux.

[124] Toutes ces données ont été soigneusement étudiées par le Tribunal, qui a finalement conclu qu'une preuve *prima facie* de discrimination selon l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avait été établie : voir la décision du Tribunal, aux paragraphes 42 à 81.

[125] Eu égard à ce qui précède, je suis convaincue que, au vu du dossier qu'il avait devant lui, le Tribunal pouvait conclure raisonnablement que la preuve produite par les plaignantes, notamment les données statistiques attestant une ségrégation professionnelle de genre, suffisait à établir une preuve *prima facie* de discrimination selon l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[126] Pareillement, le Tribunal ne s'est pas fondé uniquement sur les données statistiques attestant une ségrégation professionnelle pour arriver à la conclusion qu'une preuve *prima facie* de discrimination contraire à l'article 10 de la Loi avait été établie.

[127] Le Tribunal a estimé que, depuis 1972, le gouvernement avait appliqué une ligne de conduite consistant à traiter les conseillers médicaux et les évaluateurs médicaux comme s'ils accomplissaient des tâches différentes, et à les classer en conséquence. Cependant, le Tribunal avait devant lui la preuve que la fonction principale était la même pour les deux postes et que les tâches accomplies par les évaluateurs médicaux étaient les mêmes, ou sensiblement les mêmes, que les tâches accomplies par les conseillers médicaux.

[128] Le Tribunal a tenu compte de toutes ces données pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination au sens de l'article 10 de la Loi avait été établie : voir la décision du Tribunal, aux paragraphes 82 à 101.

[129] Par ailleurs, les données statistiques soumises au Tribunal montraient que la ligne de conduite du gouvernement avait un effet préjudiciable disproportionné sur les femmes, en raison de la forte présence de femmes dans les soins infirmiers en général, et dans les postes d'évaluateurs médicaux en particulier.

[130] S'agissant d'allégations de discrimination comme celles dont il est question en l'espèce, il n'est pas nécessaire pour les plaignantes de montrer que le gouvernement avait une intention discriminatoire dans l'application de ses lignes de conduite afin que soit établie une preuve *prima facie* de discrimination au sens de l'article 10 de la Loi : voir par exemple l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, aux paragraphes 34 et 40 [l'arrêt « *Action Travail des Femmes* »].

[131] Plus précisément, il suffira aux plaignantes de montrer que l'effet de la ligne de conduite du gouvernement est d'empêcher ou de restreindre l'accès d'un groupe aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à un autre groupe : voir l'arrêt *O'Malley*, précité, au paragraphe 12, et l'arrêt *Andrews c. Law Society British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, 91 N.R. 255, au paragraphe 37.

[132] La preuve soumise au Tribunal montrait qu'une pratique gouvernementale avait pour effet d'exposer un nombre disproportionné de femmes à un traitement défavorable en les privant de possibilités d'emploi qui étaient offertes à des hommes exerçant la même fonction principale et accomplissant les mêmes tâches ou sensiblement les mêmes tâches. Cela suffisait à établir une preuve *prima facie* de discrimination au sens de l'article 10 de la Loi, déplaçant ainsi le fardeau de la preuve, et il appartenait dès lors au gouvernement du Canada d'expliquer d'une manière raisonnable la pratique en question.

[133] Avant de passer à un autre point, il convient de mentionner l'argument du gouvernement selon lequel, en l'absence d'une preuve contraire, toute différence de traitement entre les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux rendrait simplement compte des postulats dominants concernant la valeur relative du travail des infirmières et du travail des médecins.

[134] Il se trouve que ce sont précisément ces genres de « postulats dominants » concernant la valeur relative des tâches accomplies dans les emplois à prédominance masculine et dans les emplois à prédominance féminine que cherche à corriger la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par ses dispositions telles que les articles 7, 10 et 11 : voir par exemple l'arrêt *Action Travail des Femmes*, au paragraphe 34, et l'arrêt *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Ministère de la Défense nationale)*, [1996] 3 C.F. 789 (C.A.F.), aux paragraphes 11 à 16 [l'arrêt *FNP*].

VIII. Le Tribunal a-t-il tiré des conclusions incompatibles sur la similitude des tâches?

[135] Le gouvernement dit que la conclusion du Tribunal selon laquelle les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux exécutent les mêmes tâches, ou sensiblement les mêmes tâches, contredit sa conclusion que les tâches des conseillers médicaux différaient, à certains égards, de celles des évaluateurs médicaux. Selon le gouvernement, soit les tâches des deux postes sont sensiblement équivalentes, soit elles ne le sont pas parce qu'il y a entre elles d'importantes différences.

