

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

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

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

ENTRE: DONNA MARIE BROWN

la plaignante

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

LE MINISTERE DU REVENU NATIONAL
(DOUANES ET ACCISE)

l'intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL

TRIBUNAL: CARL E. FLECK, c.r. - Président
PATRICIA HAYES - Membre
AASE HUEGLIN - Membre

ONT COMPARU: Donna Marie Brown, pour elle-même

Rosemary Morgan, avocate de la
Commission canadienne des droits de la personne

Robert Venier, avocat de l'intimé

DATES ET LIEU les 4, 5 et 6 mai et 13, 14 et 15 juillet 1992
DE L'AUDIENCE: Toronto (Ontario)

TRADUCTION

LA PLAINTE

Dans la présente cause, l'intimé, le ministère du Revenu national (Douanes et Accise), a engagé la plaignante, Donna Marie Brown, en mai 1981 comme inspecteur des douanes à l'Aéroport international Lester B. Pearson - Toronto. La plaignante est mariée et est mère de famille. Le 17 juillet 1985, par suite de certains événements découlant de sa grossesse en 1984 et de la naissance de l'enfant en question, elle a déposé auprès de la CCDP une plainte produite comme pièce HR-1 au dossier. La plaignante allègue que l'intimé a fait montre de discrimination à son égard; cette discrimination est fondée sur deux motifs distincts, qui sont énoncés à l'article 3 de la LCDP, soit le sexe ou la grossesse et la situation de famille. La plainte fondée sur ces deux motifs a été déposée conformément à l'article 7 de la Loi, parce que la discrimination est survenue en cours d'emploi.

Voici le texte intégral de ces dispositions :

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'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

(2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe. 1976-77, ch. 33, art. 3; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 2.

et

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

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi. 1976-77, ch. 33, art. 7; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 3.

Compte tenu des deux motifs de discrimination reprochés, la présente cause comporte essentiellement deux volets, dont le premier concerne la période de l'été 1984, au cours duquel la plaignante est devenue enceinte et a eu des problèmes découlant de sa grossesse. Pour les raisons expliquées un peu plus loin, la plaignante reproche à l'intimé

d'avoir omis de répondre à sa demande, eu égard à son état de santé. L'enfant de la plaignante est né en décembre 1984.

Le second volet de la plainte concerne la période qui a débuté après mars 1985, soit lorsque, après l'expiration de son congé de maternité, la plaignante a redemandé à l'intimé de lui permettre de travailler de jour, parce qu'elle était incapable de s'organiser sur le plan garderie. La plaignante allègue que cette demande lui a été refusée et qu'elle a dû, par conséquent, prolonger son congé de maternité conformément aux dispositions de la convention collective qui régit son emploi; selon la plaignante, la prestation correspondant à cette prolongation, appelée «congé pour soins et éducation des enfants», n'a pas été payée.

3

QUESTIONS EN LITIGE

Les questions découlant des présentes plaintes peuvent être résumées comme suit :

1. La plaignante allègue, et l'intimé l'admet, qu'il existe une «règle de l'emploi impartial» selon laquelle tous les enquêteurs des Douanes sont assujettis au régime du travail par équipes. De l'avis de la plaignante, c'était là une règle raisonnable et impartiale qui s'appliquait à toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leurs croyances. Toutefois, invoquant l'arrêt Alberta Human Rights Commission et al c. Central Alberta Dairy Pool, [1990] 2 R.C.S., p. 489 (ci-après appelé l'affaire «Alberta Dairy Pool») et le fait qu'elle était enceinte, la plaignante allègue qu'elle a été lésée par la règle de l'emploi impartial en raison de son sexe et que l'intimé avait l'obligation correspondante d'accéder à sa demande, qui était raisonnable.

Selon la plaignante, dans l'arrêt Alberta Dairy Pool, il a été décidé que l'employeur doit composer avec l'employé sans s'imposer de contrainte excessive.

2. Dans la seconde partie de sa plainte, la plaignante fait valoir que, même s'il existait par écrit une règle de l'emploi impartial, en pratique, dans son milieu de travail, on accédait aux demandes des personnes qui désiraient être affectées à des équipes de jour, que ce soit pour une raison médicale ou pour une autre raison. Selon la plaignante, elle a été traitée différemment en raison de son identité et du fait qu'elle était enceinte.

