

**D.T. 2/00**

**Décision rendue le 2 mars 2000**

**Revisée le 13 juin 2000**

**TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE**

**L.R.C. 1985, c. H-6 (version modifiée)**

**ENTRE**

**ROBERT CARTER**

**le plaignant**

**et**

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**la Commission**

**et**

**FORCES ARMÉES CANADIENNES**

**l'intimé**

---

—

**DÉCISION**

---

**TRIBUNAL :**

Pierre Deschamps, président

**ONT COMPARU :**

Ian Fine Avocat de la Commission canadienne des droits de la personne

Brian Saunders Avocat des Forces armées canadiennes

**DATE ET LIEU DE L'AUDIENCE :**

le 12 octobre 1999

Ottawa (Ontario)

(Traduction)

**TABLE DES MATIÈRES**

## I. INTRODUCTION

## II. LE CONTEXTE

## III. LA PLAINTE

## IV. LES QUESTIONS À TRANCHER

## V. LES PLAIDOYERS

A. La période indemnisable

B. Le calcul du dédommagement pour la perte de salaire

C. Les intérêts

## VI. ANALYSE

A. La période indemnisable

B. Le calcul du dédommagement pour la perte de salaire

1. Question préliminaire

2. La perte de salaire

3. Les facteurs atténuants

a. Assurance-emploi

b. Indemnité de départ et revenu de pension

4. Scénario pertinent

C. Les intérêts

## VII. ORDONNANCE

### **I. INTRODUCTION**

À l'origine, le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») a été saisi de trois plaintes déposées en vertu de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la

*LCDP*) par Frank Bernard, Michael Merrick et Robert Carter, ainsi que d'une plainte présentée en vertu des articles 7 et 10 de cette même *Loi* par Antonio Tremblay; dans chaque cas, il s'agissait d'une plainte contre les Forces armées canadiennes (FAC). Tous les plaignants ont allégué que l'intimé avait exercé à leur endroit une discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge.

Au début de l'audience, le Tribunal a été informé que les plaintes déposées par MM. Merrick, Bernard et Tremblay en étaient toutes à divers stades de règlement. Le Tribunal a ajourné les procédures *sine die*. Ces trois plaintes ont finalement été réglées. Le Tribunal est donc saisi d'une seule plainte, soit celle de M. Carter.

## II. LE CONTEXTE

M. Carter est né le 27 juin 1941. Il est entré dans les FAC le 11 janvier 1960. Lors du contre-interrogatoire, M. Carter a admis qu'il était conscient, au moment où il s'est enrôlé dans les forces armées, de l'exigence relative à la retraite obligatoire et qu'il ne s'est pas prévalu de la procédure de règlement des griefs pour présenter une plainte.

Le 2 octobre 1968, M. Carter a signé un certificat d'option (Certificate of Election) par lequel il décidait que l'âge de sa retraite serait déterminé conformément au paragraphe 15.31 des *Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*<sup>(1)</sup> (les « Règlements royaux ») (voir la pièce R-1, document intitulé *Retirement Option - Men*, en date du 2 octobre 1968).

Le 31 mai 1990, M. Carter a reçu du commodore B.P. Moore (pièce R-4) une lettre accompagnée d'une documentation. Lors de l'audience, M. Carter a dit ne pas se souvenir avoir reçu la documentation en question. Toutefois, il se rappelait avoir reçu de l'information au sujet des services offerts par le FAC pour faciliter la transition de la vie militaire à la vie civile. M. Carter admet avoir assisté à plusieurs séminaires.

Avant de quitter les FAC, M. Carter a tenté à deux reprises de faire prolonger son service militaire. Le 20 juillet 1990, il a d'abord demandé une prolongation de cinq ans, jusqu'en juin 1996, comme en fait foi une note de service qui a été déposée (pièce HR-4). Sa demande a éventuellement été rejetée. Le 14 septembre 1990, M. Carter a envoyé une autre note de service (pièce HR-5) dans laquelle il demandait à nouveau une prolongation jusqu'en juin 1996. On lui a alors accordé une prolongation d'un mois. Le dossier indique que M. Carter a bénéficié d'un certain nombre de prolongations supplémentaires après l'âge obligatoire de la retraite, lesquelles ont représenté au total une période de 11 mois.

M. Carter a été libéré des FAC le 27 mai 1992, après avoir atteint l'âge obligatoire de la retraite (50 ans). Au moment de sa libération, M. Carter travaillait comme moniteur d'éducation physique et de loisirs (MEPL) à la BFC Kingston; il portait le grade de caporal-chef.

Durant la période comprise entre juin 1991 et sa libération le 27 mai 1992, M. Carter était en congé de retraite. Il n'avait pas à se présenter au travail, mais il touchait son plein salaire de

caporal-chef. Au moment de sa libération, le 27 mai 1992, M. Carter a reçu une indemnité de départ et a commencé à toucher sa pension de service militaire. Il a également bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

En septembre 1991, alors qu'il était encore en congé de retraite, M. Carter a quitté Kingston, son lieu d'affectation, pour déménager à Bridgewater, en Nouvelle-Écosse, localité située à quelque 110 ou 120 kilomètres d'Halifax, afin d'être près de son père agonisant qui se trouvait à l'hôpital Camphill d'Halifax. Plutôt qu'Halifax, il a choisi Bridgewater parce que le coût de la vie y était moins élevé.

