

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20150507**

**Dossier : T-1726-13**

**Référence : 2015 CF 599**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 7 mai 2015**

**En présence de monsieur le juge O'Keefe**

**ENTRE :**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**demandeur**

**et**

**LESLIE HICKS**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] Le demandeur, le procureur général du Canada, agissant pour le compte de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), a soumis la demande de contrôle judiciaire en l'espèce à l'encontre d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) relativement à la demande d'indemnité pour occupation temporaire de deux résidences (IOTDR) qu'avait présentée le défendeur, Leslie Hicks, en vertu de la Directive sur la réinstallation (DR) du Conseil du Trésor.

[2] Le demandeur cherche à obtenir une ordonnance annulant la décision du Tribunal, une ordonnance d'adjudication de dépens dans la présente affaire et tout autre redressement que la Cour peut estimer juste ou approprié.

I. Le contexte

[3] À titre d'employé de RHDC, le défendeur a quitté Sydney (Nouvelle-Écosse) pour s'installer à Ottawa (Ontario) afin d'occuper un nouveau poste, car son ancien poste de conseiller principal pour la Commission de la sécurité dans les mines de charbon est devenu excédentaire. Voici la chronologie des faits.

[4] Le 21 janvier 2002, le défendeur a reçu une lettre d'offre officielle en date du 14 janvier 2002 pour une réinstallation. La lettre indique que [TRADUCTION] « les dépenses de réinstallation seront remboursées aux frais de l'État conformément à la Directive sur la réinstallation du Conseil du Trésor ».

[5] Le 18 février 2002, une lettre révisée a été envoyée au défendeur pour l'informer des conditions de son déploiement (lettre de février). Le défendeur a accepté l'offre révisée par courriel le 21 février 2002.

[6] Le 27 février 2002, une lettre de confirmation a été envoyée au défendeur pour l'informer qu'il était affecté à un poste d'ingénieur en sécurité industrielle à temps plein, d'une durée indéterminée au sein de la Direction générale du travail de la Division de santé et sécurité au

travail et indemnisation du demandeur. Le nouveau poste commençait le 4 mars 2002 à l'administration centrale à Hull (Québec) (AC).

[7] Le 16 septembre 2002, le défendeur a commencé à travailler à l'AC. Il a officiellement déménagé à Ottawa le 17 octobre 2002. Son épouse n'a pas déménagé avec lui, en partie à cause de la mauvaise santé de sa mère; le défendeur et son épouse ont donc conservé deux résidences. Pendant ce temps, sa belle-mère a déménagé dans un appartement avec assistance en mai 2002 et a ensuite emménagé dans un centre de soins de longue durée le 9 octobre 2003.

[8] Le 22 septembre 2004, le défendeur a présenté, en vertu de la DR, une demande de remboursement des dépenses au titre de l'aide offerte en cas d'occupation temporaire de deux résidences; cette demande s'élevait à 21 247 \$, ce qui couvrait les 12 premiers mois de la période de réinstallation, soit du 1<sup>er</sup> octobre 2002 au 20 septembre 2003. Cette demande a été rejetée le 23 novembre 2004.

[9] Le 2 décembre 2004, le défendeur a déposé un grief contestant ce refus. Son grief a été rejeté au premier palier le 10 février 2005. La raison invoquée pour rejeter le grief était que le défendeur n'avait [TRADUCTION] « pas droit à l'indemnité pour occupation temporaire de deux résidences parce qu'il était locataire, et non propriétaire, d'une maison à Sydney ».

[10] Le 17 juin 2005, le grief du défendeur a été rejeté au second palier. Sa demande relativement à sa belle-mère ne pouvait pas être approuvée, parce qu'elle ne vivait pas avec lui dans la résidence principale et qu'à ce titre, elle ne pouvait être considérée comme étant une

personne à charge en vertu de la DR de 1993. Selon la DR de 1993, une « personne à charge » s'entend d'un membre de la famille qui réside « en permanence » avec l'employé.

[11] Le 15 mars 2006, le grief du défendeur a été rejeté au troisième palier devant le Conseil national mixte (CNM), et ce, pour les mêmes raisons qu'au second palier. Le 18 juillet 2006, son grief a été renvoyé à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).

[12] Le 19 juillet 2006, le défendeur a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission).

[13] Le 13 janvier 2007, la belle-mère du défendeur est décédée au centre d'hébergement.

[14] Le 2 février 2007, la CRTFP a rejeté le grief du défendeur pour les mêmes raisons qu'au troisième palier.

[15] Le 26 octobre 2007, la Commission a informé le défendeur qu'elle ne traiterait pas sa plainte, pour le motif prévu à l'alinéa 41(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 (la Loi ou la LCDP). Le défendeur a demandé le contrôle judiciaire du refus de la Commission à la présente Cour et sa demande a été accueillie le 19 septembre 2008.

[16] Le 1<sup>er</sup> avril 2009, la définition de « personne à charge » prévue à la DR a été élargie, de manière à ce que l'expression « qui réside en permanence avec l'employé » comprenne aussi

« une personne qui habite à l'extérieur de la résidence de l'employé et à l'égard de laquelle celui-ci a officiellement déclaré qu'il avait une responsabilité en matière d'aide ou de soutien » (Directive de 2009).

[17] Après la décision de la Cour fédérale, la Commission a commencé à enquêter sur la plainte du défendeur et a recommandé la conciliation dans son rapport d'enquête du 12 juillet 2010. Les séances de conciliation ont eu lieu, mais se sont avérées vaines.

[18] Le 9 novembre 2011, la Commission a renvoyé l'affaire au Tribunal.

## II. La décision faisant l'objet du contrôle

[19] L'audience s'est déroulée du 15 au 17 avril et le 7 mai 2013 à Ottawa (Ontario). La décision du Tribunal datée du 18 septembre 2013 donnait raison au défendeur, M. Hicks.

[20] Le Tribunal devait trancher la réclamation du défendeur fondée sur les motifs illicites de la situation de famille et de l'invalidité. Le Tribunal a cité les articles 3, 7 et 10 de la Loi et il a affirmé que la nature de la plainte consistait à juger si la décision du demandeur de refuser le paiement de l'IOTDR était discriminatoire. Il a décidé que l'alinéa 7b) s'appliquait à la plainte en l'espèce, en vertu du motif de distinction illicite fondée sur la situation de famille.

