

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20151118

Dossier : T-2076-14

Référence : 2015 CF 1287

Montréal (Québec), le 18 novembre 2015

En présence de madame la juge St-Louis

ENTRE :

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

NATHALIE NADEAU

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

I. Introduction

[1] Le Procureur général du Canada [le PGC] demande le contrôle judiciaire de la décision rendue le 11 septembre 2014 par l'arbitre de grief à la Commission des relations de travail dans la fonction publique [l'Arbitre] et ayant accueilli le grief que Mme Nathalie Nadeau, la défenderesse, a déposé le 22 mai 2009.

[2] Par son grief, Mme Nadeau conteste le refus de Service correctionnel Canada [SCC] de lui verser l'indemnité d'habillement, ainsi que l'incapacité et le refus de SCC de lui fournir un uniforme de femme enceinte. Mme Nadeau conteste l'interprétation par SCC de l'article 43.03 de la convention collective, reproduit en annexe, conclue entre le Conseil du Trésor et l'Union of Canadian Correctional Officers-Syndicat des agents correctionnels du Canada-CSN (UCCO-SACC-CSN)[la convention collective] et s'appuie sur l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 [*LCDP*], également reproduit en annexe, pour soutenir qu'elle a été victime d'un acte de discrimination basé sur un des motifs illicites de distinction prévus au paragraphe 3(1) de la *LCDP*.

[1] L'Arbitre conclut que l'employeur a discriminé contre Mme Nadeau sur la base du sexe (grossesse) en refusant de lui verser l'indemnité d'habillement ou de lui fournir un uniforme de maternité, et qu'il n'a pas réussi à établir une défense en vertu de l'article 15 de la *LCDP* (article 15, reproduit en annexe). Il accueille donc le grief de Mme Nadeau, ordonne au SCC de lui payer l'indemnité d'habillement prévue à l'article 43.03 de la convention collective au prorata du temps qu'elle a travaillé pendant son affectation à des tâches administratives, et s'appuyant sur l'alinéa 53(2)(e) de la *LCDP*, ordonne au SCC de lui payer une somme de 1 500 \$ à titre de préjudice moral.

[2] Le PGC restreint la présente demande de contrôle judiciaire à la conclusion de l'Arbitre liée au versement de l'indemnité d'habillement. Il demande à la Cour d'accueillir sa demande, d'annuler cette conclusion de l'Arbitre et de renvoyer l'affaire pour réexamen par un arbitre différent qui tiendra compte des motifs de la Cour.

[3] Pour les raisons qui suivent, la Cour conclut que l'Arbitre n'a pas erré dans l'application du test *prima facie* de discrimination et que sa décision est raisonnable.

II. Contexte

[4] Mme Nadeau occupe le poste d'agent correctionnel au sein du SCC depuis novembre 1998. À ce titre, elle est assujettie à la convention collective précitée et son poste est classifié au groupe et niveau CX-01.

[5] Dans le cadre de son travail, Mme Nadeau est tenue de porter un uniforme qui lui est fourni gratuitement par son employeur en vertu de l'article 7 de la Directive du Conseil national mixte sur les uniformes, dont le texte est reproduit en annexe.

[6] Le 14 décembre 2008, Mme Nadeau apprend qu'elle est enceinte. Elle en informe son gestionnaire qui lui demande de rester à la maison jusqu'à son rendez-vous avec le médecin qui établira ses limitations fonctionnelles. Ayant à l'esprit les difficultés encourues pour obtenir son uniforme lors de sa première grossesse en 2006, Mme Nadeau demande dès lors d'obtenir un uniforme de maternité.

[7] Le 11 février 2009, Mme Nadeau rencontre son médecin et obtient le certificat médical qui confirme qu'elle est enceinte de douze (12) semaines et qui décrit ses limitations fonctionnelles, dont celle de ne pouvoir travailler en contact avec les détenus pour la durée de sa grossesse.

[8] Le 13 février 2009, le conjoint de Mme Nadeau dépose ce certificat médical dans la case de M. François Bénard, gestionnaire correctionnel. Quelques jours plus tard, M. Bénard informe Mme Nadeau de sa réaffectation à un travail avec l'adjointe administrative aux horaires et déploiements à compter du 24 février 2009.

[9] Le 24 février 2009, Mme Nadeau retourne au travail, mais sans avoir obtenu son uniforme de maternité. Il est utile de mentionner que Mme Nadeau signale qu'elle et son conjoint ont, entre les mois de décembre et de février, maintes fois demandé à l'employeur de leur indiquer où en était le processus d'obtention de l'uniforme adapté et de leur confirmer les consignes à suivre à cet égard.

[10] Le 3 mars 2009, à la demande de son employeur, Mme Nadeau se rend chez la couturière, Mme Linda Bédard, qui constate qu'il est difficile d'adapter les vêtements de travail de Mme Nadeau à sa condition de femme enceinte.

[11] À la fin du mois de mars 2009, M. Jean Simard, directeur adjoint aux opérations de l'établissement, informe Mme Nadeau que les agentes correctionnelles enceintes n'ont pas à porter l'uniforme de maternité lorsqu'elles sont réaffectées dans d'autres secteurs, qu'aucun uniforme ne lui sera fourni et qu'elle devra donc porter ses propres vêtements de maternité. M. Simard indique alors à Mme Nadeau que SCC pourrait lui verser l'indemnité d'habillement prévue à l'article 43.03 de la convention collective au prorata de la durée de sa réaffectation. Toutefois, le 29 avril 2009, M. Simard informe plutôt Mme Nadeau de la nécessité que la réaffectation temporaire, même lorsque justifiée par une grossesse, soit d'un minimum de six (6)

mois pour que les agentes correctionnelles puissent toucher l'indemnité prévue à l'article 43.03 de la convention collective.

[12] À cet égard, il est utile de mentionner d'emblée que le texte de l'article 43.03 de la convention collective exige en fait que la réaffectation précitée excède six (6) mois *dans un exercice financier*, soit entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.