À son arrivée à Bridgewater, en septembre 1991, M. Carter n'a pas commencé aussitôt à se chercher un emploi. Ce n'est qu'en novembre qu'il a entrepris des démarches. Il a consulté le répertoire des entreprises locales et il a fait parvenir son curriculum vitae à des employeurs éventuels (pièce HR-1); de plus, il se rendait au bureau d'emploi trois ou quatre fois par semaine et parcourait le journal local. Il était particulièrement intéressé à trouver un emploi de chauffeur. La pièce HR-2 énumère les employeurs éventuels avec lesquels M. Carter dit avoir communiqué. En contre-interrogatoire, M. Carter a reconnu ne pas avoir communiqué avec tous ces employeurs à l'automne de 1991.

M. Carter a d'abord obtenu un emploi au sein d'une entreprise de taxis, où il a travaillé une journée comme chauffeur et reçu 20 \$ pour son travail. À l'été de 1993, il a travaillé comme arbitre de baseball. Il touchait entre 15 \$ et 20 \$ par match et a gagné 1 100 \$ durant la saison. Ce revenu n'a pas été déclaré et ne figure pas sur sa déclaration de revenu. Lors du contre-interrogatoire, M. Carter a admis qu'il n'était pas urgent pour lui de chercher du travail en 1992, car son revenu cette année-là était élevé.

M. Carter a commencé à travailler de façon régulière en janvier 1995, d'abord au YMCA durant six mois, puis au sein du Corps canadien des commissionnaires comme garde de sécurité. Il a cessé de travailler en novembre 1998.

Le 14 août 1992, le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») a statué, dans l'affaire *Martin et autres c. Forces armées canadiennes*<sup>(2)</sup>, que les paragraphes 15.17 et 15.31 des *Règlements royaux*, tels que libellés, qui prescrivaient l'âge obligatoire de la retraite des membres des FAC, ne constituaient pas des règlements au sens de l'alinéa 15(1)(b) de la *LCDP* du fait qu'ils ne précisaient pas expressément qu'ils avaient été adoptés aux fins dudit l'alinéa. Le Tribunal a également statué que les FAC n'avaient pas démontré que l'âge obligatoire de la retraite constituait une exigence professionnelle justifiée (EPJ).

La décision du Tribunal a fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire à la Division de première instance de la Cour fédérale; les FAC ont été déboutées en janvier 1994<sup>(3)</sup>. Le pourvoi a été rejeté par la Cour d'appel fédérale le 18 mars 1997<sup>(4)</sup>.

Le 3 septembre 1992, les *Règlements royaux* prescrivant l'âge obligatoire de la retraite ont été modifiés<sup>(5)</sup> afin de faire référence expressément à l'alinéa 15(1)(b) de la *LCDP*; la modification découlait directement de la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Martin*. À la suite de cette modification, l'alinéa 15.31(12) des *Règlements royaux* se lisait comme suit :

12) Cet article est un règlement pris pour l'application de l'alinéa 15b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La modification est entrée en vigueur le 3 septembre 1992.

### **III. LA PLAINTÉ**

Dans une lettre en date du 16 février 1993 (pièce HR-3) destinée à la section South Shore de l'ANRF (Association nationale des retraités fédéraux), organisme qui renseigne les militaires retraités au sujet de leurs prestations, M. Carter, qui est membre de cette association, s'est enquis de la possibilité de se faire indemniser de la perte de salaire subie par suite de sa libération des Forces armées, après avoir pris connaissance d'un coupure de presse portant sur la décision *Martin*. Intitulé « Military's retirement policy ruled unfair », l'article, qui a été publié en février 1993, indiquait que neuf militaires alléguant avoir été victimes d'une discrimination fondée sur l'âge avaient intenté des poursuites contre les FAC.

Le 12 mai 1993, M. Carter a écrit au brigadier général D. E. Munro (pièce R-2). Ce dernier lui a répondu le 10 juin 1993; dans sa réponse (pièce R-3), il fournissait l'adresse de la Commission canadienne des droits de la personne (ci-après appelée la « Commission »). Le 28 juin 1993, M. Carter a pris contact avec la Commission au sujet de sa libération.

Le 25 août 1993, M. Carter a déposé devant la Commission en vertu de la *LCDP* une plainte contre les FAC, alléguant qu'il avait été victime d'un acte discriminatoire en raison de son âge. Dans sa plainte, M. Carter a prétendu que, le ou vers le 27 mai 1992, les FAC exerçaient ou avaient exercé à son endroit, à la BFC Kingston, en Ontario, une discrimination fondée sur l'âge, enfreignant ainsi la *LCDP*; plus particulièrement, il a allégué que les FAC avait exercé une discrimination en refusant de le garder à leur service en raison de son âge (50 ans), ce qui allait à l'encontre de l'article 7 de la *LCDP*.