Pour sa part, l'intimé allègue que, même s'il existait une règle de l'emploi impartial dont l'application avait tendance à créer de la discrimination à l'endroit des employées enceintes, l'intimé a effectivement composé avec la plaignante jusqu'à la limite de la contrainte excessive, en ce qui a trait aux allégations de discrimination fondée sur le sexe et sur la situation de famille.

Quant à l'obligation d'accommodement, l'intimé fait valoir que, compte tenu de la taille de son organisation, le temps consacré pour tenter d'accéder à la demande de la plaignante par des changements administratifs était raisonnable. En plus de l'aide qui lui a été offerte, la plaignante pouvait également se prévaloir des droits suivants, selon l'intimé :

- A. Elle avait le droit d'échanger des quarts de travail avec d'autres employés consentants;
- B. Elle avait le droit d'utiliser son congé de maladie lorsque, en raison des complications découlant de sa grossesse, elle ne pouvait travailler le soir;
- C. Si elle ne pouvait utiliser son congé de maladie, elle aurait pu venir et aurait perdu une journée de salaire, mais son emploi n'aurait pas été en jeu.

En conséquence, l'intimé soutient qu'il s'est pleinement acquitté de son obligation d'accommodement.

En ce qui a trait à l'accommodement relatif aux soins et à l'éducation, l'intimé allègue que cette obligation a été remplie de façon entièrement satisfaisante et que la plaignante n'a pas fait suffisamment

4

d'efforts pour obtenir des services de garderie alors qu'il lui appartenait de le faire.

LA PREUVE

La plaignante, Donna Marie Brown, a témoigné au sujet des emplois qu'elle avait exercés avant de se joindre à l'intimé. Elle a été membre de la Metro Toronto Police Force de 1973 à 1977, soit jusqu'à ce qu'un grave accident d'automobile l'empêche de poursuivre sa carrière comme policière. Elle a ensuite travaillé comme enquêteuse privée auprès de la Société de logement de l'Ontario jusqu'à ce qu'elle devienne inspecteur des douanes pour Douanes Canada en mai 1981. Bref, grâce aux emplois qu'elle a exercés

avant 1980, elle a acquis une expérience et des aptitudes très appréciables dans le domaine de la prévention du crime ainsi que dans les relations avec le grand public, notamment avec différents groupes minoritaires, dans le contexte de l'application de la loi.

Lorsqu'elle a commencé à travailler pour l'intimé en 1981, elle a suivi, jusqu'en 1984, une formation interne supplémentaire concernant les pouvoirs d'un agent de la paix et, grâce à l'expérience qu'elle avait acquise dans le domaine des armes à feu, elle était très compétente en matière de permis d'armes. Elle a d'abord travaillé dans le domaine du trafic international, c'est-à-dire qu'elle devait s'occuper des formalités douanières relatives aux passagers aux aéroports, et elle a finalement été affectée à une équipe à l'Aéroport international Pearson. Son travail à l'aéroport consistait à accomplir les formalités douanières relatives aux passagers et cette démarche comportait deux étapes, soit l'examen primaire et l'examen secondaire. L'examen primaire consistait à poser des questions au passager qui se présentait au comptoir et à lui demander ensuite de descendre pour aller chercher ses bagages. L'examen secondaire avait lieu lorsque l'agent examinait les bagages du passager. C'était là la tâche de la plaignante.

En 1984, la plaignante était agente des douanes au niveau PM-1. En mars ou au début d'avril 1984, elle a appris qu'elle était enceinte. Elle est devenue très malade par suite de cette grossesse et avait déjà perdu un enfant l'année précédente, en raison de complications découlant de la grossesse. Elle a dit que ses collègues de travail étaient bien au courant de ses problèmes. Elle avait été malade plusieurs fois et s'était évanouie au comptoir du personnel navigant; ces incidents avaient été remarqués au bureau des infirmières, puisqu'elle devait s'y rendre. Les notes et registres du poste des infirmières n'ont pas été produits au cours de l'audience.