Cependant, malgré le texte clair de l'article 43.03, le SCC consent, en l'instance, à déroger au libellé du texte pour exiger plutôt que la durée de la réaffectation excède six (6) mois *sans égard à l'exercice financier*. Il a réitéré cette position lors de l'audience.

[13] Le 22 mai 2009, Mme Nadeau dépose un grief concernant l'interprétation ou l'application de l'article 43.03 de la convention collective. Par ce grief, Mme Nadeau conteste le fait que le SCC refuse de lui verser l'indemnité d'habillement de 600 \$ et de lui fournir un uniforme de femme enceinte et elle se réserve tous les autres droits que lui donne la convention collective, ainsi que tous dommages réels, moraux ou exemplaires, et ce, rétroactivement avec intérêts au taux légal, sans préjudice aux autres droits dévolus.

[14] Le 14 août 2009, Mme Nadeau quitte son poste pour son congé de maternité et sa réaffectation cesse à cette date. La durée de sa réaffectation n'excède donc pas la période requise de six (6) mois, même en acceptant le chevauchement sur deux (2) exercices financiers.

[15] Le 23 février 2010, le commissaire adjoint par intérim rend la réponse de grief au dernier palier. Il conclut que « la gestion a parfaitement respecté les dispositions de votre convention collective » et rejette le grief de Mme Nadeau.

[16] Le 11 septembre 2014, l'Arbitre accueille le grief de Mme Nadeau et conclut que l'article 43.03 de la convention collective est discriminatoire. Il ordonne au SCC de payer à Mme Nadeau l'indemnité d'habillement prévu à l'article 43.03 de la convention collective au prorata du temps qu'elle a travaillé pendant son affectation à des tâches administratives et de lui payer une somme de 1 500 \$ à titre de préjudice moral, tel que le permet l'alinéa 53(2)(e) de la *LCDP*.

III. La question en litige

[17] Les parties s'entendent sur la question en litige. Ainsi, la Cour doit déterminer si l'Arbitre a erré dans l'application du test *prima facie* de discrimination.

IV. La norme de contrôle

[18] La Cour souscrit à la position des parties que la question soulevée par le présent contrôle judiciaire en est une mixte de fait et de droit et qu'elle doit donc être analysée sous l'angle de la décision raisonnable (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 47 [*Dunsmuir*]).

V. Position des parties

A. *Position du PGC*

[19] Le PGC soumet que la conclusion tirée par l'Arbitre ne fait pas partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier en regard des faits et du droit (*Dunsmuir*). Selon le PGC, l'Arbitre a mal appliqué le critère juridique par rapport aux allégations de discrimination formulées en vertu de la *LCDP*. L'Arbitre a erré, d'une part, en présumant en faits et en droit que la disposition de la convention collective a un effet disproportionné sur les femmes enceintes et, d'autre part, en jugeant sans fondement factuel que la distinction temporelle prévue à la convention collective est en soi discriminatoire sans égard à l'objet ou au but du bénéfice.

[20] Le PGC soumet d'abord le cadre juridique d'examen des plaintes de discrimination et soutient ensuite que l'Arbitre a commis trois erreurs dans son application.

(1) Cadre juridique

[21] Le PGC rappelle, citant l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c Simpsons-Sears Ltd*, 1985 2 RCS 536 [*O'Malley*]), que deux types d'actes discriminatoires peuvent violer les lois sur les droits de la personne, soit la discrimination directe et la discrimination indirecte ou par suite d'un effet préjudiciable. Cette distinction est importante pour savoir quels éléments de preuve sont requis puisqu'une preuve circonstancielle peut suffire dans les cas de discrimination directe, tandis que, « dans les cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, la preuve présentée n'est pas circonstancielle; elle vise plutôt à montrer que la règle, la politique ou l'exigence neutre a un effet négatif disproportionné sur les personnes qui font partie du groupe protégé. Une preuve statistique est souvent nécessaire pour prouver une telle chose » (*Agnaou c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 850 au para 131[*Agnaou*]). Le

PGC souligne aussi que, dans le cas de discrimination indirecte, le fardeau d'un demandeur est plus lourd (*Withler c Canada (Procureur général)*, 2011 1 RCS 396 au para 64).

[22] Ainsi, le PGC soutient qu'au stade *prima facie*, la plaignante doit démontrer (1) qu'elle possède une caractéristique personnelle protégée par un motif de discrimination, (2) qu'elle a subi un traitement défavorable et (3) que le motif a joué un rôle ou contribué au traitement défavorable. La plaignante doit donc établir un lien entre le traitement défavorable et le motif de discrimination (*Moore c Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 3 RCS 360 [*Moore*]). Une fois que la discrimination est établie à première vue, le défendeur a alors le fardeau de justifier la conduite ou la pratique, soit en présentant une explication raisonnable qui n'est pas un prétexte, ou en établissant un motif justifiable ou une exigence professionnelle justifiée en vertu de l'article 15 de la *LCDP*. Si la conduite ne peut être justifiée, le tribunal conclura à l'existence de la discrimination.

(2) Trois erreurs dans l'application

[23] Selon le PGC, l'Arbitre a commis trois erreurs dans l'application du test précité. Il a (1) omis d'examiner le lien entre le traitement défavorable et le motif de discrimination, (2) mal apprécié la preuve appuyant la prétention selon laquelle l'article 43.03 de la convention collective a un effet négatif disproportionné sur les femmes enceintes et (3) présumé qu'une distinction temporelle est en soi *prima facie* discriminatoire, sans preuve à l'appui et sans égard à l'objectif de la convention collective.

[24] En lien avec la première erreur, l'Arbitre omet d'expliquer le lien entre le traitement défavorable, soit le refus de SCC d'octroyer à Mme Nadeau l'indemnité d'habillement, et le motif de discrimination, soit la grossesse de Mme Nadeau, se contentant de noter qu'elle est enceinte et qu'elle n'a pas bénéficié de l'indemnité d'habillement.