Dans une lettre en date du 25 mars 1994, la Commission a informé les FAC de sa décision de prolonger le délai accordé à M. Carter pour le dépôt de sa plainte.

Dans une lettre en date du 22 septembre 1994, la Commission a avisé les Forces canadiennes de sa décision de suspendre l'examen de la plainte de M. Carter en attendant le dénouement de l'affaire *Martin*.

Dans une lettre en date du 17 mars 1999, la Commission a informé les FAC de sa décision de renvoyer la plainte de M. Carter au Tribunal en vue de son instruction.

### **IV. LES QUESTIONS À TRANCHER**

À l'origine, la Commission et le plaignant ont demandé un dédommagement pour la perte du salaire et du droit à pension, ainsi qu'une indemnité pour préjudice moral conformément à l'alinéa 53(2)(e) de la *LCDP*.

Au départ, l'intimé a admis qu'il existait une preuve *prima facie* de discrimination contre M. Carter à la suite de la décision rendue par ce Tribunal dans l'affaire *Martin* et il a reconnu sa responsabilité à cet égard. Au cours de l'audience, la Commission et l'intimé ont tous deux admis qu'aucune preuve n'avait été présentée quant au préjudice moral que M. Carter aurait subi.

Par conséquent, le rôle du Tribunal en l'occurrence se limite à déterminer la perte de salaire et le montant de l'indemnité à laquelle M. Carter a droit en vertu de la *LCDP*.

Les trois principales questions que le Tribunal doit trancher sont les suivantes :

- a) la période indemnisable;
- b) le mode de calcul des dommages pour la perte de salaire;
- c) la période sur laquelle doit être fondé le calcul des intérêts.

## **V. LES PLAIDOYERS**

### **A. La période indemnisable**

La Commission et le plaignant soutiennent que la période indemnisable est de 24 mois, soit le laps de temps qui s'est écoulé entre le 27 mai 1992, date à laquelle M. Carter a été libéré des FAC, et le 27 mai 1994, et que cette période est conforme aux principes retenus par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Morgan*<sup>(6)</sup>, ainsi qu'à la décision rendue par ce Tribunal dans l'affaire *Martin*.

En outre, la Commission et le plaignant prétendent que la fixation au 3 septembre 1992 de la date d'expiration de la période indemnisable, comme l'a proposé l'intimé, reviendrait à appliquer rétroactivement une modification apportée aux *Règlements royaux*, ce qui irait à l'encontre de la loi. Selon la Commission et le plaignant, il faut, pour qu'une loi ou un règlement puisse s'appliquer rétroactivement, que le législateur ou l'organisme de réglementation ait mentionné clairement que telle était son intention<sup>(7)</sup>.

La Commission estime que la modification apportée aux *Règlements royaux* le 3 septembre 1992 n'est pas pertinente aux fins de déterminer la période indemnisable et affirme que l'intimé est responsable de tous les dommages découlant de l'acte discriminatoire, compte tenu des paramètres relatifs à la prévisibilité de ces dommages établis par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Morgan*. La Commission invite donc le Tribunal à considérer sans effet la modification

apportée le 3 septembre 1992 aux *Règlements royaux*. En donnant effet à la modification, on porterait atteinte au droit acquis du plaignant à une indemnisation.

Pour sa part, l'intimé prétend que le dédommagement pour la perte de salaire devrait se limiter à la période comprise entre le 27 mai 1992, date à laquelle M. Carter a été libéré des FAC, et le 2 septembre 1992, soit la date où les *Règlements royaux* ont été modifiés pour faire expressément référence à l'alinéa 15(1)(b) de la *LCDP*. L'intimé est d'avis que la pratique discriminatoire a cessé le 3 septembre 1992 et que la retraite obligatoire est devenue légale dans les FAC à compter de cette date. L'intimé soutient que la période indemnisable prend fin à la date à laquelle la modification aux *Règlements royaux* a été adoptée et est entrée en vigueur.

De l'avis de l'intimé, la modification apportée aux *Règlements royaux* n'a pas d'effet rétroactif. Cette modification a été adoptée pour éliminer une échappatoire dans les *Règlements royaux* et corriger un vice technique, et non pour remédier à une pratique discriminatoire. En conséquence, l'intimé ne devrait pas être tenu responsable de la perte de salaire au delà de la date à laquelle on a remédié à la situation.

## **B. Le calcul du dédommagement pour la perte de salaire**

Selon la Commission, l'intimé est responsable de tous les dommages subis à compter de la date de l'acte discriminatoire et il ne peut y avoir de date limite. En outre, la Commission et le plaignant soutiennent qu'on ne devrait inclure dans le calcul de la perte de salaire ni les prestations d'assurance-emploi de M. Carter ni son indemnité de départ. La seule déduction pertinente est le revenu compensateur.