[21] Premièrement, le Tribunal a jugé que les distinctions en vertu de la DR de 1993 entre la personne « qui réside en permanence avec l'employé » et celle dont ce n'est pas le cas portaient préjudice au défendeur.

[22] Deuxièmement, le Tribunal a tranché la question de savoir si les différences de traitement découlant de la DR de 1993 étaient fondées sur la situation de famille. Il a souligné que même si le terme « situation de famille » n'est pas défini dans la Loi, la jurisprudence reconnaît que ce motif protège la situation de famille au sens absolu (être ou non dans une relation familiale), la situation familiale au sens relatif (qui sont les membres de la famille d'une personne), les circonstances particulières ou les caractéristiques familiales d'une personne ainsi que les devoirs et les obligations que peuvent entraîner la famille. Pour appuyer sa décision, il a cité l'arrêt *B c Ontario (Commission des droits de la personne)*, 2002 CSC 66, [2002] 3 RCS 403, aux paragraphes 39 à 41 et 57, et la décision *Canada (Procureur général) c Johnstone*, 2013 CF 113, [2013] ACF n° 92, aux paragraphes 104 à 113 (*Johnstone*).

[23] Le Tribunal a souligné que la présente plainte n'est pas « un conflit entre le travail du plaignant et ses obligations familiales, mais elle porte sur le rejet d'une indemnité ». Il a examiné l'objet du régime d'avantages sociaux, qui était d'aider les employés qui étaient mutés à se réinstaller de la manière la plus efficace possible, tout en reconnaissant que ce critère d'efficacité devait être tempéré par tout ennui que pourrait subir l'employé muté ou sa famille. Le Tribunal a mentionné que c'était l'épouse du défendeur qui prenait soin de sa belle-mère. Il a jugé que le refus était fondé sur une caractéristique de la famille du défendeur, soit, le fait que son épouse et lui prenaient soin de sa belle-mère âgée qui, en raison d'une déficience permanente, ne pouvait pas habiter avec eux dans la maison familiale. Il a conclu que les obligations inhérentes aux soins prodigués aux personnes âgées étaient visées par la protection contre la discrimination fondée sur la situation de famille et que le refus du demandeur d'accorder au défendeur l'indemnité demandée à titre d'IOTDR constitue un acte discriminatoire à première vue, parce que l'IOTDR

était trop restrictive et discriminatoire. Le Tribunal a cité en référence les arrêts *Brooks c Canada Safeway Ltd*, [1989] 1 RCS 1219, [1989] ACS n° 42 [*Brooks*], et *Battlefords and District Co-operative Ltd c Gibbs*, [1996] 3 RCS 566, [1996] ACS n° 55 (*Gibbs*).

[24] Le Tribunal, après avoir été convaincu que le défendeur avait établi une preuve prima facie de discrimination fondée sur sa situation de famille, a examiné les arguments du demandeur. Voici comment il a résumé les arguments du demandeur selon lesquels il s'agissait d'une exigence professionnelle justifiée : 1) la belle-mère du défendeur ne pouvait pas être considérée comme étant une « personne à charge » au sens de la DR de 1993, car elle ne résidait pas chez le défendeur; 2) la belle-mère du plaignant était une personne ayant une incapacité permanente et n'était pas une personne atteinte d'une maladie temporaire; 3) le défendeur était locataire, et non propriétaire, de sa résidence en Nouvelle-Écosse; 4) le demandeur accordait la priorité à l'utilisation efficace des ressources publiques.

[25] Le Tribunal a conclu que la défense du demandeur fondée sur l'exigence professionnelle justifiée ne tenait pas la route, puisque le demandeur n'a pas été en mesure de fournir de références concernant la distinction entre un locataire et un propriétaire et qu'il n'a pas présenté de preuve pour étayer son argument quant à la priorité accordée à l'utilisation efficace des ressources. Il a cité à l'appui de sa conclusion la décision *Johnstone c Canada (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2010 TCDP 20, [2010] DCDP n° 20, aux paragraphes 348 à 351.

[26] Le Tribunal a examiné les mesures de redressement demandées par le défendeur.

[27] Premièrement, le Tribunal a conclu que la préclusion pour question déjà tranchée ne s'applique pas, la CRTFP n'avait pas traité la question du montant de la demande d'IOTDR.

[28] Deuxièmement, en ce qui concerne l'indemnité au défendeur pour les dépenses encourues, le Tribunal a reconnu qu'il n'avait pas suffisamment de renseignements pour prendre une décision éclairée quant à l'interprétation et à l'application de l'IOTDR et pour déterminer le montant réel de la demande d'IOTDR. Il a laissé aux parties la tâche de déterminer le montant et est resté saisi de l'affaire pendant trois mois au cas où les parties seraient incapables d'en arriver à une entente.

[29] Troisièmement, relativement à l'indemnité pour préjudice moral, le Tribunal a indiqué que le défendeur avait fourni une justification pour son congé de maladie, mais qu'il n'a présenté aucun rapport médical concernant le stress, la frustration et la déception allégués. Il a affirmé que son stress était causé par le fait que le problème avec son employeur n'était pas réglé et par la bataille constante qu'il avait dû livrer, y compris le dépôt d'une série de griefs. Le Tribunal a souligné que le défendeur a demandé 20 000 \$, ce qui est le montant maximum que le Tribunal peut accorder. Il lui a accordé 15 000 \$ en raison de la pratique discriminatoire.

[30] Quatrièmement, le Tribunal a examiné la question de l'indemnité pour la perpétration d'un acte discriminatoire de manière délibérée ou inconsidérée. Il a indiqué que le défendeur souhaitait obtenir 20 000 \$, ce qui est le montant maximal, réservé aux cas les plus graves. Il a fait observer que le demandeur ne semblait pas avoir tenu compte de la LCDP en adoptant une application aussi rigide de la DR de 1993. En outre, il a jugé que le demandeur n'avait pas tenu

compte de son obligation de prévoir des mesures d'accommodement, pour autant que celles-ci n'entraînent pas de contrainte excessive, lorsqu'il a été confronté à une situation de famille difficile et à une demande de compassion. Le Tribunal a conclu que le demandeur avait fait preuve de mépris et d'indifférence envers la situation de famille du défendeur et envers les conséquences du refus de faire droit à la demande d'IOTDR. Étant donné ces conclusions, le Tribunal a donc accordé un montant de 20 000 \$ au défendeur.