[25] L'Arbitre fait ainsi défaut d'évaluer si la grossesse de Mme Nadeau a joué un rôle dans la décision de SCC de lui refuser l'indemnité d'habillement. Il conclut, sans que cette preuve ait été faite par Mme Nadeau, que la preuve est suffisante pour établir une cause de discrimination *prima facie* selon la prépondérance des probabilités. En ce sens, l'Arbitre fait défaut d'examiner si le critère de la convention collective qui exige que l'affectation soit d'une durée de plus de six (6) mois, soit le critère qui est à l'origine du refus de SCC d'octroyer à Mme Nadeau l'indemnité d'habillement, est indirectement discriminatoire en ce qu'il affecterait de manière disproportionnée les personnes qui font partie du groupe protégé, en l'instance les femmes enceintes.

[26] Le PGC ajoute que dans les cas de discrimination par effet préjudiciable, il n'existe pas de présomption que l'article de la convention collective joue un rôle ou contribue au traitement défavorable (*Moore; Symes c Canada*, 1993 4 RCS 695 au para 134).

[27] En lien avec la deuxième erreur, le PGC soumet que l'Arbitre a mal apprécié la preuve, qu'en fait Mme Nadeau n'a pas présenté de preuve démontrant que les femmes enceintes ont tendance à ne pas bénéficier de l'indemnité d'habillement de l'article 43.03 de la convention collective et que cet article a un effet négatif disproportionné sur les personnes qui font partie du

groupe protégé, soit les femmes enceintes. Au surplus, selon le PGC, l'Arbitre n'explique pas en quoi la restriction temporelle dans l'article 43.03 affecte différemment les femmes enceintes par rapport aux femmes qui ne sont pas enceintes ou les hommes. Il souligne qu'aucune preuve statistique n'a été mentionnée.

[28] En lien avec la troisième erreur, le PGC soutient que l'Arbitre devait examiner si le seuil de six (6) mois prévu à l'article 43.03 de la convention collective désavantage les femmes enceintes de manière disproportionnée, ce qu'il n'a pas fait. Une simple preuve selon laquelle certaines femmes pourraient ne pas satisfaire à l'exigence temporelle en raison de l'horaire de leur grossesse ne suffit pas pour établir une preuve *prima facie* de discrimination indirecte. Le PGC soutient que la jurisprudence enseigne en général qu'une distinction temporelle en soi n'est pas fondée sur un motif de discrimination et n'est donc pas discriminatoire, bien qu'il faille examiner les raisons derrière une distinction temporelle pour s'assurer qu'elle ne soit pas discriminatoire (voir *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c Martin*, 2003 2 RCS 504 au para 73; *Guild c Canada (Procureur général)*, 2006 CF 1529, aux para 18-19; *Anderson c Saskatchewan Teachers' Superannuation Commission*, (1995) 130 DLR (4th) 602 aux para 3-4; *Canada (Procureur général) c Hislop*, 2007 1 RCS 429 au para 37).

[29] Le but de l'article 43.03 de la convention collective est d'assurer le traitement équitable des agents correctionnels qui portent l'uniforme et de ceux qui ne le portent pas. L'objectif de cette indemnité est de s'assurer qu'un employé occupant un poste au niveau CX qui n'a pas d'uniforme ne soit pas désavantagé par rapport à un employé occupant un poste de niveau CX qui lui, en a un. Or, l'Arbitre n'a pas considéré l'objectif de l'article 43.03 en prenant sa

décision. L'Arbitre a mentionné que le but de l'article 43.03 était de défrayer le coût des vêtements civils portés par des agents correctionnels dans certaines circonstances, alors qu'en fait l'Arbitre se trouvait à identifier le moyen pour atteindre l'objectif de cet article, soit le traitement équitable des agents correctionnels.

[30] Selon le PGC, les parties à la convention collective étaient d'avis qu'une affectation dans un poste qui ne requiert pas l'uniforme pour une période de six (6) mois ou moins ne pénaliserait pas indûment les agents correctionnels d'un point de vue financier, alors que ceux qui sont réaffectés dans un poste pour plus de six (6) mois risquent davantage de sentir l'effet de ne pas pouvoir porter l'uniforme. Le PGC soutient donc que les parties ont fait un choix raisonnable. La Cour note par ailleurs au passage que le PGC ne fait ici pas mention de la restriction du texte de l'article 43.03 qui précise, lui, que la réaffectation doit excéder six (6) mois par exercice financier.

[31] Un concours de circonstances détermine si une femme enceinte satisfait le critère temporel des six (6) mois de l'article 43.03. Dans le cas de Mme Nadeau, celle-ci a laissé s'écouler un délai de deux (2) mois entre le moment où elle a informé son gestionnaire de sa grossesse (le 14 décembre 2008) et le moment où elle a transmis la confirmation médicale de la grossesse et des limitations fonctionnelles afférentes (le 13 février 2009). Mme Nadeau ayant été réaffectée pour seulement cinq mois et trois semaines, elle ne pouvait répondre au critère temporel de six (6) mois (voir *Miceli-Riggins c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 158 au para 79 [*Miceli-Riggins*]).

[32] Le PGC cite l'arrêt de la Cour suprême, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c BCGSEU*, 1999 3 RCS 3 [Meiorin], au soutien de son argument que le simple fait qu'une norme affecte différemment les femmes et les hommes ne suffit pas en soi pour établir que l'article 43.03 est *prima facie* discriminatoire. Il réitère qu'il n'y a pas de preuve que très peu de femmes enceintes bénéficient de l'indemnité d'habillement. L'article 43.03 de la convention collective affecte tous les employés qui sont affectés à d'autres fonctions pour une période de moins de six (6) mois de la même manière, qu'ils soient des hommes ou des femmes qui sont enceintes ou non. Le refus de SCC en l'espèce n'a donc rien à voir avec le fait que Mme Nadeau soit enceinte, mais tenait plutôt compte de la durée de sa réaffectation.

[33] Le demandeur soutient donc que la décision de l'Arbitre quant à l'effet discriminatoire de l'indemnité d'habillement prévue à l'article 43.03 de la convention collective est déraisonnable.