À l'appui de leur position voulant qu'on ne tienne pas compte des prestations d'assurance-emploi et de l'indemnité de départ, la Commission et le plaignant invoquent également l'exception visant les assurances et plus particulièrement la concession faite par les FAC dans l'affaire *Cranston c. Canada* au sujet de l'indemnité de départ<sup>(8)</sup>. Ils soutiennent que l'exception relative aux assurances qu'on fait en droit de la responsabilité civile délictuelle s'applique aux procédures intentées en vertu de la *LCDP*.

En ce qui touche la détermination de la perte de salaire, l'intimé soutient que le Tribunal jouit à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 53(2) de la *LCDP*. Il fait observer que la *Loi* précise clairement que la perte de salaire doit être imputable à une pratique discriminatoire. Il doit y avoir un lien de cause à effet entre la pratique discriminatoire et la perte de salaire. Par conséquent, l'intimé soutient que, si on met fin à la pratique discriminatoire, cette intervention devrait constituer le point limite pour toute indemnisation relative à la perte de salaire. Il fait valoir également que la modification apportée aux *Règlements royaux* le 3 septembre 1992 a eu pour effet d'éliminer, à compter de la date de son entrée en vigueur, le droit à une indemnisation pour une pratique discriminatoire qui avait cours antérieurement.

En ce qui concerne la question des prestations d'assurance-emploi, l'intimé se range à l'opinion de la Commission selon laquelle les prestations d'assurance-emploi ne sont habituellement pas considérées comme un revenu compensateur. Pour ce qui est de l'exception visant les assurances, l'intimé argue que la concession qui a été faite dans l'affaire *Cranston* selon laquelle cette



exception s'applique à la fois au revenu de pension et au revenu d'assurance dans les instances relatives aux droits de la personne ne revêt pour l'intimé aucun caractère exécutoire en l'espèce. Rien n'empêche donc l'intimé de soulever cette question dans une affaire subséquente. De plus, invoquant l'affaire *Koeppele c. Canada (Ministère de la Défense nationale)*<sup>(9)</sup>, l'intimé soutient que l'exception visant les assurances ne s'applique pas aux instances relatives aux droits de la personne.

### C. Les intérêts

S'appuyant sur la décision *Martin*, la Commission et le plaignant font valoir que les intérêts sur le montant à payer pour compenser la perte de salaire devraient courir à compter du 27 mai 1994, soit la date à partir de laquelle la perte est calculée. De plus, ils affirment que le calcul des intérêts devrait, comme dans l'affaire *Martin*, être fondé sur le taux d'escompte de la Banque du Canada et non sur le taux des Obligations d'épargne du Canada comme dans l'affaire *Cranston*.

Pour sa part, l'intimé reconnaît que d'habitude les tribunaux accordent des intérêts pour la perte de salaire. Cependant, il soutient qu'il existe en l'espèce des raisons qui font que le Tribunal devrait exercer son pouvoir discrétionnaire de ne pas accorder d'intérêts.

## VI. ANALYSE

Pour ce qui est de la détermination du dédommagement à accorder pour la perte de salaire, la compétence du Tribunal est régie par l'article 53 de la *LCDP* et plus particulièrement par l'alinéa 53.(2)c). L'alinéa 53(2)(c) de la *LCDP* se lit comme suit :

53. (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 :

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

De plus, les principes énoncés ci-après, qui ont été clairement établis dans l'affaire *Morgan* et qui ont été appliqués dans l'affaire *Martin* et dans l'affaire *Cranston*, devraient guider le Tribunal :

1. en ce qui concerne la **période indemnisable**, elle ne peut être indéterminée ou illimitée et il faut fixer un point ou une date limite;

2. pour ce qui est du **montant de l'indemnité**, le dédommagement accordé doit découler de l'acte discriminatoire. Il doit donc y avoir un lien de cause à effet entre l'acte discriminatoire et la perte de salaire imputable à celui-ci. Les principes établis en droit de la responsabilité civile

délictuelle s'appliquent; il faut donc exclure les conséquences de l'acte discriminatoire qui ne sont qu'indirectes ou qui présentent un lien de connexité insuffisant.

### A. La période indemnisable

Dans l'affaire *Morgan*, la Cour d'appel fédérale a reconnu « qu'il y a une limite à la responsabilité de l'auteur du préjudice quant aux conséquences de son acte sauf, peut-être, dans les cas de mauvaise foi »<sup>(10)</sup>. Cette limite varie d'une affaire à l'autre. Il n'y a donc pas de point limite. La période au cours de laquelle il existe un lien de cause à effet doit être déterminée à la lumière des circonstances qui entourent chaque cas<sup>(11)</sup>.

L'établissement d'un point limite n'est pas chose facile. Les tribunaux ont donc reçu la consigne d'analyser soigneusement les circonstances entourant chaque affaire<sup>(12)</sup>.