[31] Finalement, le Tribunal a accordé des intérêts conformément au paragraphe 9(12) des Règles de procédure du Tribunal, c'est-à-dire des intérêts calculés à taux simple sur une base annuelle au taux fixé par la Banque du Canada.

### III. Les questions en litige

[32] Le demandeur soulève les questions suivantes :

1. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en soutenant que l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille comprend la « discrimination fondée sur des caractéristiques familiales »?
2. Si l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille comprend la « discrimination fondée sur des caractéristiques familiales », le Tribunal a-t-il commis une erreur en affirmant que RHDCC avait rejeté la demande d'IOTDR du défendeur en raison d'une caractéristique familiale et que l'organisme avait contrevenu à la Loi en ne tenant pas compte du contexte familial du défendeur?
3. Si la décision du demandeur de rejeter la demande d'IOTDR du défendeur constitue une pratique discriminatoire, le Tribunal a-t-il commis une erreur en

accordant une indemnité pour préjudice moral dont le montant est au sommet de l'échelle et en accordant une indemnité pour conduite délibérée et inconsidérée?

[33] Le défendeur soulève les questions suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable?
2. Le Tribunal a-t-il commis une erreur dans sa compréhension de la nature et de la portée de la plainte en matière de droits de la personne présentée par le défendeur?
3. Le Tribunal a-t-il adapté la Directive sur la réinstallation en omettant de tenir compte du fait qu'une personne à charge doit souffrir d'une « maladie temporaire » pour qu'une IOTDR puisse être accordée?
4. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille empêche une différence de traitement fondé sur les caractéristiques familiales?
5. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que l'employeur a rejeté la demande d'IOTDR du défendeur en raison des caractéristiques familiales de ce dernier?
6. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que l'employeur n'a pas réussi à établir l'existence d'une contrainte excessive?
7. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en accordant 15 000 \$ au défendeur pour préjudice moral?
8. Le Tribunal a-t-il commis une erreur en accordant au défendeur 20 000 \$ pour perpétration d'un acte discriminatoire de manière délibérée et inconsidérée?

[34] À mon avis, il y a cinq questions en litige :

- A. Quelle est la norme de contrôle applicable?
- B. Le Tribunal a-t-il commis une erreur susceptible de contrôle en concluant que le concept de situation de famille englobait les obligations inhérentes aux soins prodigués aux personnes âgées?
- C. Le Tribunal a-t-il commis une erreur susceptible de contrôle en définissant le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille?
- D. Le Tribunal a-t-il commis une erreur susceptible de contrôle dans son application du critère juridique aux faits de l'espèce?
- E. Les redressements accordés par le Tribunal étaient-ils raisonnables en ce qui a trait : a) à l'indemnité pour préjudice moral et b) à l'indemnité pour perpétration d'un acte discriminatoire de manière délibérée et inconsidérée?

#### IV. Les observations écrites du demandeur

[35] Le demandeur soutient que la norme de contrôle applicable pour déterminer la portée de la situation de famille à titre de motif de distinction illicite était celle de la décision correcte avant l'arrêt *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190 (*Dunsmuir*); mais après l'arrêt *Dunsmuir*, cette question a été examinée selon la norme de la raisonnable, mais dont l'éventail des issues possibles acceptables pouvant se justifier était plus restreint (voir *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 53, [2011] 3 RCS 471, aux paragraphes 23 et 24). Il affirme que la norme en ce qui a trait à la discrimination *prima facie* est celle de la décision correcte (voir *Sketchley c Canada*

(*Procureur général*), 2005 CAF 404, [2006] 3 RCF 392). Il fait valoir que le Tribunal a moins de latitude lorsque l'affaire porte sur le droit à l'égalité (voir arrêt *Canada (Procureur général) c Commission canadienne des droits de la personne*, 2013 CAF 75, [2013] ACF n° 249, au paragraphe 14 (*CCDP*)) et, par conséquent, que la présente Cour devrait faire preuve d'un moins grand degré de déférence en examinant cette affaire.

[36] Le demandeur passe d'abord en revue l'objet et la portée de la DR. Il souligne les renseignements suivants. La DR vise à ce que la réinstallation des employés soit la plus efficace possible, c'est-à-dire au coût le plus raisonnable pour l'État, tout en causant le moins d'ennuis possible à l'employé muté et à sa famille. La DR prévoit, pour les besoins de cet objet, le versement d'une IOTDR pour les personnes à charge des employés. Dans les critères d'admissibilité à l'IOTDR, l'article 2.11.3 indique qu'aucune aide n'est accordée « lorsque la séparation de la famille est voulue pour des raisons personnelles ». Le demandeur reconnaît que le 1<sup>er</sup> avril 2009, une nouvelle DR a élargi la définition de « personne à charge » pour y inclure « une personne qui habite à l'extérieur de la résidence de l'employé et à l'égard de laquelle celui-ci a officiellement déclaré qu'il avait une responsabilité en matière d'aide ou de soutien ».

[37] Le demandeur soumet les arguments suivants relativement à la première question en litige qu'il a soulevée : i) l'analyse juridique effectuée par le Tribunal relativement à l'interprétation de « situation de famille » dans le contexte de la LCDP était viciée; et ii) la situation de famille exclut les caractéristiques familiales.

[38] En l'espèce, le Tribunal a conclu que la DR ne faisait pas de distinction selon la situation de famille au sens absolu du défendeur, ni selon sa situation de famille au sens relatif, à savoir, les personnes qui font partie de sa famille; la DR se tourne plutôt vers les personnes pour lesquelles le défendeur peut demander l'IOTDR, en exigeant que sa belle-mère, la personne à charge, réside avec lui en raison d'une maladie temporaire.

[39] Le demandeur soutient que même si le défendeur a présenté sa réclamation uniquement en tenant compte de la définition de personne à charge dans la DR, le Tribunal a élargi, à tort, sa réclamation aux caractéristiques familiales. Il affirme que le Tribunal a permis au défendeur de modifier sa plainte pour y inclure le motif de la maladie temporaire, qui, conceptuellement, n'est pas lié à une plainte fondée sur la définition de personne à charge. Par la suite, le Tribunal a réécrit la DR, de manière à ce que soient autorisées les demandes d'IOTDR visant à alléger le coût du maintien d'une seconde résidence pour une personne souffrant d'une maladie chronique, alors que l'objet initial déclaré de la DR était de compenser les frais rattachés à la deuxième résidence lorsqu'un des logements est occupé par une personne à charge à cause d'une maladie temporaire.