[136] Le gouvernement ne prétend pas que la description que donne le Tribunal des similitudes et différences entre les deux postes est inexacte, et il ne dit pas non plus que des éléments de preuve en la matière ont été laissés de côté ou mal interprétés par le Tribunal. Il fait plutôt valoir que, ayant conclu qu'il y avait des différences dans les tâches respectives accomplies par les deux groupes, le Tribunal ne pouvait tout bonnement conclure que les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux accomplissent les mêmes tâches ou sensiblement les mêmes tâches.

[137] La possible incohérence des conclusions de fait du Tribunal est inséparable de la manière dont le Tribunal a apprécié les faits. Les conclusions sont donc révisables d'après la norme de la décision raisonnable.

[138] Dans ses motifs, le Tribunal a soigneusement examiné les éléments de preuve produits par les deux parties concernant les similitudes et différences qu'ont présentées au fil de leur évolution les tâches et responsabilités des évaluateurs médicaux et celles des conseillers médicaux. Il a conclu que, depuis qu'existe le programme des prestations d'invalidité du RPC, il y a eu, et il y a toujours,

« un important chevauchement » des fonctions exercées par les évaluateurs médicaux et les conseillers médicaux.

[139] Comme je le disais précédemment, le Tribunal a estimé que la « fonction principale » était la même pour les deux postes et que tant les conseillers médicaux que les évaluateurs médicaux appliquaient leurs compétences professionnelles et leurs connaissances spécialisées pour déterminer l'admissibilité des candidats aux prestations d'invalidité prévues par le *Régime de pensions du Canada*.

[140] Le Tribunal a effectivement admis que, à certains égards, les tâches des conseillers médicaux diffèrent de celles des évaluateurs médicaux. Il a trouvé que, contrairement aux évaluateurs médicaux, les conseillers médicaux avaient toujours exercé un rôle de supervision et de consultation dans la fonction consistant à établir l'admissibilité des candidats aux prestations. Ils devaient par exemple fournir des conseils médicaux sur les dossiers complexes, s'occuper de formation et assumer l'ultime responsabilité des décisions à certains niveaux du processus. En outre, les conseillers médicaux agissent comme témoins experts devant la Commission d'appel des pensions, ce que ne font pas les évaluateurs médicaux.

[141] Le Tribunal a donc conclu que les conseillers médicaux apportent un autre genre de connaissances au programme, accomplissent certaines tâches différentes et sont investis de quelques responsabilités différentes que n'ont pas les évaluateurs médicaux.

[142] Selon le Tribunal, ces différences constituaient une explication raisonnable et non discriminatoire qui justifiait certains des écarts de salaire et d'avantages entre les deux groupes d'employés. Les différences entre les fonctions expliquaient aussi pourquoi les postes de conseiller médical et d'évaluateur médical pouvaient se trouver à différents niveaux à l'intérieur d'une norme de classification du groupe Services de santé.

[143] Cependant, le Tribunal a jugé aussi que les différences entre les responsabilités des deux postes n'étaient pas suffisamment marquées pour justifier la grande disparité de traitement des conseillers médicaux et des évaluateurs médicaux. Plus précisément, il faisait observer que :

Le [gouvernement] n'a pas donné d'explication raisonnable et non discriminatoire à la question suivante : pourquoi les conseillers sont-ils reconnus comme étant des professionnels de la santé, et sont-ils rémunérés en conséquence, lorsque leur fonction principale est de rendre une décision au sujet de l'admissibilité alors que, lorsque les évaluateurs exécutent la même fonction principale, ils sont désignés comme étant des administrateurs de programme et reçoivent la moitié du salaire des conseillers? [paragraphe 121]

[144] À mon avis, les conclusions du Tribunal ne renferment aucune contradiction qui les rendrait déraisonnables.

[145] Comme je le disais plus haut, la plainte concernant les droits de la personne déposée par M^{me} Walden porte sur la classification. Elle dit que les conseillers médicaux sont reconnus comme des professionnels de la santé dans le groupe Services de santé et qu'ils sont rémunérés en

conséquence, tandis que les évaluateurs médicaux n'ont jamais été reconnus comme tels par leur employeur et en ont pâti.