La présente instance revêt un caractère exceptionnel car, trois mois après qu'un tribunal eut statué dans l'affaire *Martin* -- verdict qui a subséquemment été confirmé par la Cour d'appel fédérale -- que les paragraphes 15.17 et 15.31 des *Règlements royaux* ne satisfaisaient pas à l'exigence de l'alinéa 15(1)b) de la *LCDP* et que les règlements du ministère de la Défense nationale ne répondaient pas au critère de l'EPJ aux termes de l'alinéa 15(1)a), les *Règlements royaux* ont été modifiés par décret, rendant ainsi légitime l'établissement d'un âge obligatoire pour la retraite.

L'alinéa 15(1)(b) de la *LCDP* se lit comme suit :

1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :

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.

Il est évident qu'il n'y a pas d'acte discriminatoire dans le cas où un règlement tombant sous le coup de l'alinéa 15(1)b) de la *LCDP* fixe un âge de retraite<sup>(13)</sup>. Pour qu'un règlement tombe sous le coup de l'alinéa 15(1)(b) de la *Loi*, il doit préciser de façon explicite qu'il a été pris pour l'application de l'alinéa 15(1)b) de la *Loi*. Le 3 septembre 1992, le Conseil privé s'est conformé à cette exigence et a éliminé une échappatoire que comportaient les *Règlements royaux*, lesquels ne faisaient pas expressément référence à l'alinéa 15(1)b) de la *LCDP*.

Dans leur plaidoyer, la Commission et le plaignant ont abondamment cité la décision *Martin*, invitant le Tribunal à suivre la démarche décrite dans *Martin* et à conclure que la période indemnisable était de 24 mois. La Commission et le plaignant ont également soutenu que la modification apportée aux *Règlements royaux* le 3 septembre 1992 n'était pas pertinente aux fins de la détermination de la période indemnisable.

En l'espèce, les faits ne sont pas identiques à ceux entourant l'affaire *Martin*, bien que la Commission soit de l'avis contraire. Dans l'affaire *Martin*, on a jugé non seulement que l'intimé,

le ministère de la Défense nationale, n'avait pas respecté l'exigence énoncée à l'alinéa 15(1)*b*) de la *Loi*, mais aussi qu'il ne satisfaisait pas au critère de l'EPJ prescrit à l'alinéa 15(1)*a*).

Ce Tribunal est d'avis qu'il faut tenir compte en l'occurrence du fait que l'intimé, en modifiant ses *Règlements royaux*, a rendu ceux-ci conformes à l'exigence énoncée à l'alinéa 15(1)*b*) de la *LCDP*. L'indemnisation n'a pas pour but de punir; elle vise à mettre la partie lésée dans la même position que celle où elle se serait trouvée, n'eût été de l'acte discriminatoire.

Le Tribunal fait sienne l'opinion de l'intimé selon laquelle l'entrée en vigueur de la modification du 3 septembre 1992 aux *Règlements royaux* a mis fin à l'acte discriminatoire en l'espèce. Au delà de cette date, il n'existait plus de lien de cause à effet ni de lien direct entre l'acte discriminatoire et l'indemnisation demandée par le plaignant. Lorsqu'un acte discriminatoire cesse, on doit tenir compte de ce fait afin de déterminer la période pour laquelle une personne peut réclamer un dédommagement pour le salaire perdu.

En l'espèce, la modification apportée le 3 septembre 1992 aux *Règlements royaux* constitue un facteur intermédiaire dont il faut tenir compte dans la détermination de la perte de salaire indemnisable. Le fait que l'intimé se soit conformé à la *Loi* ne devrait pas avoir un effet neutre. Il constitue un élément nouveau qui rompt le lien entre l'acte discriminatoire et les dommages réclamés par le plaignant pour le salaire perdu.

En adoptant cette opinion, le Tribunal ne se trouve pas à appliquer rétrospectivement ou rétroactivement une loi ou un règlement à une situation et à priver quelqu'un d'un droit acquis, soit celui de recevoir l'équivalent de deux ans de salaire perdu. Les faits en l'espèce se distinguent de ceux qui caractérisaient l'arrêt *Angus c. Sun Alliance Compagnie d'assurance*<sup>(14)</sup>. Dans cette dernière affaire, le litige portait sur le droit de la victime à un dédommagement et non sur l'ampleur du dédommagement auquel elle avait droit.

Le seul droit acquis que le plaignant peut invoquer en l'espèce, c'est celui d'obtenir un dédommagement une fois qu'il a été prouvé qu'il a été victime d'un acte discriminatoire, ce qui est le cas ici. Le montant du dédommagement auquel le plaignant a droit est une autre affaire. Le litige en l'occurrence ne porte pas sur le droit de M. Carter à une indemnisation, mais bien sur l'ampleur du dédommagement auquel il a droit pour la perte de salaire, compte tenu de toutes les circonstances entourant l'affaire<sup>(15)</sup>.