[40] Le demandeur affirme que le Tribunal a réalisé une analyse juridique viciée en réintroduisant une version élargie de la « discrimination fondée sur les obligations familiales » sous prétexte de la « discrimination fondée sur les caractéristiques familiales », en concluant que ce dernier motif protège aussi les fonctions et les obligations de M. Hicks au sein de sa famille.

[41] Ensuite, le demandeur fait valoir que le motif de la situation de famille exclut les caractéristiques familiales. Il cite la décision *Gonzalez c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, [1997] 3 CF 646, [1997] ACF n° 790, dans laquelle la Cour a examiné une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* permettant aux parents de recevoir cinq semaines supplémentaires de prestations parentales si leur enfant arrive à la maison après avoir atteint l'âge de six mois et qu'il est atteint d'un problème de santé qui nécessite la prolongation de la période de soins parentaux. La Cour y a conclu que la règle concernant l'âge de six mois constituait une pratique discriminatoire. Le demandeur affirme que la Cour, dans cette affaire, n'était pas parfaitement consciente des questions complexes soulevées par le motif de distinction fondée sur la situation de famille. Il a ensuite cité les décisions *Johnstone* et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Seeley*, 2013 CF 117, [2013] ACF n° 97 (*Seeley*), qui étaient, au moment des faits, devant la Cour d'appel fédérale dans le cadre d'appels concernant la signification et la portée de la situation de famille. Le demandeur soutient que l'interprétation appropriée des lois ne devrait pas inclure les caractéristiques familiales et que le Parlement n'avait pas l'intention d'inclure les caractéristiques familiales dans la situation de famille.

[42] Dans le mémoire supplémentaire du demandeur, celui-ci prétend que l'on peut remettre en question la mesure dans laquelle l'interprétation du concept de situation de famille dégagée par la Cour d'appel fédérale, qui englobe les obligations liées à la garde des enfants, s'applique aux soins aux personnes âgées.

[43] En ce qui concerne la deuxième question en litige, le demandeur affirme que le refus d'accorder l'IOTDR n'est pas discriminatoire et qu'une telle mesure d'accommodement dépasse la portée de la DR.

[44] Premièrement, pour ce qui est de la justification du refus, il soutient que RHDCC n'a pas rejeté la demande d'IOTDR du défendeur en raison de la situation de famille, que ce soit au sens absolu ou au sens relatif. Le demandeur affirme que ce ne sont pas toutes les distinctions faites en fonction d'un motif illicite qui correspondent à de la discrimination au sens des lois sur les droits de la personne (voir la décision *Gonzalez* et l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4, [2007] 1 RCS 161, au paragraphe 49). Il prétend que l'exigence de la DR à savoir que la personne à charge doit résider avec le plaignant de façon permanente et occuper une de ses résidences en raison d'une maladie temporaire pour ouvrir l'admissibilité à l'IOTDR n'est pas arbitraire et a un lien rationnel avec les objectifs de la DR. Il cite l'arrêt *Alberta (Minister of Human Resources and Employment) c Alberta (Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Commission)*, 2006 ABCA 235, 62 Alta LR (4<sup>e</sup>) 209 à l'appui. Dans cette affaire, un plaignant s'est vu refuser une allocation-logement pendant qu'il vivait avec sa mère et la Cour a jugé que le gouvernement a le pouvoir discrétionnaire d'établir un régime d'aide sociale, pourvu qu'il ait un fondement suffisant en réalité et fasse preuve de bon sens.

[45] Le demandeur soutient qu'en l'espèce, la politique sous-tendant la DR est à la fois spécifique et limitée. Il affirme que les employés n'ont pas besoin de maintenir une seconde résidence pour faciliter leur réinstallation, sauf si des personnes à charge de leur famille habitent

avec eux dans ces résidences. Dans le cas qui nous intéresse, la personne à charge ne résidait pas avec l'employé et par conséquent, il n'était pas nécessaire que l'employé conserve son ancienne résidence pour elle. Les dépenses supplémentaires découlent de la séparation volontaire de la famille pour des raisons personnelles et l'aide est refusée à juste titre.

[46] Deuxièmement, en ce qui concerne la portée de la DR, le demandeur indique que la DR n'a pas pour but de faciliter les arrangements médicaux et les autres arrangements relatifs à la prestation de soins pour les personnes à charge; elle leur permet plutôt de continuer de vivre dans l'ancienne résidence de l'employé pendant une période précise, jusqu'à ce qu'il lui soit possible de rejoindre l'employé. Il prétend que le Tribunal a adapté la DR en prévoyant des mesures d'accommodement fondées sur les caractéristiques familiales du défendeur en lui accordant l'IOTDR et qu'à ce titre, il s'agit d'une conception différente de la DR.

[47] Pour ce qui est de la troisième question, le demandeur affirme que l'analyse du Tribunal n'est pas complète et que même si elle l'était, le montant accordé pour préjudice moral aurait dû être au bas de l'échelle et que le montant des dommages à titre d'indemnité spéciale était injustifié, puisqu'il n'a pas agi de manière inconsidérée lors du rejet de la demande.

[48] En ce qui concerne l'indemnité accordée pour préjudice moral, le Tribunal devrait se pencher sur l'existence d'une preuve de manifestations physiques ou mentales du stress occasionné par le préjudice moral, soit de la perte du respect découlant de la pratique discriminatoire alléguée. Le demandeur soutient que la situation en l'espèce ne correspond pas au degré de préjudice et de perte de l'estime de soi décrit à l'alinéa 53(2)e) de la Loi. Pour

appuyer ses dires, il cite la décision *Morgan c Forces armées canadiennes*, [1989] DCDP n° 5.

Le refus dont il est question n'a pas amené le défendeur à souffrir d'un conflit entre ses obligations familiales et les exigences de son travail.

[49] En ce qui concerne l'indemnité spéciale accordée en raison de la commission d'un acte discriminatoire de manière délibérée et inconsidérée, le demandeur affirme qu'en l'espèce, RHDCC n'a pas eu [TRADUCTION] « dans une certaine mesure, une intention ou un comportement à ce point dénué de prudence, ou encore, un mépris des conséquences de ce comportement ». Il soutient que l'objectif de la Loi est de remédier à la discrimination, et non pas de punir le demandeur dans la présente affaire. En l'espèce, RHDCC n'a pas eu un comportement dénué de prudence en rejetant la demande d'IOTDR du défendeur et il ne l'a pas fait au mépris des conséquences de cette décision. Le demandeur indique que le refus a été fait selon les normes de gestion habituelles.