[146] Les évaluateurs médicaux sont classifiés comme gestionnaires de programme/administrateurs de programme, une classification qui ne reconnaît pas leur statut d'infirmiers autorisés. Ils sont donc moins rémunérés et n'ont pas autant d'avantages que les autres infirmières et infirmiers travaillant pour le gouvernement fédéral, et les possibilités de perfectionnement professionnel qui leur sont offertes sont également moindres. La preuve soumise au Tribunal montrait d'ailleurs que les évaluateurs médicaux gagnent entre 10 000 \$ et 13 000 \$ de moins que les infirmières et infirmiers cliniciens travaillant pour le gouvernement, et environ la moitié de ce que touchent les conseillers médicaux. La classification des évaluateurs médicaux comme gestionnaires de programme/administrateurs de programme signifie aussi qu'ils n'ont pas les avantages sociaux dont bénéficient les conseillers médicaux.

[147] Selon la preuve soumise au Tribunal, les postes sont classés dans les groupes professionnels d'après la fonction première du poste, et non d'après les compétences professionnelles des titulaires. Le groupe Services de santé se compose de postes qui concernent principalement l'application de connaissances approfondies des spécialités professionnelles dans les domaines de la médecine et des soins infirmiers (entre autres) à la sécurité et à la santé physique et mentale des personnes. Ni les conseillers médicaux ni les évaluateurs médicaux n'administrent des soins directement aux patients. Néanmoins, les conseillers médicaux sont compris dans le groupe Services de santé, et les évaluateurs médicaux ne le sont pas.

[148] Il ressort du témoignage de M^{me} Power que, si les conseillers médicaux ont toujours été compris dans le groupe Services de santé alors même qu'ils n'administrent pas de soins directs aux patients, c'est parce que le « poste inclus n° 5 », dans la définition de la norme de classification MD, prévoit l'inclusion des médecins en titre chargés d'évaluer l'état de santé des personnes afin de déterminer leur admissibilité aux prestations d'invalidité et autres prestations fédérales. Il n'y a de toute évidence aujourd'hui, dans la définition de la norme de classification NU, aucun « poste inclus » semblable. Un tel poste inclus a fait partie de la définition du groupe Services de santé durant une brève période, entre 1999 et 2003, mais il n'a pas été appliqué aux évaluateurs médicaux parce que son application aurait entraîné une modification de leur unité de négociation.

[149] C'est dans ce contexte que le Tribunal a estimé que la fonction première ou « principale » des conseillers médicaux et des évaluateurs médicaux était la même. Les deux types de postes concernaient l'application de compétences médicales et de connaissances spécialisées en vue de déterminer l'admissibilité des candidats aux prestations d'invalidité prévues par le *Régime de pensions du Canada*, et le Tribunal a trouvé qu'il y avait « un chevauchement marqué » des fonctions exercées par les deux groupes.

[150] Il faut rappeler à nouveau que le gouvernement n'a pas contesté ces conclusions de fait.

[151] C'est également dans ce contexte que le Tribunal s'est demandé pourquoi les conseillers médicaux, dont la fonction première consiste à se prononcer sur l'admissibilité aux prestations, ont

toujours été reconnus comme des professionnels de la santé, et rémunérés en conséquence, alors que les évaluateurs médicaux, qui exercent la même fonction première, sont désignés comme administrateurs de programme et touchent la moitié du salaire des conseillers médicaux.

[152] Il est donc clair que cet aspect des motifs du Tribunal portait sur l'essence et le caractère des tâches accomplies à la fois par les conseillers médicaux et par les évaluateurs médicaux plutôt que sur les responsabilités et tâches quotidiennes propres à chaque poste. La conclusion du Tribunal selon laquelle le travail accompli par les deux groupes est essentiellement le même ne contredit pas sa conclusion qu'il y a en fait certaines différences dans les responsabilités et tâches quotidiennes de chacun des groupes.

[153] Il n'y a pas non plus de contradiction entre la conclusion du Tribunal selon laquelle le travail accompli par les deux groupes était essentiellement le même, et sa conclusion que les différences entre les responsabilités et tâches des deux groupes pouvaient néanmoins justifier quelques-uns des écarts de salaire et d'avantages sociaux et pouvaient aussi expliquer pourquoi les postes de conseiller médical et d'évaluateur médical n'occupaient pas nécessairement le même niveau au sein d'une norme de classification du groupe Services de santé.

[154] Plus exactement, le Tribunal a estimé que le fait que les conseillers médicaux exercent parfois un rôle de supervision et de consultation pouvait justifier pour eux une meilleure rémunération et de meilleurs avantages que pour les évaluateurs médicaux. Cela n'enlève rien

cependant à la conclusion du Tribunal selon laquelle le travail accompli par les deux groupes était essentiellement le même.