Par ailleurs, le Tribunal, pour déterminer si un plaignant doit être indemnisé pour la perte de salaire résultant de l'acte discriminatoire, doit être guidé par le principe voulant qu'il ait droit d'être pleinement indemnisé pour la perte de salaire dans la mesure où il est prouvé que celle-ci résulte de l'acte discriminatoire et qu'il existe un lien de cause à effet entre cet acte et l'indemnité réclamée pour compenser la perte de salaire<sup>(16)</sup>. Par conséquent, la partie plaignante « doit être remise dans la position où elle aurait été si le tort qui lui a été causé ne s'était pas produit, dans la mesure où l'argent peut dédommager la partie lésée et dans la mesure où celle-ci reconnaît son obligation de prendre des mesures raisonnables pour atténuer ses pertes »<sup>(17)</sup>.

En conséquence, la Commission peut uniquement prétendre, compte tenu de la décision rendue dans l'affaire *Martin*, que le plaignant a droit à deux années de salaire pour compenser sa perte de

salaire. L'obtention de l'équivalent de deux années de salaire n'est pas une question de droit, mais bien une question de fait. L'indemnité au titre de la perte de salaire doit découler de l'acte discriminatoire<sup>(18)</sup>.

Dans le passé, on s'est fondé sur différentes périodes indemnisables : celles-ci vont de deux (*Martin*) à trois ans (*Cranston*). Dans l'affaire *Cranston*, la preuve a démontré que l'intimé avait initialement envisagé une période de transition de trois ans pour permettre aux plaignants de trouver un autre emploi. Le Tribunal a jugé qu'il était par conséquent prévisible que des pertes salariales puissent être subies par les plaignants dans ce laps de temps et qu'une limite de trois ans était appropriée dans les circonstances. Dans l'affaire *Martin*, le Tribunal a jugé qu'une période uniforme de deux ans à compter de la date de libération semblait être une mesure raisonnable pour déterminer les dommages au titre de la perte de salaire et que cette période est davantage liée à l'acte discriminatoire en question<sup>(19)</sup>.

En l'espèce, la preuve démontre que, avant sa libération, M. Carter a tenté à deux reprises de prolonger son service au sein des forces armées au delà de la date obligatoire de libération. Il a obtenu en fait deux prolongations, lesquelles ont représenté une durée totale de 11 mois. Il a finalement été libéré le 27 mai 1992. Cela montre que M. Carter désirait demeurer au sein des Forces armées au-delà de l'âge prescrit de la retraite.

Eu égard au pouvoir discrétionnaire qui lui a été conféré, et compte tenu de toutes les circonstances qui entourent cette affaire, le Tribunal est d'avis que la période sur laquelle il convient de se fonder aux fins de l'indemnisation va du 27 mai 1992 au 2 septembre 1992.

## **B. Le calcul du dédommagement pour la perte de salaire**

Ayant déterminé que la période sur laquelle on doit baser le calcul de l'indemnisation est celle qui est comprise entre le 27 mai 1992 et le 2 septembre 1992, le Tribunal doit maintenant se prononcer sur le montant de l'indemnité auquel le plaignant a droit au titre de la perte de salaire.

### **1. Question préliminaire**

À l'audience, il y a eu une certaine confusion au sujet du formulaire de déclaration de revenu de 1992 de M. Carter (pièce R-5). La confusion découle du fait que le formulaire faisait état d'un revenu provenant d'un REER que M. Carter aurait reçu en 1992.

M. Carter a d'abord indiqué que le revenu en question représentait le montant qu'il avait reçu des Forces armées à titre d'indemnité de départ. Toutefois, il n'a pas été en mesure d'expliquer la nature de ses *autres revenus*, précisant qu'il n'avait touché aucun autre revenu en 1992. En contre-interrogatoire, il a déclaré que les autres revenus représentaient peut-être son indemnité de départ. L'intimé a convenu que les autres revenus semblaient être l'indemnité de départ que M. Carter avait reçue au moment de sa libération des Forces armées. Par conséquent, seul le montant inscrit dans la déclaration de revenu de M. Carter à titre de revenu provenant d'un REER

demeurait inexpliqué. Lorsqu'on l'a réinterrogé, M. Carter a déclaré qu'il n'avait jamais eu de REER.

Durant l'audience, le plaignant et la Commission se sont engagés à fournir à l'intimé et au Tribunal une documentation provenant de la banque de M. Carter confirmant le retrait en 1992 d'une somme de 21 153 \$ d'un REER. En outre, les parties ont accepté de fournir au tribunal deux autres scénarios actuariels portant sur la période allant du 27 mai 1992 au 27 mai 1994.

En ce qui concerne le retrait d'un REER que M. Carter aurait fait en 1992, la Commission a informé le Tribunal dans une lettre en date du 25 octobre 1999 que les relevés bancaires de M. Carter n'étaient plus disponibles. Le seul document disponible en ce qui concerne les gains de M. Carter en 1992 était un imprimé de la déclaration de revenu produite par H & R Block. Après avoir soigneusement examiné la preuve, le Tribunal est d'avis que M. Carter n'a touché durant l'année d'imposition en question aucun autre revenu que celui divulgué à l'audience.