#### V. Les observations écrites du défendeur

[50] Le défendeur soutient que la norme de contrôle applicable à une décision d'un tribunal des droits de la personne en ce qui a trait aux questions de droit concernant les dispositions antidiscrimination de la Loi est la norme de la raisonnable (voir arrêts *Saskatchewan (Human Rights Commission) c Whatcott*, 2013 CSC 11, [2013] 1 RCS 467, aux paragraphes 166 à 168, et *CCDP*, aux paragraphes 10 à 14). Il soutient aussi que la Cour ne devrait pas faire preuve d'une [TRADUCTION] « déférence moindre » à l'égard des décisions du Tribunal concernant les questions juridiques, car un degré variable de déférence va à l'encontre de la conclusion tirée par

la Cour suprême dans l'arrêt *Dunsmuir* (voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Almon Equipment Limited*, 2010 CAF 193, [2011] 4 RCF 203, aux paragraphes 32 et 33).

[51] Cependant, plus loin dans le mémoire supplémentaire du défendeur, celui-ci souligne que, conformément à l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Johnstone c Canada (Services frontaliers)*, 2014 CAF 110, [2014] CAF n° 455, aux paragraphes 36 à 52 (*Johnstone CAF*), récemment publié, le sens et la portée du concept de situation de famille en tant que motif de distinction illicite ainsi que le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur ce motif de distinction illicite sont assujettis à la norme de contrôle de la décision correcte.

[52] En réponse à l'argument du demandeur concernant la modification unilatérale de la plainte du défendeur, il affirme que le Tribunal n'a pas modifié sa plainte. Il soutient que lorsqu'il a contesté la réponse de RHDCC refusant l'IOTDR, il était en désaccord avec la justification donnée à l'appui du rejet, autant en ce qui a trait à la maladie temporaire qu'à la définition de personne à charge.

[53] De plus, le défendeur fait valoir que le Tribunal n'a pas adapté la DR. Il dit que la limite de la « maladie temporaire » a été imposée à titre de moyen de respecter l'objectif déclaré, soit la réinstallation de l'employé de la façon la plus efficace possible, c'est-à-dire au coût le plus raisonnable pour l'État, tout en causant le moins d'ennuis possible à l'employé muté et à sa famille, et que ce moyen constitue une couverture sélective, et ce, pour des motifs fondés sur la situation de famille.

[54] Par la suite, le défendeur affirme que le motif de la situation de famille englobe les caractéristiques familiales. À l'appui, il cite les décisions suivantes : *Gonzalez; Johnstone; Seeley* et *Patterson c Canada (Agence du revenu)*, 2011 CF 1398, [2011] ACF n° 1706, aux paragraphes 34 et 35.

[55] Dans son exposé, le défendeur soutient que l'analyse dans les arrêts de la Cour d'appel fédérale *Johnstone CAF* et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Seeley*, 2014 CAF 111, 458 NR 349 (*Seeley CAF*) devrait s'appliquer aux obligations découlant des soins prodigués aux personnes âgées. Il souligne que le terme « situation de famille » devrait être interprété largement (arrêt *Johnstone CAF*, aux paragraphes 61, 62, 67 et 70). De plus, les soins prodigués aux personnes âgées sont un exemple de circonstances familiales protégées par l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille (*R c Peterson*, [2005] OJ n° 4450 (*Peterson*)). Il soutient que même si ces deux affaires ne traitaient pas de soins prodigués aux personnes âgées, la Cour d'appel a affirmé que le critère doit demeurer souple, de manière à ce qu'il soit adapté aux diverses circonstances. Il offre une autre analogie en ce qui a trait aux mesures d'adaptation religieuse et soutient qu'il ne devrait pas être plus pénible d'établir l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille que ce ne l'est à l'égard de la discrimination fondée sur des motifs religieux.

[56] En réponse à l'argument du demandeur quant au fondement rationnel d'une limitation de l'admissibilité à l'IOTDR, le défendeur fait observer que cette limitation peut avoir le même effet perturbateur sur la famille d'un employé, peu importe si i) la personne à charge réside avec l'employé; ii) la personne à charge souffre d'une maladie temporaire ou chronique, et iii) la

personne à charge se porte assez bien pour déménager avec l'employé. Il souligne que même la Directive de 2009 a été modifiée pour maintenant y englober une personne à charge qui ne réside pas à la résidence de l'employé. Par conséquent, il affirme que le Tribunal avait raison de conclure que l'IOTDR prévoit une couverture sélective, et qu'elle est donc discriminatoire. À l'appui, il cite les deux arrêts invoqués dans la décision du Tribunal : *Brooks* et *Gibbs*.

[57] Le défendeur affirme, dans son mémoire supplémentaire, que les soins prodigués à sa belle-mère jusqu'à ce qu'elle soit admise dans un centre d'hébergement découlent d'une obligation morale familiale plutôt que d'un choix personnel. À titre subsidiaire, il soutient que son épouse avait l'obligation légale d'aider sa mère, conformément au *Maintenance and Custody Act* de Nouvelle-Écosse, RSNS 1989, c 160, articles 15 à 17 (voir *Barrington c Shand*, [1984] WDFL 1393 aux paragraphes 20 et 21, 65 NSR (2d) 153).

[58] En ce qui concerne la portée de la DR, le défendeur fait valoir que le but de la DR est d'alléger le coût des soins liés aux membres malades de la famille et la DR indique clairement qu'elle s'applique aux personnes à charge qui sont malades. En limitant l'application de la prestation aux personnes à charge qui ne sont que temporairement malades ou qui vivent chez l'employé réinstallé, il était raisonnable pour le Tribunal de conclure qu'il s'agissait d'une prestation à couverture restrictive. Il prétend qu'il était raisonnable pour le Tribunal de conclure que l'employeur n'a pas réussi à justifier la discrimination liée à l'emploi en raison d'une contrainte excessive. Ce fait est d'ailleurs démontré par la modification apportée dans la DR en 2009.