[155] Les différences entre les responsabilités et tâches quotidiennes des deux groupes n'expliquent pas non plus pourquoi il se fait que, selon les mots employés dans la plainte de M^{me} Walden, [TRADUCTION] « lorsqu'un médecin du RPC se prononce sur une invalidité, il accomplit un acte médical, tandis que, lorsqu'une infirmière du RPC se prononce sur une invalidité, elle applique un programme ».

[156] Je ne suis donc pas persuadée qu'il y a, dans les conclusions du Tribunal, une incohérence qui rendrait sa décision déraisonnable.

IX. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que les articles 7, 10 et 53 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* obligent l'employeur à verser un salaire égal pour un travail égal?

[157] Selon le gouvernement, après avoir conclu que les différences entre les responsabilités des évaluateurs médicaux et celles des conseillers médicaux ne sont pas assez marquées pour expliquer la grande disparité de traitement entre les deux postes, le Tribunal a fait œuvre de législateur en concluant que les articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* obligent l'employeur à verser « un salaire égal pour un travail égal ».

[158] À l'appui de cette affirmation, le gouvernement signale le paragraphe 143 de la décision du Tribunal, dont voici le texte :

Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que les plaignants ont établi que le refus [du gouvernement], depuis mars 1978, de reconnaître la nature professionnelle du travail effectué par les évaluateurs médicaux proportionnellement à la reconnaissance professionnelle accordée au travail des conseillers médicaux constitue un acte discriminatoire au sens des articles 7 et 10. L'acte a eu pour effet de priver les évaluateurs de la reconnaissance professionnelle et de la rémunération équivalente à leurs qualifications et de les priver du paiement de leurs droits professionnels ainsi que des possibilités de formation et d'avancement professionnel au même titre que les conseillers. [C'est le gouvernement qui souligne.]

[159] Le gouvernement dit que le Tribunal a erré sur ce point, car l'employeur ne commet pas un acte discriminatoire, selon l'article 7 ou selon l'article 10 de la Loi, en versant des salaires différents à des employés qui ne font pas le même travail. Par ailleurs, les pouvoirs réparateurs conférés au Tribunal par l'article 53 de la Loi ne l'autorisent pas à ordonner le versement d'une indemnité, si un acte discriminatoire n'a pas été établi. Selon le gouvernement, le Tribunal a donc commis une erreur de droit, et cet aspect de sa décision devrait être revu d'après la norme de la décision correcte.

[160] Même si je devais admettre l'argument du gouvernement selon lequel la norme de contrôle à appliquer à cet aspect de la décision du Tribunal est celle de la décision correcte, je suis d'avis que le Tribunal n'a pas commis l'erreur alléguée.

[161] Une interprétation raisonnable de la décision tout entière du Tribunal montre que celui-ci ne prétendait pas imposer aux employeurs l'obligation de verser une rémunération égale pour un travail

égal. Le propos du Tribunal concernait plutôt le fait que le gouvernement ne reconnaissait pas le caractère professionnel du travail accompli par les évaluateurs médicaux, de la même manière que le travail des conseillers médicaux était reconnu par l'inclusion du poste de conseiller médical dans le groupe Services de santé.

[162] Cela ressort très clairement du paragraphe 11 de la décision du Tribunal où, résumant ses conclusions, le Tribunal écrivait que :

La tâche principale des deux postes est d'appliquer leurs connaissances professionnelles pour déterminer l'admissibilité d'une personne aux prestations d'invalidité du RPC. Les intimés n'ont pas justifié de façon raisonnable et non discriminatoire la raison pour laquelle cette tâche constitue du travail médical lorsque les conseillers l'effectuent, et du travail d'administration de programme lorsque ce sont les évaluateurs qui le font.

[163] Ce que le Tribunal a considéré comme acte discriminatoire, c'est ce refus, au moyen du processus de classification, d'une reconnaissance professionnelle pour des postes dont les titulaires exerçaient la même « fonction principale » (et exécutaient bon nombre des mêmes tâches).

[164] Il est vrai que les niveaux de rémunération au sein de la fonction publique fédérale sont largement déterminés par la classification des postes au sein d'un groupe ou sous-groupe professionnel, et par le niveau des postes au sein du sous-groupe pertinent. Ainsi que le gouvernement l'a admis au cours de l'audience tenue devant moi, les questions de rémunération et de classification sont très imbriquées, et il est difficile de dissocier l'une de l'autre.