## **2. La perte de salaire**

À l'audience, le Tribunal a d'abord été saisi de trois scénarios établis par M. Daniel Hébert, actuaire travaillant au Bureau de l'actuaire en chef, service qui fait partie du Bureau du surintendant des institutions financières. M. Hébert est chargé du rapport sur le compte de pension de retraite des FAC. Au départ, les deux parties ont convenu que M. Hébert devrait avoir droit au titre d'expert. Le Tribunal a donc procédé à son homologation en tant qu'expert.

Deux des scénarios présentés par M. Hébert ont été préparés à la demande de l'intimé (pièce R-6); un troisième a été établi à la demande de la Commission et du plaignant (pièce HR-6). Pour chaque scénario, M. Hébert a fait un certain nombre de calculs différents selon qu'il tenait compte ou non de l'indemnité de départ et des prestations d'assurance-emploi.

Aux fins de l'audience, M. Hébert a été prié d'examiner la situation personnelle de M. Carter et de procéder à une série de calculs actuariels. Dans une lettre en date du 16 juillet 1999 adressée au capitaine D.S. Mackay (pièce R-6), M. Hébert présente son évaluation des pertes que M. Carter est susceptible d'avoir subies au titre du revenu et du revenu de pension par suite de sa retraite obligatoire, par rapport à ce que sa situation aurait été s'il avait pu demeurer au service des FAC. La méthodologie suivie est exactement celle décrite dans le rapport de M. Cohen (pièce R-7) présentée à la Commission dans l'affaire *Martin*.

Dans son rapport en date du 16 juillet 1999, M. Hébert utilise deux périodes d'évaluation différentes : la période allant du 27 mai 1992 au 2 septembre 1992 et celle qui va du 27 mai 1992 au 27 mai 1994. En ce qui concerne cette dernière période, deux scénarios sont envisagés : un premier qui tient compte des prestations d'assurance-emploi et un deuxième qui n'en tient pas compte. Les hypothèses sur lesquelles sont fondés les calculs (c.-à-d., taux de mortalité et taux d'intérêt) sont bien décrites dans son rapport.

Après son rapport du 16 juillet 1999, M. Hébert a été prié par l'intimé d'effectuer deux autres séries de calculs. Ces calculs sont reproduits à l'annexe R-8 en date du 30 septembre 1999. Dans

un des scénarios, le revenu d'emploi touché après la libération est déduit; dans l'autre, les prestations d'assurance-emploi sont défalquées à titre de revenu compensateur.

Lors du contre-interrogatoire, M. Hébert s'est vu présenter par l'avocat de la Commission un troisième scénario qu'il avait établi à l'intention de cette dernière (pièce HR-6). Ce troisième scénario exclut le revenu de pension et l'indemnité de départ, mais inclut le revenu compensateur, c'est-à-dire les prestations d'assurance-emploi. La Commission et le plaignant exhortent le Tribunal d'adopter leur scénario sous réserve d'un changement qui concerne le revenu compensateur, c'est-à-dire les prestations d'assurance-emploi. Selon la Commission et le plaignant, ce montant devrait être enlevé et remplacé par un montant de 1 120 \$, soit le revenu gagné par M. Carter durant cette période de deux ans.

Lors de l'audience, M. Hébert a reconnu que, selon les principes actuariels généraux, on doit tenir compte de l'indemnité de départ et des prestations de retraite. Il a également admis que les décisions des tribunaux relativement à ces questions dérogeaient à ces principes.

### **3. Les facteurs atténuants**

#### **a. Assurance-emploi**

Dans l'affaire *Bernard c. Conseil scolaire de Waycobah*<sup>(20)</sup>, le Tribunal n'a pas tenu compte des prestations d'assurance-emploi et s'est abstenu de déduire quelque montant que ce soit de l'indemnité accordée pour la perte de salaire, laissant aux parties le soin de déterminer qui rembourserait les sommes dues au receveur général, comme l'exige la loi.

Comme le Tribunal a adopté en l'espèce le scénario présenté dans la pièce R-6, c'est-à-dire celui portant sur la période comprise entre le 27 mai 1992 et le 2 septembre 1992, il n'est pas nécessaire de se soucier de cette question, puisque M. Carter n'a pas touché de prestations d'assurance-emploi avant 1993.

#### **b. Indemnité de départ et revenu de pension**

Dans l'affaire *Cranston*<sup>(21)</sup>, le Tribunal en est venu à la conclusion que le revenu de pension et l'indemnité de départ ne devraient pas être considérés comme un revenu gagné pouvant compenser le salaire que les plaignants auraient reçu. Le Tribunal a appliqué l'exception visant les assurances. Le présent Tribunal est d'avis qu'aucune raison ne nous oblige à déroger à cette règle.