Le médecin de la plaignante, le Dr J.A. Harper, lui a dit de demander d'être affectée à une équipe régulière de jour, craignant que le stress occasionné par le travail par roulement n'amplifie ses problèmes pendant la grossesse. Il a produit un rapport à ce sujet en date du 11 juillet 1984; il s'agit de la pièce HR-2. Dans ce rapport, le Dr Harper recommande fortement, pour la plaignante, un régime caractérisé par une semaine de travail régulière et par l'absence de période de travail la fin de semaine. En avril 1984, elle a parlé à son surintendant, John Lucas, et lui a dit qu'elle était enceinte. M. Lucas a témoigné au cours de l'audience. En plus de parler à M. Lucas, elle est allée voir le supérieur immédiat de celui-ci, un dénommé Roy Hedman, le chef des Douanes pour l'aéroport 1. Elle a parlé à M. Hedman et lui a demandé si elle pouvait être affectée à l'équipe régulière de jour. Hedman lui a répondu par la

négative et, selon la plaignante, il a mentionné que, s'il le faisait pour elle, il serait obligé de le faire pour chacun.

La plaignante a reparlé à son superviseur John Lucas et celui-ci lui a dit d'obtenir un certificat médical officiel; si elle obtenait ce certificat, il tenterait alors de l'aider à obtenir gain de cause auprès de M. Hedman.

Le 11 juillet 1984, M. Lucas a déposé auprès de M. Hedman, au nom de la plaignante, une demande officielle de mutation à un poste temporaire de jour. M. Lucas a rencontré M. Hedman et a révisé en détail avec lui ce qu'il croyait être les solutions possibles pour accéder à la demande de la plaignante, mais M. Hedman n'était pas prêt à aider. La plaignante a remis à M. Hedman une demande officielle de mutation en date du 25 juillet 1984; il s'agit de la pièce HR-3.

En plus de parler à M. Hedman, la plaignante est allée voir le surintendant de l'aérogare 1, M. Kirk Palmer, et a reçu une autre réponse négative. Tout comme M. Hedman, M. Palmer a conclu que la plaignante ne devrait pas bénéficier d'un traitement préférentiel. La plaignante a alors demandé s'il y avait quelqu'un de l'aérogare qui était prêt à changer de place avec elle et elle a appris qu'une de ses collègues, une dénommée Cathy Musetescue, consentait à le faire. Mme Musetescue travaillait alors dans le domaine des effets d'immigrants et a offert à la plaignante de changer de poste en permanence avec elle. Toutes deux avaient atteint le même niveau de classification et avaient convenu de présenter une demande de mutation officielle. La demande de mutation de la plaignante se trouve à la pièce HR-3 et celle de Revenu Canada, à la pièce HR-4. Bien qu'il ait signé la demande de mutation, M. Hedman a répondu essentiellement ce qui suit à la lettre de la plaignante en date du 25 juillet (pièce HR-5) :

[TRADUCTION] La présente fait suite à votre lettre du 25 juillet 1984. Veuillez prendre note du fait qu'il n'y a actuellement aucun poste disponible à la section du trafic international de l'Aéroport international L.B. Pearson, où vous désirez travailler. Votre demande de mutation a été signée et traitée.

Pendant environ trois mois, la plaignante a cherché à obtenir une mutation ou la possibilité d'être affectée à une équipe régulière et sa santé s'est considérablement détériorée. Son mari a décidé de communiquer lui-même avec M. Neville, qui était le receveur régional en chef, soit la personne qui occupe le poste le plus élevé à Douanes et Accise à l'Aéroport Pearson. L'époux de la plaignante a informé M. Neville de

l'opposition de Hedman et Palmer à la demande de mutation et, grâce à cette intervention, M. Neville a finalement pris les dispositions nécessaires pour que la plaignante soit mutée (pièce HR-6).

En raison de la nature de cette mutation, la plaignante devait être affectée à une équipe de jour régulière au Manulife Centre. Par suite de ce changement, elle a perdu le montant supplémentaire qu'elle recevait à l'aéroport comme prime de poste. Malheureusement, peu après son arrivée au Manulife Centre, elle a été mutée arbitrairement de la section des effets d'immigrants à un poste de nature commerciale dont les fonctions ne lui étaient aucunement familières. La plaignante a donc dû apprendre de nouvelles tâches alors qu'elle avait déjà des problèmes liés à sa grossesse, ce qui a été une autre source de stress pour elle. Il convient de souligner que la plaignante s'est vu refuser une affectation permanente

6

à Manulife, alors que la personne avec laquelle elle avait fait l'échange, soit Cathy Musetescue, a obtenu une affectation permanente à l'Aéroport Pearson. On ne sait pas très bien pourquoi cela s'est produit et l'examen de la preuve ne permet pas au Tribunal de trouver une explication plausible à cet égard. Nous devons conclure que l'intimé a tout simplement continué à refuser d'aider la plaignante comme il devait le faire.