[165] Il est vrai aussi que le fait de reclassifier les évaluateurs médicaux pour les intégrer dans le groupe Services de santé pourrait avoir pour effet d'augmenter les salaires payés aux évaluateurs médicaux, et aussi d'accroître leurs avantages sociaux. Cependant, ce serait là la conséquence logique de l'attribution, aux évaluateurs médicaux, de la reconnaissance professionnelle accordée à d'autres qui exercent la même « fonction principale ». Ce ne serait pas le résultat de l'imposition, par le Tribunal, d'une prétendue obligation légale forçant le gouvernement à verser un salaire égal pour un travail égal.

X. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que la responsabilité devrait être évaluée à partir de mars 1978 jusqu'à ce jour?

[166] L'argument final du gouvernement est que le Tribunal s'est trompé en concluant que la responsabilité devrait être évaluée à partir de mars 1978, date de l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, jusqu'à la date de l'audience du Tribunal.

[167] Selon le gouvernement, les circonstances de la présente affaire ne justifient pas une entorse à la « pratique ordinaire » selon laquelle la réparation accordée ne dépassera pas les douze mois qui précèdent le dépôt de la plainte concernant les droits de la personne.

[168] Je suis d'accord avec les parties que la norme de contrôle à appliquer à cet aspect de la décision du Tribunal est celle de la décision raisonnable.

[169] À l'appui de sa position, le gouvernement invoque les observations faites par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *FNP*, précité, aux paragraphes 46 à 49, où elle examinait le « choix de la date limite qu'il convient de fixer » pour l'octroi de dommages-intérêts relativement à une perte de salaire dans une affaire d'équité salariale relevant de l'article 11.

[170] La Cour d'appel fédérale écrivait que la réclamation dans cette affaire-là se limitait expressément à la période commençant un an avant la date du dépôt de la plainte. Il avait également été établi devant le Tribunal que la Commission avait pour pratique de limiter ainsi les réclamations. Selon la Cour d'appel fédérale, cette pratique pouvait sans doute se justifier compte tenu du délai d'un an prévu à l'alinéa 41(1)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[171] La Cour d'appel fédérale faisait ensuite observer, au paragraphe 49 de ses motifs, dans une remarque incidente, « qu'un délai raisonnable doit être fixé pour une demande de rémunération rétroactive ». Tout en reconnaissant que les dispositions de la Loi sont de nature réparatrice et non répressive, la Cour d'appel écrivait qu'une demande de rémunération rétroactive remontant à de nombreuses années risquait d'imposer des difficultés considérables à l'employeur. L'employeur pourrait être privé, par le passage du temps, de sa capacité de rassembler les éléments de preuve concernant les tâches afférentes aux postes, leur valeur et les salaires versés. La Cour d'appel faisait aussi observer que « la présomption voulant que la discrimination systémique ait produit les mêmes effets par le passé que ceux qu'elle produit actuellement s'affaiblit progressivement, à mesure qu'on remonte dans le passé ».

[172] La Cour d'appel fédérale a donc estimé qu'il serait déraisonnable de laisser un plaignant présenter une demande pour discrimination salariale portant sur une période illimitée. Elle était d'avis que, dans des circonstances ordinaires, la pratique de la Commission consistant à limiter une demande aux douze mois précédant le dépôt de la plainte établissait « un juste équilibre entre les intérêts opposés en jeu ». Elle reconnaissait toutefois ensuite que, comme tout délai de prescription, ce délai d'un an était quelque peu arbitraire et pourrait être modifié dans les cas où l'on pourrait démontrer l'opportunité de le prolonger ou de l'abrégé : arrêt *FPN*, au paragraphe 49.

[173] Dans l'examen de l'argument du gouvernement, il importe de placer dans leur contexte les propos tenus par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *FPN*. Dans ce précédent, le gouvernement avait admis sa responsabilité au titre de l'article 11 de la Loi. La question qui était posée au Tribunal, et par la suite à la Cour d'appel fédérale, était de savoir si la réparation devrait englober un rajustement salarial rétroactif pour une période commençant un an avant le dépôt de la plainte initiale : voir l'arrêt *FPN*, au paragraphe 11.

[174] Les propos de la Cour d'appel fédérale se rapportaient donc tous au pouvoir réparateur discrétionnaire conféré au Tribunal par l'article 53 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[175] Comme le faisait observer le Tribunal en l'espèce au paragraphe 31 de ses motifs, il faut établir une distinction entre la détermination de la responsabilité au titre d'un acte discriminatoire prohibé par les articles 7 et 10 de la Loi, et l'exercice par le Tribunal du pouvoir réparateur

discrétionnaire, selon le paragraphe 53(2), d'indemniser la victime pour le préjudice que lui a causé l'acte discriminatoire. Comme l'écrivait le Tribunal, « ces questions sont connexes, mais distinctes ».