B. *Position de Mme Nadeau*

[34] Mme Nadeau soutient que la décision de l'Arbitre est raisonnable puisqu'il n'a pas commis d'erreurs dans l'application du test juridique de la discrimination *prima facie*.

[35] Mme Nadeau expose elle aussi d'abord le cadre juridique applicable et analyse ensuite si l'Arbitre a commis des erreurs dans son application.

(1) Le cadre juridique

[36] Mme Nadeau soumet que les dispositions législatives interdisant la discrimination, tel l'article 7 de la *LCDP* invoqué en l'espèce, protègent les citoyens contre trois (3) types de discrimination : directe, indirecte (voir *O'Malley*) et systémique (voir *CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, 1987 1 RCS 1114 au para 34 [*CN c Canada*] et que ces notions ont été définies sans ces arrêts.

[37] Mme Nadeau rappelle que la preuve de l'intention de discriminer n'est aucunement nécessaire pour établir le bien-fondé d'une allégation de discrimination. La Cour suprême a précisé, dans l'arrêt *Meiorin*, que la distinction entre les différents types de discrimination peut avoir une certaine importance sur le plan analytique, mais qu'elle en a peu sur le plan juridique, puisque la principale préoccupation est l'effet de la disposition contestée. Il en résulte que la démarche pour déterminer si l'allégation de discrimination est bien fondée est la même, peu importe le type de discrimination alléguée et qu'elle comporte deux (2) étapes. Ainsi, dans un contexte de relation de travail, l'employée doit d'abord établir une preuve *prima facie* de discrimination. Une fois cette preuve établie, il appartient à l'employeur de démontrer que la norme n'est pas réellement discriminatoire du fait qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée (*Meiorin* au para 3).

[38] Mme Nadeau cite les arrêts *Commission ontarienne des droits de la personne c Etobicoke*, 1982 1 RCS 202 et *O'Malley* qui énoncent le test à utiliser pour déterminer s'il y a discrimination *prima facie* et les trois (3) éléments d'une preuve *prima facie*, tel que le décrit également le PGC (voir le paragraphe 24 de la présente décision).

[39] Mme Nadeau cite la décision *Commission canadienne des droits de la personne c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 154 aux para 27-28 [*CCDP c Canada 2005*] pour soutenir sa position que la preuve *prima facie* n'exige pas la soumission d'un type particulier de preuve afin d'établir que le plaignant a été victime de discrimination. Un critère juridique souple permet mieux de promouvoir les objectifs de la *LCDP*. Selon Mme Nadeau, une preuve statistique n'est pas nécessaire dans tous les cas (*Halifax Employers Association c Tucker*, 2008 CF 516 au para 68; *Agnaou; Gaz métropolitain Inc c Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201 aux para 27, 47 [*Gaz métropolitain*]; *Radek v Henderson Development (Canada) Ltd*, 2005 BCHRT No 302).

[40] Mme Nadeau soutient aussi que la jurisprudence en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 [*Charte*] doit être appliquée avec prudence aux cas concernant les plaintes de discrimination en vertu des lois sur les droits de la personne puisque le cadre légal pertinent à une analyse de l'article 15 de la *Charte* est beaucoup plus strict, notamment en ce qui a trait au fardeau de preuve (Jennifer Koshan, "Under the influence: Discrimination under human rights legislation and section 15 of the Charter" (2014) 3:1 Can J Hum Rights 115 aux pp 139-142; Denise Réaume, "Defending the Human Rights Codes from the Charter" (2012) 9 JL & Equality 67 aux pp 68-69).

(2) L'application du cadre juridique par l'Arbitre

[41] Mme Nadeau a soumis à l'Arbitre (décision de l'Arbitre, para 94) que l'exigence temporelle de six (6) mois prévue à l'article 43.03 de la convention collective, bien qu'à

première vue neutre, lui cause un effet préjudiciable en raison de sa grossesse, et que son allégation en est donc une de discrimination indirecte.

[42] Mme Nadeau soutient que l'Arbitre a appliqué les trois (3) critères énoncés dans l'arrêt *O'Malley* pour établir la discrimination *prima facie* et qu'il a reconnu que Mme Nadeau en portait le fardeau, ne commettant ainsi aucune erreur.

[43] Mme Nadeau répond aux arguments du demandeur selon lesquels l'Arbitre a commis trois (3) erreurs.

[44] En lien avec la première erreur alléguée par le PGC, Mme Nadeau soutient que la preuve présentée à l'Arbitre lui permettait de conclure à l'existence d'un lien entre le traitement défavorable et le motif de discrimination puisque la preuve a démontré que les raisons pour lesquelles son affectation a duré moins de six (6) mois découlent directement de sa grossesse.

[45] En effet, ceci résulte de la preuve non contestée du processus administratif suivi dès l'annonce d'une grossesse, processus qui entraîne des délais. Ainsi, au titre des délais, il faut considérer notamment, la prise en compte par la femme qu'elle est enceinte, la prise de rendez-vous pour obtenir le certificat médical établissant, le cas échéant, les limitations fonctionnelles de l'employée, les démarches de l'employeur pour réaffecter l'employée, et le fait que l'employée quittera son poste avant d'accoucher. Il devient tout à fait raisonnable de conclure que dans bien des cas, la réaffectation de la femme enceinte sera inévitablement de moins de six (6) mois.

[46] Ainsi, sur la seule base des délais imputables au processus administratif, la grossesse est certainement un des facteurs expliquant pourquoi Mme Nadeau n'a pas atteint le délai de six (6) mois requis.

[47] D'autre part, Mme Nadeau soutient qu'un deuxième aspect existe quant au lien entre la grossesse et le fardeau excessif imposé par le seuil des six (6) mois de l'article 43.03 de la convention collective. En effet, puisque le port de l'uniforme n'est pas interdit lors des réaffectations, mais que l'employeur n'en fournit pas un adapté aux femmes enceintes, celles-ci doivent trouver une solution alternative à cet uniforme pour la durée de leur réaffectation en raison des changements physiques intrinsèquement liés à la grossesse. Or, à titre comparatif, les agents réaffectés qui souhaitent porter leur uniforme jusqu'au moment où ils bénéficieront de l'indemnité d'habillement pourront généralement le faire puisqu'ils ne souffrent d'aucune interdiction à cet égard.