[59] En ce qui concerne l'indemnité accordée pour préjudice moral, le défendeur soutient que, même si chaque affaire dépend des faits, cinq décisions antérieures appuient l'adjudication d'un montant de 15 000 \$ associée à la discrimination fondée sur la situation de famille; un tel montant fut accordé dans les décisions *Johnstone; Hoyt c Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2006 TCDP 33, [2006] DCDP n° 33, aux paragraphes 140 à 142; *Richards c Canadian National Railway*, 2010 TCDP 24, [2010] DCDP n° 24, au paragraphe 245, et *Whyte c Canadian National Railway*, 2010 TCDP 22, [2010] DCDP n° 22, au paragraphe 253. Par conséquent, le montant accordé en l'espèce est raisonnable et appartient aux issues possibles et acceptables.

[60] En ce qui concerne l'indemnité accordée pour la conduite délibérée et inconsidérée de RHDC, le défendeur a indiqué que l'indemnité prévue au paragraphe 53(3) de la Loi est censée être punitive (décision *Johnstone*, au paragraphe 155). Il soutient que le Tribunal était dans la meilleure position pour apprécier la preuve en établissant le montant des dommages-intérêts découlant de la conduite inconsidérée de l'employeur. En l'espèce, le Tribunal a fondé sa conclusion, en partie, sur les éléments probants suivants : i) l'employeur n'a pas accordé à la demande de M. Hicks l'importance qu'elle méritait; ii) l'employeur n'a jamais posé de question au sujet des besoins de M. Hicks relativement à sa situation familiale; iii) l'employeur n'a pas tenu compte de la question de savoir si les principes en matière de droits de la personne s'appliquaient à la demande de M. Hicks; iv) tout écart au texte de la DR de 1993 était considéré comme étant inimaginable; et v) l'employeur a fait preuve de mépris et d'indifférence envers la situation de famille de M. Hicks et les conséquences de sa décision.

VI. Analyse et décision

A. Question 1 - Quelle est la norme de contrôle applicable?

[61] Lorsque la jurisprudence établit déjà de manière satisfaisante la norme de contrôle applicable, il n'est pas nécessaire de reprendre cette analyse (*Dunsmuir*, au paragraphe 62).

[62] Deux arrêts récents de la Cour d'appel fédérale ont précisé la norme de contrôle appropriée pour les questions liées aux conclusions de droit du Tribunal. Dans les arrêts *Johnstone CAF*, au paragraphe 44 et *Seeley CAF*, au paragraphe 36, la Cour d'appel fédérale a conclu que la présomption d'application de la norme de la raisonnable a été réfutée et que c'est la norme de la décision correcte qui doit s'appliquer à l'interprétation juridique des lois sur les droits de la personne. La Cour d'appel fédérale a donné les raisons suivantes dans l'arrêt *Johnstone CAF*, au paragraphe 51 :

Les deux principales questions de droit soulevées dans le présent appel concernent des questions de droits et de principes fondamentaux en matière de droits de la personne. Il ne s'agit pas de questions portant sur la preuve ou simplement sur la procédure, ni sur le pouvoir d'un tribunal ou d'une commission des droits de la personne d'accorder des mesures. Il s'ensuit, par souci d'uniformité entre les diverses lois sur les droits de la personne en vigueur sur l'ensemble du territoire canadien, que le sens et la portée de la notion de situation de famille ainsi que le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve de prime abord de discrimination fondée sur ce motif de distinction illicite constituent des questions qui revêtent une importance capitale pour le système juridique et qui débordent le champ d'expertise du Tribunal de sorte que la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte : *Dunsmuir*, au paragraphe 60.

[63] Dans la présente affaire, la question de l'interprétation de la situation de famille et la question du critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination sont donc examinées selon la norme de la décision correcte (*Johnstone CAF*).

[64] En ce qui a trait aux autres questions en litige se rapportant aux conclusions du Tribunal relativement aux questions de fait ainsi qu'aux questions mixtes de fait et de droit, elles sont susceptibles de contrôle selon la norme de la raisonnable.

[65] La norme de contrôle de la raisonnable signifie que je ne devrais pas intervenir si la décision de la Commission est transparente, justifiée et intelligible et qu'elle appartient aux issues acceptables (*Dunsmuir*, au paragraphe 47). Autrement dit, je vais annuler la décision du Tribunal seulement si je ne peux comprendre pourquoi il a tiré ses conclusions ou comment les faits et le droit applicable justifient l'issue du processus (voir *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 RCS 708, au paragraphe 16). Comme la Cour suprême l'a statué dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 RCS 339, aux paragraphes 59 et 61 (*Khosa*), il n'appartient pas à la cour procédant au contrôle selon la norme de la raisonnable de substituer la solution qu'elle juge appropriée à celle qui a été retenue, ni de soupeser à nouveau les éléments de preuve.

B. Question 2 - Le Tribunal a-t-il commis une erreur susceptible de contrôle en concluant que le concept de situation de famille englobait les obligations inhérentes aux soins prodigués aux personnes âgées?

[66] Le cas présent, bien qu'il ne concerne pas les obligations parentales, est semblable, sur le plan des principes, à celui dans l'arrêt *Johnstone CAF*, car on m'a demandé de trancher si oui ou non une obligation familiale doit faire partie des motifs de distinction illicite fondée sur la situation de famille conformément à la Loi. Je conviens avec le défendeur qu'une analyse portant sur le motif de distinction illicite fondée sur la situation de famille doit demeurer souple, pour tenir compte des situations uniques. En l'espèce, je conclus que le Tribunal n'a pas commis d'erreur justifiant l'annulation de sa décision lorsqu'il a conclu que la situation de famille englobe les obligations liées à la prestation de soins aux personnes âgées.

[67] Le Tribunal a adéquatement ciblé la jurisprudence de longue date concernant l'interprétation au sens large du motif de distinction fondée sur la situation de famille comme le montre l'arrêt *B c Ontario*, au paragraphe 39 :

Le fait que le mot « état » ne limite pas la portée de la loi comme le prétendent les appelants ressort de la manière dont ce terme est qualifié dans la jurisprudence et dans les observations des parties. La question même que pose le présent pourvoi a été formulée de la manière suivante : Le paragraphe 5(1) du Code s'applique-t-il à la discrimination fondée sur « l'état au sens relatif » par opposition à « l'état au sens absolu »? Essentiellement, les appelants affirment que, considéré dans son sens ordinaire, le mot « état » s'entend d'une situation absolue; l'inclusion de la notion d'état au sens relatif dans le champ d'application de la définition exigerait l'ajout d'une réserve. Nous ne pouvons retenir cet argument. Le mot « état » peut recevoir à la fois la définition absolue et la définition relative. Qui plus est, les termes « état matrimonial » et « état familial » sont en eux-mêmes relatifs, c'est-à-dire qu'ils requièrent l'existence ou l'absence d'un lien avec une autre personne. Limiter

le mot « état » à son sens absolu serait faire abstraction de la situation même qui donne naissance à l'état concerné.