[176] En l'espèce, le Tribunal devait d'abord déterminer si le comportement du gouvernement du Canada constituait un acte discriminatoire au sens de l'article 7 ou de l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À supposer que l'on ait constaté l'existence d'un acte discriminatoire, l'enquête du Tribunal requérait de sa part qu'il établisse à quel moment l'acte discriminatoire avait débuté.

[177] Les plaignantes ont fait valoir que l'acte discriminatoire avait débuté en 1972, avec le recrutement des premières infirmières à titre d'évaluatrices médicales. Le Tribunal n'a pas accepté cet argument. Se fondant sur des précédents tels que l'arrêt *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, 75 N.R. 303, au paragraphe 20, il a fait observer que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'était entrée en vigueur qu'en mars 1978 et qu'en règle générale elle ne s'appliquait pas rétroactivement aux comportements et actes antérieurs à cette date : voir la décision du Tribunal, au paragraphe 27.

[178] Le Tribunal a rejeté aussi l'affirmation du gouvernement selon laquelle sa responsabilité éventuelle au titre d'un comportement ou acte discriminatoire ne devrait pas aller au-delà des douze mois précédant le dépôt en 2004 de la plainte de M^{me} Walden. Comme l'écrivait le Tribunal, cela

signifierait qu'il lui faudrait rejeter les plaintes des évaluatrices médicales qui avaient quitté avant 2003 le programme des prestations d'invalidité du RPC.

[179] Comme le faisait observer la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *FNP*, l'alinéa 41(1)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit un délai de prescription d'un an. Ce délai n'est pas absolu cependant, et la Commission a le pouvoir discrétionnaire d'accepter des plaintes portant sur des actes discriminatoires qui se seraient produits plus d'un an avant le dépôt de la plainte. C'est ce qui semble être arrivé pour bon nombre des plaintes dans la présente affaire.

[180] C'est dans ce contexte que le Tribunal est arrivé à la conclusion que l'acte discriminatoire en cause ici – à savoir le refus du gouvernement de reconnaître la nature professionnelle du travail accompli par les évaluateurs médicaux de la même manière qu'il accordait une reconnaissance professionnelle au travail des conseillers médicaux – avait débuté en mars 1978, avec l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : voir la décision du Tribunal, au paragraphe 143. Au vu du dossier qui lui était soumis, le Tribunal pouvait raisonnablement arriver à cette conclusion.

[181] Le gouvernement fait valoir qu'il ne serait pas juste qu'il soit exposé à des rappels de salaires s'étendant sur une période de plus de 30 ans. Plus précisément, il dit que les évaluatrices médicales n'ont pas clairement décrit leur plainte avant de déposer leur exposé de précisions en avril 2007. Il n'a donc pas eu la possibilité de présenter à la Commission des observations indiquant

les raisons pour lesquelles la Commission ne devait pas exercer, selon l'alinéa 41(1)e) de la Loi, son pouvoir de statuer sur des faits qui étaient survenus plus d'un an avant le dépôt de la plainte.

[182] Le gouvernement dit que, depuis qu'est né ce différend, les évaluateurs médicaux ont demandé une reclassification, en tant qu'infirmiers ou infirmières, uniquement dans la norme de classification NU. L'idée que les évaluateurs médicaux font le même travail que les conseillers médicaux, et que la différence de traitement entre les deux groupes équivalait donc à discrimination, n'a été clairement exprimée pour la première fois qu'en avril 2007, lorsque les plaignantes ont déposé leur exposé de précisions.

[183] Je ferais d'abord observer que, même si leur manière de voir la question a pu évoluer au fil du temps, il ressort clairement du dossier que les évaluatrices médicales ont toujours maintenu leur position selon laquelle elles étaient traitées injustement par le gouvernement dans la manière dont leurs postes étaient classifiés, et selon laquelle, parce que le gouvernement n'avait pas inclus leurs postes dans le groupe Services de santé, elles se voyaient refuser la reconnaissance professionnelle à laquelle elles estimaient avoir droit.

[184] Il est également clair que les évaluatrices médicales n'ont jamais caché leur insatisfaction à l'égard de cette situation, une situation qui, depuis de nombreuses années, est source de friction entre elles et leur employeur.