[48] En lien avec la deuxième erreur soulevée par le PGC, Mme Nadeau fait valoir que l'Arbitre a correctement apprécié la preuve présentée pour appuyer la prétention selon laquelle l'article 43.03 de la convention collective a un effet disproportionné sur les femmes enceintes.

[49] Selon Mme Nadeau, la preuve exigée par le PGC, soit celle démontrant que les femmes enceintes ont tendance à ne pas bénéficier de l'indemnité, aurait été pertinente dans un contexte de discrimination directe, mais elle l'est moins dans le contexte actuel de discrimination indirecte. Ensuite, Mme Nadeau soutient qu'aucun type de preuve particulier n'est exigé et en

particulier, que la preuve statistique n'est pas nécessaire. Mme Nadeau est d'avis, comme le PGC, que la preuve en matière de discrimination indirecte n'est pas circonstancielle.

[50] En l'instance, la preuve de l'effet disproportionné de l'article 43.03 de la convention collective sur les femmes enceintes a été établie par les témoignages de Mme Nadeau et de Mme Ross et a été corroborée par le témoin patronal. Ces témoignages établissent que les délais liés à la grossesse rendent particulièrement difficile l'atteinte de l'exigence temporelle de six (6) mois pour les femmes enceintes.

[51] En lien avec la troisième erreur soulevée par le PGC, Mme Nadeau est en accord avec la position qu'il ne faut pas présumer qu'un article temporel est en soi discriminatoire. Elle soutient plutôt que l'Arbitre n'a pas présumé ainsi et que sa conclusion résulte au contraire d'une analyse, au terme de laquelle il conclut que l'article temporel crée un désavantage disproportionné.

[52] De plus, Mme Nadeau fait valoir qu'il n'est pas nécessaire de considérer l'objet ou le but du bénéfice au stade de l'établissement de la discrimination *prima facie*, mais que le but ou l'objet devient une considération au stade de la justification par l'employeur (*Meiorin* aux para 54, 57).

[53] Par ailleurs, si tel n'était pas le cas et que l'objectif du bénéfice devait être évalué dès l'étape de la détermination *prima facie*, Mme Nadeau soutient qu'il devient alors encore plus évident que le seuil temporel de six (6) mois est discriminatoire.

[54] En effet, le demandeur affirme que l'article 43.03 de la convention collective assure aux employés le bénéfice de ne pas avoir à dépenser pour des vêtements de travail. En effet, les agents correctionnels portent généralement l'uniforme et rien ne leur interdit de le porter lors de leur réaffectation, mais en raison des changements physiques intrinsèques à la grossesse, les femmes enceintes ne peuvent pas porter leur uniforme habituel de travail lors de leur réaffectation.

[55] Ainsi, l'article 43.03 de la convention collective permet généralement aux employés réaffectés de porter leur uniforme de travail pendant les premiers six (6) mois, alors qu'ils ne reçoivent pas d'indemnité d'habillement, tandis que les femmes enceintes ne peuvent, elles, porter leur uniforme pendant les premiers six (6) mois de leur réaffectation et sont donc désavantagées.

[56] Alternativement, Mme Nadeau soutient que si la Cour considère que l'Arbitre a commis une ou plusieurs erreurs dans l'application du cadre juridique concernant la preuve *prima facie* de discrimination, aucune de ces erreurs n'est susceptible de rendre la décision déraisonnable.

VI. Analyse

[57] La Cour, comme les parties, reprendra brièvement le cadre juridique applicable en l'espèce et s'attardera ensuite à déterminer si l'Arbitre a erré dans son application de la façon invoquée par le PGC.

A. *Cadre juridique*

[58] L'article 7 de la *LCDP*, reproduit en annexe, nous indique que le fait de défavoriser un individu en cours d'emploi constitue un acte discriminatoire s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. En retour, les motifs de distinctions illicites sont énumérés au paragraphe 3(1) de la *LCDP* et le paragraphe 3(2) précise qu'une distinction fondée sur la grossesse est réputée être fondée sur le sexe. La Cour suprême a précisé, dans les arrêts *O'Malley* et *CN c Canada*, que la *LCDP* doit être interprétée comme visant la discrimination directe, indirecte et systémique.

[59] Les parties ont bien établi qu'en vertu de l'arrêt *Meiorin*, l'allégation de discrimination doit être évaluée en deux (2) étapes. Dans un contexte de relation de travail, l'employée doit d'abord établir *prima facie* qu'elle a été victime de discrimination. Si cette preuve est établie, le fardeau de preuve se déplace alors vers l'employeur qui doit justifier la pratique, soit en présentant une explication raisonnable qui n'est pas un prétexte ou en établissant un motif justifiable ou une exigence professionnelle justifiée conformément à l'article 15 de la *LCDP*, reproduit en annexe.

[60] Par ailleurs, la Cour suprême a confirmé au para 18 de l'arrêt *O'Malley* que la preuve de la discrimination *prima facie* comporte bien les trois éléments énoncées par les parties, soit (1) la plaignante doit établir qu'elle possède une caractéristique personnelle spéciale correspondant à un motif illicite de distinction, (2) la plaignante doit avoir subi un traitement désavantageux et (3) la caractéristique personnelle spéciale considérée comme un motif illicite de distinction que possède la plaignante doit avoir été un facteur dans le traitement désavantageux.

[61] Dans la présente cause, les deux (2) premiers éléments sont établis et ne sont pas contestés. D'abord, Mme Nadeau est enceinte et possède donc une caractéristique personnelle correspondant à un des motifs illicites du paragraphe 3(1) de la *LCDP* soit celui basé sur le sexe. De plus, Mme Nadeau s'est vue refuser le bénéfice prévu à l'article 43.03 de la convention collective.