[Souligné dans l'original.]

[68] La Cour d'appel fédérale a conclu que le motif de distinction fondée sur le statut de famille doit être interprété au sens large, afin d'englober les circonstances familiales

(*Johnstone CAF*, au paragraphe 67) :

On peut utilement signaler que le législateur a choisi d'employer deux mots différents correspondant au mot anglais « status » dans la version française des articles 2 et 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : ainsi, l'expression « état matrimonial » correspond à « marital status » dans la version anglaise, et le concept beaucoup plus large de « situation de famille » correspond, quant à lui, à l'expression anglaise « family status ». Le *Nouveau Petit Robert* propose la définition large suivante pour le mot « situation » : « Ensemble des circonstances dans lesquelles une personne se trouve. » En revanche, le même dictionnaire de langue générale définit le mot « état » comme suit : « Manière d'être (d'une personne ou d'une chose) considérée dans ce qu'elle a de durable. » Cette distinction est importante et elle appuie une définition beaucoup plus large du concept de « situation de famille » (« family status ») qui englobe l'ensemble des circonstances familiales et notamment les obligations liées à la garde des enfants.

[Non souligné dans l'original.]

[69] La Cour d'appel fédérale, au paragraphe 41 de l'arrêt *Seeley CAF* a réitéré le principe énoncé dans la décision *Johnstone* à savoir pourquoi le motif de distinction illicite fondée sur la situation de famille englobe les obligations en matière de garde d'enfants :

Ainsi que la Cour en a décidé à l'occasion de l'affaire *Johnstone*, le motif de distinction illicite que constitue la situation de famille englobe les obligations parentales dont le non-respect engage la responsabilité juridique du parent envers l'enfant. En matière de garde d'enfants, les obligations qu'englobe le concept de situation de famille sont donc celles qui revêtent un caractère immuable ou

qui sont considérées comme immuables telles que celles qui font partie intégrante de la relation juridique qui existe entre le parent et son enfant. Par conséquent, les obligations en matière de garde d'enfants en cause en l'espèce sont celles que le parent ne saurait négliger sans engager sa responsabilité juridique. Cette façon d'aborder la question permet d'éviter la banalisation des droits de la personne qu'entraînerait le fait d'accorder à de simples choix personnels la protection des droits de la personne.

[70] Je juge qu'une justification similaire peut s'appliquer à l'analyse des obligations inhérentes aux soins prodigués aux personnes âgées en l'espèce. Le motif de distinction illicite fondée sur la situation de famille devrait englober les obligations en matière de prestation de soins aux personnes âgées, car le non-respect de telles obligations peut engager non seulement la responsabilité civile (*Maintenance and Custody Act*), mais aussi la responsabilité criminelle si elles ne sont pas acquittées correctement (*Peterson*). Les obligations inhérentes aux soins prodigués aux personnes âgées sont enracinées dans les valeurs sociétales canadiennes. Elles démontrent la responsabilité des enfants adultes envers leurs parents vieillissants.

[71] Par conséquent, je conclus que les soins prodigués aux personnes âgées sont un exemple de circonstances familiales protégées par l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille et le Tribunal a eu raison d'interpréter ainsi la situation.

C. Question 3 - Le Tribunal a-t-il commis une erreur susceptible de contrôle en définissant le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve prima facie de discrimination fondée sur la situation de famille?

[72] La Cour d'appel fédérale a examiné le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve prima facie de discrimination fondée sur la situation de famille dans l'arrêt *Johnstone CAF*, au paragraphe 75 :

[...] En premier lieu, le plaignant doit rapporter la preuve de prime abord de discrimination. Dès lors que cette preuve a été rapportée, l'analyse se poursuit à la seconde étape, où l'employeur doit démontrer que la politique ou la pratique appliquée constitue une exigence professionnelle justifiée et qu'il ne peut prendre des mesures d'accommodement à l'égard de la personne visée sans subir de contraintes excessives.

[73] Dans le cas qui nous intéresse, le Tribunal a correctement respecté ce critère. Il s'est d'abord assuré que le défendeur a rapporté la preuve prima facie de discrimination fondée sur le motif que constitue la situation de famille et a ensuite procédé à l'examen des arguments de l'employeur pour démontrer l'existence d'une exigence professionnelle justifiée.

[74] Par conséquent, le Tribunal n'a pas commis d'erreur susceptible de contrôle en définissant le critère juridique permettant de conclure à l'existence d'une preuve prima facie de discrimination.

D. Question 4 - Le Tribunal a-t-il commis une erreur susceptible de contrôle dans son application du critère juridique aux faits de l'espèce?

[75] En ce qui concerne le premier volet du critère, je conclus qu'il était raisonnable pour le Tribunal de juger que le défendeur a établi l'existence d'une preuve prima facie de discrimination.

[76] Pour juger si un régime de prestations est prima facie discriminatoire, il faut établir si « les prestations sont attribuées conformément au même objet, et sont néanmoins différentes en raison de caractéristiques non pertinentes relativement à cet objet, il se peut bien qu'il y ait discrimination » (*Gibbs*, au paragraphe 33).

[77] Le demandeur et le défendeur ne s'entendent pas à savoir si l'IOTDR a pour but de couvrir la situation de famille du défendeur et si les mesures d'accommodement excèdent la portée de la DR. À la lumière de la modification de la Directive de 2009, qui couvre une personne à charge résidant à l'extérieur de la résidence de l'employé, je conclus que l'IOTDR vise à offrir une aide aux employés réinstallés, peu importe si la personne à charge réside avec l'employé, si elle souffre d'une maladie temporaire ou chronique et si elle est assez bien portante pour déménager avec l'employé. Par conséquent, en limitant l'application de la prestation aux personnes à charge qui ne sont que temporairement malades ou qui vivent avec l'employé réinstallé, il était raisonnable pour le Tribunal de conclure qu'il s'agit d'une couverture sélective justifiant une conclusion d'existence de preuve prima facie de discrimination.