[185] Par ailleurs, le formulaire de plainte déposé en 2004 par M^{me} Walden montre très clairement que les évaluatrices médicales étaient d'avis que les différences entre le traitement qui leur était réservé et le traitement réservé aux conseillers médicaux constituaient une discrimination fondée sur le sexe. On se rappellera ici que la plainte de M^{me} Walden se termine par les mots suivants :

[TRADUCTION]

En fait, ce que dit mon employeur, c'est que, lorsqu'un médecin du RPC se prononce sur une invalidité, il accomplit un acte médical, tandis que, lorsqu'une infirmière du RPC se prononce sur une invalidité, elle applique un programme.

[186] Selon ce que je crois comprendre, après que M^{me} Walden eut déposé sa plainte, d'autres évaluatrices médicales se sont jointes à la plainte. Il semble que l'on s'y est pris en ajoutant simplement ces autres évaluatrices à la plainte de M^{me} Walden, au lieu que chacune d'elles dépose un formulaire de plainte. Les allégations faites par toutes les plaignantes sont donc exactement les mêmes.

[187] En conséquence, le gouvernement savait, ou aurait dû savoir, lorsque ces autres évaluatrices se sont jointes à la plainte, qu'il allait devoir répondre à des allégations de discrimination faites par les évaluatrices médicales, allégations qui remontaient à de nombreuses années, et que ces plaintes concernaient la reconnaissance professionnelle qui était refusée aux évaluateurs médicaux alors qu'elle était accordée aux conseillers médicaux.

[188] Il convient aussi de noter que l'employeur a l'obligation formelle d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination. Il n'existe pas d'obligation correspondante pour les employés

d'informer l'employeur d'un possible acte discriminatoire avant que la responsabilité de l'employeur ne prenne naissance.

[189] Le Tribunal a reconnu que les plaignantes n'ont pas à montrer que le gouvernement savait ou aurait dû savoir que les actes contestés étaient discriminatoires. Il suffira que l'acte ait eu pour effet de priver les évaluatrices médicales d'un avantage social sur le fondement d'un motif illicite.

[190] Cela dit, le Tribunal a clairement compris que la question de la connaissance ou de l'intention pouvait intéresser la question de l'indemnité selon le paragraphe 53(3) de la Loi : voir la décision du Tribunal, au paragraphe 93. De plus, l'alinéa 53(2)c) de la Loi habilite le Tribunal à indemniser la victime « de la totalité, ou de la fraction des pertes de salaire entraînées par l'acte discriminatoire » [Non souligné dans l'original.]. Par conséquent, il est clair qu'un plaignant n'a pas le droit absolu d'être automatiquement indemnisé de toutes les pertes découlant de l'acte discriminatoire. En outre, comme le faisait observer la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *FNP*, toute demande de rémunération rétroactive doit être limitée à une période raisonnable.

[191] Il peut exister, dans un cas donné, une foule de raisons pour lesquelles une limite devrait être imposée aux sommes accordées en vertu de l'article 53 de la Loi, notamment les aspects touchant la conduite des plaignants : voir par exemple *Chopra c. Canada (Procureur général)*, 369 N.R. 207, au paragraphe 40. Le Tribunal a d'ailleurs explicitement reconnu qu'il avait la faculté d'imposer une limite aux pertes indemnisables causées par l'acte discriminatoire en cause dans la présente affaire.

[192] Il est donc clair que le Tribunal a laissé la porte ouverte à un examen des arguments du gouvernement lorsqu'il étudierait l'indemnité à accorder en vertu de l'alinéa 53(2)c) de la Loi : voir la décision du Tribunal, au paragraphe 146. La manière dont le Tribunal a finalement décidé d'exercer son pouvoir réparateur est l'objet d'une autre instance, dont je ne suis pas ici saisie.

Conclusion

[193] Pour ces motifs, je suis arrivée à la conclusion que la décision du Tribunal est raisonnable, en ce sens qu'elle répond à la norme de justification, de transparence et d'intelligibilité énoncée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunsmuir*. Je suis également convaincue que la décision du Tribunal entre dans la gamme des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. En conséquence, la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

Dépens

[194] Je ne vois aucune raison pour laquelle les dépens ne devraient pas suivre le sort du principal pour autant que soient concernées les plaignantes. Puisque toutes les plaignantes ayant comparu dans le cadre de la présente demande étaient représentées par le même avocat, un seul mémoire de dépens sera accordé. Compte tenu de son mandat d'intérêt public, la Commission n'a pas sollicité ses dépens, et il ne lui en est pas adjugé.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la demande de contrôle judiciaire est rejetée, un seul mémoire de dépens étant accordé aux défenderesses Ruth Walden *et al.* La Commission canadienne des droits de la personne supportera ses propres dépens.