[62] Ainsi seul le troisième élément doit en l'instance être analysé pour déterminer si la grossesse a été établie comme un facteur dans le traitement désavantageux.

[63] Quant à la preuve, *Agnaou* réitère, aux para 130-131, qu'une preuve circonstancielle est pertinente dans le contexte de discrimination directe, mais non dans celui de discrimination indirecte.

B. *La décision de l'Arbitre est raisonnable*

[64] Le PGC soumet que l'Arbitre a fait défaut d'évaluer si la grossesse de Mme Nadeau a joué un rôle dans la décision de SCC de lui refuser l'indemnité d'habillement et il cite un passage de la décision qui apparaît effectivement laconique à cet égard.

[65] Cependant, en examinant toute la décision, notamment les paragraphes 30 à 40, 51, 55, 60, 69, 74 à 76 et 81 et non simplement le passage cité par le PGC, la Cour est satisfaite que l'Arbitre a examiné le lien entre la grossesse de Mme Nadeau et le seuil minimum de la durée de la réaffectation (plus de six (6) mois) imposé pour le versement de l'indemnité. De plus, la

preuve présentée lui permettait de conclure que Mme Nadeau n'a pu rencontrer le seuil minimum exigé, même en chevauchant deux (2) exercices financiers, à cause de sa grossesse.

[66] Le processus administratif déclenché au moment où une femme apprend qu'elle est enceinte est bien étayé. De plus, la durée de la grossesse et le fait qu'une femme n'en connaît pas nécessairement l'existence dès les premiers jours sont bien connus. Rien n'indique ici que le délai encouru pour la prise de rendez-vous chez le médecin n'ait été anormalement long et il est donc raisonnable de conclure que Mme Nadeau n'a pas complété plus que les six (6) mois de réaffectation nécessaires pour obtenir le versement de l'indemnité d'habillement à cause de sa grossesse. De plus, contrairement à ce que prétend le PGC, la Cour ne peut conclure que l'inadmissibilité de Mme Nadeau à l'indemnité d'habillement est imputable à des circonstances qui lui sont propres par opposition à des circonstances communes à d'autres femmes (*Miceli-Riggins* au para 79 *a contrario*).

[67] Le PGC soutient ensuite que l'Arbitre a mal apprécié la preuve au soutien de la prétention que l'article 43.03 de la convention collective a un effet négatif disproportionné sur les femmes enceintes et, plus particulièrement, que la preuve nécessaire, notamment la preuve statistique, n'a pas été faite.

[68] Dans *Agnaou*, la Cour note qu'une preuve statistique est souvent nécessaire, dans le cadre d'une allégation de discrimination indirecte, pour prouver qu'une règle, politique ou exigence a un effet négatif disproportionné sur les personnes qui font partie du groupe protégé, ceci dans un contexte de discrimination directe. La Cour cite alors en exemple l'exigence d'une

grandeur minimale en matière d'emploi et indique qu'une preuve statistique serait alors nécessaire pour démontrer qu'en moyenne, les femmes sont moins grandes que les hommes et ainsi établir la discrimination *prima facie*.

[69] Or, la preuve statistique n'est pas toujours nécessaire (Gaz métropolitain aux para 27, 47) et aucun type particulier de preuve n'est requis en vue d'établir *prima facie* la preuve de la discrimination (CCDP c Canada 2005 aux para 27-28).

[70] La Cour souscrit à la position de Mme Nadeau qu'il s'agit ici de discrimination indirecte, tel que les parties l'ont reconnu, que la preuve circonstancielle n'est pas appropriée et que la preuve statistique n'est pas ici nécessaire puisque les impératifs temporels et physiques d'une grossesse sont bien connus.

[71] Ainsi, et tel qu'énoncé plus haut, la Cour est satisfaite que l'Arbitre n'a pas commis d'erreur en appréciant la preuve.

[72] Finalement, en lien avec la troisième erreur soulevée par le PGC, la Cour est satisfaite que l'Arbitre n'a pas présumé qu'une distinction temporelle est en soi discriminatoire, sans preuve et sans égard à l'objectif de la convention collective. En effet, la Cour souscrit à la position de Mme Nadeau que les passages cités par le PGC ne permettent pas une telle conclusion. La Cour conclut que l'objectif de l'article 43.03 de la convention collective n'a pas à être examiné à ce stade (Meiorin aux para 54, 57).

VII. Conclusion

[73] Pour tous ces motifs, la Cour est satisfaite que la décision de l'Arbitre est raisonnable en ce qu'elle fait partie des issues acceptables en regard des faits et du droit, et que l'intervention de la Cour n'est pas justifiée. La demande de contrôle judiciaire est rejetée.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la demande de contrôle judiciaire est rejetée sans dépens.

« Martine St-Louis »

Juge

ANNEXE

Article 43.03 de la Convention entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicats des agents correctionnels du Canada – CSN, Groupe : Services correctionnels, Date d’expiration : le 31 mai 2010.

43.03 Indemnité d’habillement

Les employé-e-s Agents correctionnels I (CX-1) et Agents correctionnels II (CX-2) qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme au cours de l’exercice de leurs fonctions reçoivent une indemnité d’habillement annuelle de quatre cents dollars (400 \$). Cette indemnité est versée le 31 mars de chaque année. À compter du 1^{er} avril 2007, cette indemnité est majorée à six cents dollars (600 \$).

Les dispositions s’appliquent aux employé-e-s CX-1 et CX-2 affectés à des fonctions pour des périodes excédant six (6) mois par exercice financier.

Un-e employé-e recevant cette indemnité ne doit pas être admissible à recevoir des points portant sur la question de l’uniforme.

De plus, si l’agent correctionnel est impliqué dans une altercation et que ses vêtements personnels sont endommagés dans l’exercice de ses fonctions, la réclamation d’indemnisation de l’employée est traitée en vertu de la politique sur le paiement à titre

Section 43.03 of the Agreement between the Treasury Board and the Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN, Group: Correctional Services, expires on May 31st 2010.