[78] En ce qui concerne l'exigence professionnelle justifiée, je conclus que la conclusion du Tribunal était raisonnable. Le Tribunal a jugé que la défense du demandeur fondée sur l'exigence professionnelle justifiée ne pouvait être accueillie, parce que le demandeur n'avait pas fourni de référence relativement à sa distinction entre locataire et propriétaire et qu'il n'a pas présenté de preuve pour étayer son argument quant au fait que la priorité avait été accordée à l'utilisation efficiente des ressources. Selon moi, cette raison est transparente et justifiable.

[79] Par conséquent, il était raisonnable pour le Tribunal de conclure à un cas de discrimination *prima facie* fondée sur un motif illicite de distinction concernant la situation de famille et que l'employeur ne s'était pas acquitté de son fardeau de démontrer une exigence professionnelle justifiée.

E. Question 5 -Les redressements accordés par le Tribunal étaient-ils raisonnables en ce qui a trait : a) à l'indemnité pour préjudice moral et b) à l'indemnité pour perpétration d'un acte discriminatoire de manière délibérée et inconsidérée?

[80] En ce qui concerne l'indemnité pour préjudice moral, la LCDP autorise un recours pour préjudice moral en vertu de l'alinéa 53(2)e). En l'espèce, même si le Tribunal a conclu que le défendeur n'avait pas présenté de rapport médical à l'appui de son allégation de stress, il a accepté sa preuve concernant le congé de maladie. Le demandeur soutient que la conduite de RHDCC n'a pas donné lieu au préjudice moral et à la perte d'estime de soi décrits dans l'alinéa 53(2)e). En comparant les observations des deux parties et en prenant en compte la preuve relative au congé de maladie, le Tribunal a décidé qu'un montant de 15 000 \$ était une indemnité appropriée pour le préjudice moral du défendeur. Je suis convaincu que le Tribunal a

examiné les preuves de manifestations de stress, physiques et mentales, découlant de la pratique discriminatoire alléguée et que le montant accordé est raisonnable.

[81] Pour ce qui est de l'indemnité pour la conduite délibérée et inconsidérée, la LCDP autorise un recours lorsque l'employeur a une conduite délibérée et inconsidérée en vertu du paragraphe 53(3). Dans la présente affaire, le Tribunal a reconnu que 20 000 \$ constituent le montant maximum réservé aux pires cas. Dans sa décision, il a pris en compte le respect scrupuleux par RHDCC de la DR de 1993. Il a conclu que RHDCC n'avait pas tenu compte de la LCDP dans son application rigoureuse de la DR, ni de son obligation de prévoir des mesures d'adaptation. Il a finalement conclu que le demandeur avait fait preuve de mépris et d'indifférence relativement à la situation de famille du défendeur. Les motifs du Tribunal sont transparents et justifiables. Je suis convaincu que la décision concernant l'indemnité spéciale est raisonnable.

[82] Pour les motifs énoncés, je rejette la présente demande, avec dépens au défendeur.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE** que la demande est rejetée, avec dépens au défendeur.

« John A. O'Keefe »

---

Juge

Traduction française certifiée  
Maxime Deslippes

## ANNEXE

Dispositions législatives pertinentes*Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985, c. H-6*

<p>3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.</p>	<p>3. (1) For all purposes of this Act, the prohibited grounds of discrimination are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.</p>
<p>(2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.</p>	<p>(2) Where the ground of discrimination is pregnancy or child-birth, the discrimination shall be deemed to be on the ground of sex.</p>
<p>[...]</p>	<p>...</p>
<p>7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :</p>	<p>7. It is a discriminatory practice, directly or indirectly,</p>
<p><i>a)</i> de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;</p>	<p>(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or</p>
<p><i>b)</i> de le défavoriser en cours d'emploi.</p>	<p>(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,</p>
<p></p>	<p>on a prohibited ground of discrimination.</p>
<p>[...]</p>	<p>...</p>

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.

[...]

41. (1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :

c) la plainte n'est pas de sa compétence;

[...]

53. (1) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur rejette la plainte

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.

...

41. (1) Subject to section 40, the Commission shall deal with any complaint filed with it unless in respect of that complaint it appears to the Commission that

(c) the complaint is beyond the jurisdiction of the Commission;

...

53. (1) At the conclusion of an inquiry, the member or panel conducting the inquiry shall

qu'il juge non fondée.

dismiss the complaint if the member or panel finds that the complaint is not substantiated.

(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 :

(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) 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 :

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

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

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

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

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

(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.

## Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte

La définition a été élargie afin d'inclure « une personne qui habite à l'extérieur de la résidence de l'employé et à l'égard de laquelle celui-ci a officiellement déclaré qu'il avait une responsabilité en matière d'aide ou de soutien ». Nota : Par déclaration officielle, on entend soit une déclaration écrite de l'employé, soit un document juridique.

Dependant (personne à charge)  
- a person who resides full-time with the employee at the employee's residence, or a person who resides outside the employee's residence and for whom the employee has formally declared a responsibility for assistance and/or support, and who is:

## Directive sur la réinstallation, octobre 1993

2.11.3 On n'accorde pas d'aide dans les cas suivants :

- lorsque la famille ou une personne à charge reste à l'ancien lieu de travail d'un employé pour vendre un bien qui rapporte un revenu ou pour des raisons professionnelles;

- pour une personne à charge qui fréquentait un établissement d'enseignement, mais qui ne vivait pas chez l'employé avant sa réinstallation, étant donné que les dépenses de ce dernier n'augmenteront pas à cause du déménagement; ou

- lorsque la séparation de la famille est voulue pour des raisons personnelles.

2.11.3 Assistance is not given :

- when the family or a dependant remains at the former place of duty in order to dispose of income-producing property or because of employment reasons;

- for a dependant who has been attending school and was not living at home prior to the employee's relocation, because expenses would not be increased by the relocation; or

- for the voluntary separation of the family for personal reasons.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1726-13

**INTITULÉ :** PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA c  
LESLIE HICKS

**LIEU DE L'AUDIENCE :** OTTAWA (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 18 NOVEMBRE 2014

**MOTIFS DU JUGEMENT ET  
JUGEMENT :** LE JUGE O'KEEFE

**DATE DES MOTIFS :** LE 7 MAI 2015

**COMPARUTIONS :**

Patrick Bendin POUR LE DEMANDEUR

Steven Welchner POUR LE DÉFENDEUR  
Linelle Mogado

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

William F. Pentney POUR LE DEMANDEUR  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa (Ontario)

Welchner Law Office Professional  
Corporation POUR LE DÉFENDEUR  
Avocats  
Ottawa (Ontario)  
Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada  
Ottawa (Ontario)