« Anne Mactavish »

Juge

Traduction certifiée conforme
David Aubry, LL.B.

ANNEXE

Loi canadienne sur les droits de la personne

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

a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;

b) de le défavoriser en cours d'emploi.

7. It is a discriminatory practice, directly or indirectly,

(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or

(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee, on a prohibited ground of discrimination.

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

10. It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or employer organization

(a) to establish or pursue a policy or practice, or

(b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment, that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

11. (1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

(2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

(3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2).

(5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(7) Pour l'application du présent article, «salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :

a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;

b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;

c) des rétributions en nature;

(2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

(3) Separate establishments established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wages between male and female employees shall be deemed for the purposes of this section to be the same establishment.

(4) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines, issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 27(2), to be a reasonable factor that justifies the difference.

(5) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

(6) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.

(7) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes

(a) salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages and bonuses;

(b) reasonable value for board, rent, housing and lodging;

(c) payments in kind;

d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;

e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

53. (1) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur rejette la plainte qu'il juge non fondée.

(2) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur qui juge la plainte fondée, peut, sous réserve de l'article 54, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire :

a) de mettre fin à l'acte et de prendre, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables, notamment :

(i) d'adopter un programme, un plan ou un arrangement visés au paragraphe 16(1),

(ii) de présenter une demande d'approbation et de mettre en oeuvre un programme prévus à l'article 17;

b) d'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont l'acte l'a privée;

(d) employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans and all forms of health insurance plans; and

(e) any other advantage received directly or indirectly from the individual's employer.

53. (1) At the conclusion of an inquiry, the member or panel conducting the inquiry shall dismiss the complaint if the member or panel finds that the complaint is not substantiated.

(2) If at the conclusion of the inquiry the member or panel finds that the complaint is substantiated, the member or panel may, subject to section 54, make an order against the person found to be engaging or to have engaged in the discriminatory practice and include in the order any of the following terms that the member or panel considers appropriate:

(a) that the person cease the discriminatory practice and take measures, in consultation with the Commission on the general purposes of the measures, to redress the practice or to prevent the same or a similar practice from occurring in future, including

(i) the adoption of a special program, plan or arrangement referred to in subsection 16(1), or

(ii) making an application for approval and implementing a plan under section 17;

(b) that the person make available to the victim of the discriminatory practice, on the first reasonable occasion, the rights, opportunities or privileges that are being or were denied the victim as a result of the practice;

c) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte;

(*c*) that the person compensate the victim for any or all of the wages that the victim was deprived of and for any expenses incurred by the victim as a result of the discriminatory practice;

d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des frais supplémentaires occasionnés par le recours à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte;

(*d*) that the person compensate the victim for any or all additional costs of obtaining alternative goods, services, facilities or accommodation and for any expenses incurred by the victim as a result of the discriminatory practice; and

e) d'indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral.

(*e*) that the person compensate the victim, by an amount not exceeding twenty thousand dollars, for any pain and suffering that the victim experienced as a result of the discriminatory practice.

(3) Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2), le membre instructeur peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$, s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsideré.

(3) In addition to any order under subsection (2), the member or panel may order the person to pay such compensation not exceeding twenty thousand dollars to the victim as the member or panel may determine if the member or panel finds that the person is engaging or has engaged in the discriminatory practice wilfully or recklessly.

(4) Sous réserve des règles visées à l'article 48.9, le membre instructeur peut accorder des intérêts sur l'indemnité au taux et pour la période qu'il estime justifiés.

(4) Subject to the rules made under section 48.9, an order to pay compensation under this section may include an award of interest at a rate and for a period that the member or panel considers appropriate.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-55-08

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA c.
RUTH WALDEN *ET AL.* et LA COMMISSION
CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 mars 2010

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** La juge Mactavish

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** Le 4 mai 2010

COMPARUTIONS :

Patrick Bendin
Claudine Patry

POUR LE DEMANDEUR (PGC)

D. Laurence Armstrong
Heather Wellman

POUR LES DÉFENDERESSES
(RUTH WALDEN *ET AL.*)

Daniel Poulin

POUR LA DÉFENDERESSE
(LA CCDP)

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

John H. Sims, c.r.
Sous-procureur général du Canada

POUR LE DEMANDEUR (PGC)

Armstrong Wellman
Avocats
Victoria (C.-B.)

POUR LES DÉFENDERESSES
(RUTH WALDEN *ET AL.*)

La Commission canadienne des droits de la
personne
Conseiller juridique
Ottawa (Ontario)

POUR LA DÉFENDERESSE
(LA CCDP)