43.03 Clothing Allowance

Those Correctional Officers I (CX-1) and Correctional Officers II (CX-2) employees who are not required to wear a uniform routinely during the course of their duties shall receive an annual clothing allowance of four hundred dollars (\$400.00). This allowance will be payable March 31st of each year. Effective April 1, 2007, the allowance is increased to six hundred dollars (\$600.00).

The provision applies to those CX-1 and CX-2 employees assigned to such duties for periods of time of not less than six (6) months per fiscal year.

Any employee receiving this allowance shall not be eligible to receive points toward a uniform issue.

As well, if a correctional officer is involved in an altercation and his or her personal clothing is damaged in the performance of his or her duties, the employee's claim for compensation will be handled according to the ex-Gratia Payment Policy.

gracieux.

Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985, c H-6, art 7 et 15.

7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de discrimination 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.

15. (1) Ne constitue pas des actes discriminatoires :

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;

b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal ou qui a atteint l'âge maximal prévu, dans l'un ou l'autre cas, pour l'emploi en question par la loi ou les règlements que peut prendre le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;

c) [Abrogé, 2011, ch. 24, art. 66]

d) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés

Canadian Human Rights Act, RSC 1985, c H-6, s 7 and 15.

7. It is 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.

15. (1) It is not a discriminatory practice if

(a) any refusal, exclusion, expulsion, suspension, limitation, specification or preference in relation to any employment is established by an employer to be based on a *bona fide* occupational requirement;

(b) employment of an individual is refused or terminated because that individual has not reached the minimum age, or has reached the maximum age, that applies to that employment by law or under regulations, which may be made by the Governor in Council for the purposes of this paragraph;

(c) [Repealed, 2011, c. 24, s. 166]

(d) the terms and conditions of any pension fund or plan established by an employer, employee organization or employer organization provide for the compulsory vesting or

ou déterminables conformément aux articles 17 et 18 de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*;

d.1) le fait que les modalités d'un régime de pension agréé collectif prévoient le versement de paiements variables ou le transfert de fonds à des âges déterminés conformément aux articles 48 et 55 respectivement de la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*;

e) le fait qu'un individu soit l'objet d'une distinction fondée sur un motif illicite, si celle-ci est reconnue comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne rendue en vertu du paragraphe 27(2);

f) le fait pour un employeur, une organisation patronale ou une organisation syndicale d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement, ou d'accorder à ses employés un congé ou des avantages spéciaux leur permettant de prendre soin de leurs enfants;

g) le fait qu'un fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, ou de locaux commerciaux ou de logements en prive un individu ou le défavorise lors de leur fourniture pour un motif de distinction illicite, s'il a un motif justifiable de le faire.

(2) Les faits prévus à l'alinéa

locking-in of pension contributions at a fixed or determinable age in accordance with sections 17 and 18 of the *Pension Benefits Standards Act, 1985*;

(d.1) the terms of any pooled registered pension plan provide for variable payments or the transfer of funds only at a fixed age under sections 48 or 55, respectively, of the *Pooled Registered Pension Plans Act*;

(e) an individual is discriminated against on a prohibited ground of discrimination in a manner that is prescribed by guidelines, issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 27(2), to be reasonable;

(f) an employer, employee organization or employer organization grants a female employee special leave or benefits in connection with pregnancy or child-birth or grants employees special leave or benefits to assist them in the care of their children; or

(g) in the circumstances described in section 5 or 6, an individual is denied any goods, services, facilities or accommodation or access thereto or occupancy of any commercial premises or residential accommodation or is a victim of any adverse differentiation and there is *bona fide* justification for that denial or differentiation.

(2) For any practice mentioned in paragraph (1)(a) to be considered to be based on a *bona fide*

(1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

(3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer les critères d'évaluation d'une contrainte excessive.

(4) Les projets de règlement d'application du paragraphe (3) sont publiés dans la *Gazette du Canada*, les intéressés se voyant accorder la possibilité de présenter leurs observations à cet égard.

(5) La Commission des droits de la personne tient des consultations publiques concernant tout projet de règlement publié au titre du paragraphe (4) et fait rapport au gouverneur en conseil dans les meilleurs délais.

(6) La modification du projet de règlement n'entraîne pas une nouvelle publication.

(7) Faute par la Commission de lui remettre son rapport dans les six mois qui suivent la publication du projet de règlement, le gouverneur en conseil peut procéder à la prise du règlement.

occupational requirement and for any practice mentioned in paragraph (1)(g) to be considered to have a *bona fide* justification, it must be established that accommodation of the needs of an individual or a class of individuals affected would impose undue hardship on the person who would have to accommodate those needs, considering health, safety and cost.

(3) The Governor in Council may make regulations prescribing standards for assessing undue hardship.

(4) Each regulation that the Governor in Council proposes to make under subsection (3) shall be published in the *Canada Gazette* and a reasonable opportunity shall be given to interested persons to make representations in respect of it.

(5) The Canadian Human Rights Commission shall conduct public consultations concerning any regulation proposed to be made by the Governor in Council under subsection (3) and shall file a report of the results of the consultations with the Minister within a reasonable time after the publication of the proposed regulation in the *Canada Gazette*.

(6) A proposed regulation need not be published more than once, whether or not it has been amended as a result of any representations.

(8) Le présent article s'applique à tout fait, qu'il ait pour résultat la discrimination directe ou la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

(9) Le paragraphe (2) s'applique sous réserve de l'obligation de service imposée aux membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire celle d'accomplir en permanence et en toutes circonstances les fonctions auxquelles ils peuvent être tenus.

(7) The Governor in Council may proceed to make regulations under subsection (3) after six months have elapsed since the publication of the proposed regulations in the *Canada Gazette*, whether or not a report described in subsection (5) is filed.

(8) This section applies in respect of a practice regardless of whether it results in direct discrimination or adverse effect discrimination.

(9) Subsection (2) is subject to the principle of universality of service under which members of the Canadian Forces must at all times and under any circumstances perform any functions that they may be required to perform.