### **4. Scénario pertinent**

Compte tenu des conclusions exposées ci-dessus, le Tribunal évalue les dommages de M. Carter au titre de la perte de salaire conformément au scénario ci-après:

## RÉSULTATS

(au 2 septembre 1992)

### **a) Membre des Forces canadiennes jusqu'au 2 septembre 1992 :**

Valeur actualisée des éléments suivants : (dollars)

Salaire 9 487

Indemnité de départ 0

Pension 373 359

Total 382 846

### **b) Départ des Forces canadiennes le 27 mai 1992 :**

Valeur actualisée des éléments suivants : (dollars)

Revenu compensateur 0 \*

Revenu de pension 0

Indemnité de départ 0

Pension future 367 076

Total 367 076

### **c) Préjudice :**

Valeur actualisée de : (dollars)

a) moins b) 15 770

**\* Le revenu compensateur gagné par Monsieur Carter a été gagné après le 2 septembre 1992 et ne devrait pas être pris en considération.**

## **C. Les intérêts**

S'appuyant sur la décision *Martin*<sup>(22)</sup>, la Commission et le plaignant soutiennent que les intérêts sur l'indemnité accordée pour compenser la perte de salaire devraient courir à compter de la date à laquelle on commence à calculer la perte. En outre, ils estiment qu'on devrait se fonder, comme dans l'affaire *Martin*, sur le taux d'escompte de la Banque du Canada et non sur le taux des Obligations d'épargne du Canada comme dans l'affaire *Cranston*<sup>(23)</sup>. Dans l'affaire *Morgan*, le juge Marceau a soutenu -- opinion à laquelle le juge Mahoney a souscrit -- que l'on devrait adopter le taux des Obligations d'épargne du Canada<sup>(24)</sup>. Pour sa part, M. Hébert a indiqué en contre-interrogatoire qu'il s'était basé, aux fins de ses différents scénarios, sur le taux des bons du Trésor, tout en faisant remarquer cependant qu'il n'y a guère de différence entre le taux des Obligations d'épargne du Canada et le taux des bons du Trésor.

Dans tous ses scénarios, M. Hébert a ajouté des intérêts simples au montant de la perte afin d'actualiser celle-ci au 16 juillet 1999.

Le Tribunal ne voit aucune raison de ne pas se conformer à la décision rendue dans l'affaire *Morgan*<sup>(25)</sup>. De plus, il ne voit aucun fondement dans l'argument de l'intimé selon lequel le plaignant exploite une échappatoire de la loi. Le plaignant ne devrait pas, en l'espèce, faire les frais des retards survenus dans le traitement de sa plainte.

Les intérêts porteront donc sur la période allant du 27 mai 1992 au 29 février 2000. On les calculera en fonction du taux des Obligations d'épargne du Canada.

## VII. ORDONNANCE

Pour les motifs susmentionnés, le Tribunal déclare que l'intimé a transgressé les droits du plaignant aux termes de la *LCDP* et ordonne :

1. que l'intimé verse au plaignant la somme de 15 770\$ pour compenser sa perte de salaire;
2. que l'intimé paie des intérêts sur l'indemnité accordée conformément à l'alinéa 1, que ces intérêts commencent à courir le 27 mai 1992 et que le calcul soit fondé sur le taux moyen des Obligations d'épargne du Canada durant la période comprise entre le 27 mai 1992 et le 29 février 2000.

Fait at Ottawa, en Ontario, ce 29<sup>e</sup> jour de février 2000.



---

Pierre Deschamps, président

1. <sup>1</sup> (Révision de 1994), Volume 1 (Administration), publié sous le régime de la *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, c. N-5
2. <sup>2</sup> (1992) 17 C.H.R.R. D/435 (TCDP).
3. <sup>3</sup> [1994] 2 C.F. 524.
4. <sup>4</sup> (1997) 146 D.L.R. (4<sup>e</sup>) 380 (C.A.F.).
5. <sup>5</sup> (C.P. 1992-1991, 3 septembre 1992.)
6. <sup>6</sup> [1992] 2 C.F. 401 (C.A.)
7. <sup>7</sup> Voir, à cet égard, *Gustavson Drilling (1964) Ltd c. Ministre du Revenu national* [1977] 1 S.C.R. 271, p. 279.
8. <sup>8</sup> (1997) 30 C.H.R.R. D/456 (TCDP)
9. <sup>9</sup> (1997) 32 C.H.R.R. D/107 (TCDP).
10. <sup>10</sup> p. 415.
11. <sup>11</sup> p. 409.
12. <sup>12</sup> p. 416.
13. <sup>13</sup> *Martin*, TCDP.
14. <sup>14</sup> [1988] 2 S.C.R. 256.
15. <sup>15</sup> Voir, à cet égard, *Morgan*, p. 414.
16. <sup>16</sup> *Morgan*, para. 401, p. 409.
17. <sup>17</sup> Voir, à cet égard, *Morgan*, p. 414.

18. <sup>18</sup> *Martin*, C.A.F.

19. <sup>19</sup> *Martin*, D/463.

20. <sup>20</sup> (1999) 36 C.H.R.R. D/51 (TCDP)

21. <sup>21</sup> D/494.

22. <sup>22</sup> TCDP, D/463.

23. <sup>23</sup> D/502

24. <sup>24</sup> C.A.F., p. 419.

25. <sup>25</sup> C.A.F.