Article 7 de la directive du Conseil national mixte sur les uniformes

7. Généralités

7.1 Les uniformes et autres articles d'identification doivent être fournis sans frais lorsqu'il est nécessaire d'identifier les fonctionnaires. Il existe quatre conditions particulières en vertu desquelles il peut être nécessaire de prendre des mesures pour identifier le fonctionnaire :

a) lorsque la direction exige que le fonctionnaire soit identifié pour montrer l'autorité dont il est investi pour appliquer des lois et règlements précis, contrôler ou assurer leur respect;

Section 7 of the Treasury Board of Canada Secretariat National Joint Council Uniforms Directive

7. General

7.1 Uniforms and other items of identification shall be issued to employees free of charge when there is a requirement for identification of employees. There are four distinguishing conditions under which identification of the employee may be required:

a) when identification of the employee is required by management to provide a sign of vested authority in directing, inspecting or enforcing specific laws and regulations;

b) lorsque la direction exige que le fonctionnaire soit identifié pour bien faire connaître ses fonctions;

c) lorsque la direction exige que le fonctionnaire soit identifié de façon permanente ou dans des situations d'urgence, pour manoeuvrer le matériel d'urgence et diriger les personnes en cas d'urgence. Il faut que le public soit en mesure de reconnaître ces fonctionnaires.

d) lorsque la direction exige que l'autorité du fonctionnaire soit reconnue pour se rendre dans une zone dont l'accès est limité et y travailler. (Des vêtements d'identification pourront être fournis en plus du principal moyen d'identification.)

7.2 Certains articles d'habillement de même modèle, tissu ou couleur sont fournis gratuitement aux fins suivantes :

- pour identifier la fonction du fonctionnaire et être portés selon les exigences de la direction locale;
- pour satisfaire aux exigences de l'image de marque et être portés dans l'ensemble d'un secteur conformément à des ordonnances.

7.3 Les chaussures d'une couleur ou d'un modèle particulier qui sont portées uniquement pour aller avec les vêtements ne peuvent être considérées comme essentielles à l'identification des fonctionnaires. Les ministères ne doivent pas fournir de chaussures gratuitement à leurs

b) when identification of the employee is required by management to provide an appropriate identification of the employee's function;

c) when identification of the employee is required by management, either permanently or in an emergency, to control emergency equipment and direct persons during an emergency. Such employees must be readily identifiable by the local public;

d) when identification of an employee's authority is required by management to access and work in a secure area. (Identification clothing may supplement the primary form of identification.)

7.2 Items of wearing apparel of the same pattern or material or colour are supplied free of charge for the following purposes:

- for occupational identification and worn as required by local management;
- for image distinctiveness and worn uniformly throughout a sector in accordance with orders.

7.3 Regular shoes of a specific type or colour, which serve only to provide co-ordination with clothing, are not considered essential to identify the employee. Departments shall not provide regular shoes free of cost, nor shall they demand that employees wear specific types or

fonctionnaires ou leur demander de porter des chaussures d'une couleur ou d'un modèle particulier. Toutefois, les ministères peuvent spécifier que les chaussures portées par les fonctionnaires soient de type généralement considéré comme acceptable et qu'elles conviennent aux uniformes fournis.

7.4 Les ministères peuvent cependant se prévaloir des dispositions du paragraphe 12.2 pour mettre à la disposition de leurs fonctionnaires des chaussures de ce genre au prix coûtant.

7.5 Il faut remettre des bulletins d'information aux fonctionnaires tenus de porter des uniformes. Ces bulletins définissent et énumèrent les articles d'habillement. Ils indiquent la responsabilité du fonctionnaire à l'égard des vêtements reçus et précisent comment en rendre compte quand il n'est plus admissible à les recevoir ou à les conserver (p. ex. par suite d'une promotion, d'une rétrogradation, d'un départ ou d'une modification des conditions de travail).

7.6 En règle générale, les vêtements fournis à un fonctionnaire doivent être portés exclusivement durant le service et au lieu de travail. Tout fonctionnaire qui reçoit des vêtements précis doit les porter durant le service et ne peut rien leur substituer. Ces vêtements peuvent se porter en public, pour se rendre au travail et en revenir,

colours of shoes. Departments may, however, specify that the footwear be of a type generally considered as acceptable and to co-ordinate with the uniforms provided.

7.4 Departments may, however, utilize the provisions of 12.2 to make such footwear available to employees for purchase at cost.

7.5 Bulletins shall be issued to employees when the wearing of uniform clothing is required. Such bulletins normally will identify and enumerate clothing commodities, state the employee's responsibility for clothing received and specify the manner of accounting for clothing when the employee is no longer eligible to receive or retain it (e.g. on promotion, demotion, separation or due to a change in working conditions)

7.6 Normally, clothing which is issued to employees shall be worn only on duty and will not be worn away from the workplace. When employees are provided with specific items of clothing for wear on duty, substitute items shall not be worn. Clothing which is issued to employees may be worn in public to travel to and from work

lorsqu'il est impossible de ranger des vêtements personnels en lieu sûr.

when the safe storage of personal clothing is not possible.

7.7 Lorsqu'un fonctionnaire reçoit, en vertu de ses conditions d'emploi et à titre particulier, un article d'habillement il doit le porter, et le faire nettoyer, le repasser et le raccommoder, selon les directives des ministères et les instructions d'entretien fixées à chacun.

7.7 When, as a condition of employment, an employee receives any item of clothing as an individual issue, that employee will be expected to wear and maintain it in a clean, pressed and repaired condition, in accordance with departmental directives and in accordance with care labels permanently attached to each garment.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-2076-14

INTITULÉ : PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA c
NATHALIE NADEAU

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 14 SEPTEMBRE 2015

JUGEMENT ET MOTIFS : LA JUGE ST-LOUIS

DATE DES MOTIFS : LE 18 NOVEMBRE 2015

COMPARUTIONS :

Léa Bou Karam POUR LE DEMANDEUR

Arianne Bouchard POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

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

Arianne Bouchard POUR LA DÉFENDERESSE
Confédération des syndicats
nationaux
Montréal (Québec)