Au cours de son témoignage, la plaignante a parlé des problèmes de stress qu'elle a vécus pendant cette période; avant d'être mutée au Manulife Centre, elle a eu des écoulements sanguins à deux occasions et son médecin lui a dit que cette perte sanguine était imputable au stress découlant de l'obligation de rester debout toute la journée et de travailler la nuit. En raison de ces problèmes, elle a dû, à deux reprises, s'absenter pour une période de deux semaines. Elle semblait être en mesure de se contrôler lorsqu'elle a été mutée à Manulife, mais le stress causé par l'apprentissage de nouvelles tâches lui a occasionné d'autres soucis alors qu'elle avait déjà des problèmes de santé.

La plaignante a débuté son congé de maternité le 19 novembre 1984; il s'agissait, en principe, d'un congé de dix-sept semaines, ce qui signifiait qu'elle devait retourner au travail à la fin de mars 1985. Elle a donné naissance à son enfant au début de décembre 1984. Elle a mentionné qu'en plus du congé de maternité, elle avait droit à un congé de cinq ans pour soins et éducation des enfants, qui pouvait être pris d'un seul coup ou réparti entre les enfants. Pour obtenir ce type de congé, il faut faire une demande officielle à l'employeur.

Le 21 mars 1985, la plaignante a déposé auprès de M. Kirk Palmer une demande écrite en vue de prolonger son congé de maternité jusqu'en septembre 1985. Cette demande, qui se trouve à la pièce HR-8, visait en réalité à confirmer une conversation téléphonique que la plaignante avait eue à ce sujet avec M. Palmer. En plus de demander cette prolongation, la plaignante s'est également informée auprès de M. Duncan Marshall-Smith des possibilités relatives au cycle d'affectation des tâches (C.A.T.), ce qui lui aurait permis d'être affectée à des équipes de jour. En outre, en mars ou avril 1985, elle a demandé à M. Roy Hedman la possibilité de suivre le programme C.A.T. ou, subsidiairement, de travailler dans une unité de la formation. Elle a aussi demandé à Hedman pourquoi Cathy Musetescue avait obtenu une mutation permanente à l'aéroport alors qu'elle-même s'était vu refuser une mutation de ce genre à Manulife. Comme il l'a dit au cours de son témoignage, il a répondu qu'il avait éliminé les années-personnes correspondant au poste de Mme Musetescue et que, par conséquent, il avait aboli le poste lui-même. De l'avis du Tribunal, ce n'est pas là une explication raisonnable du fait que l'intimé n'a pas cherché à s'entendre avec la plaignante et le témoignage de M. Hedman sur ce point ne nous a pas semblé digne de foi.

La plaignante a dit à quel point il était difficile pour elle de trouver une gardienne prête à travailler selon un horaire brisé et a énuméré les problèmes auxquels elle a dû faire face. Malgré tous ses efforts, après avoir interrogé différentes personnes, elle n'a pu trouver quelqu'un qui réponde à ses attentes pour garder son enfant la nuit. Son mari étant policier, il était lui aussi assujéti au régime de travail par roulement et ne pouvait constamment obtenir un horaire de travail qui conviendrait à la plaignante lorsque celle-ci travaillait de nuit. La plaignante a demandé à l'intimé de l'affecter à une équipe de jour en avril

7

1985 et sa demande lui a été refusée; elle a alors demandé un congé pour soins et éducation des enfants, qui est un congé sans solde. Elle a dû rembourser les prestations de pension à son retour en octobre 1985; le seul salaire qu'elle a reçu entre avril et octobre 1985 correspondait à une période de formation suivie en août 1985. Sa demande de prolongation de congé de maternité, qui est entrée en vigueur le 21 octobre 1985, figure à la pièce HR-10, qui est une lettre adressée à M. Hedman.

La plaignante a décrit les efforts qu'elle avait déployés pour adhérer au programme C.A.T. en 1984. Elle en avait parlé à M. Hedman, qui lui a dit qu'il ne serait pas juste de l'affecter au C.A.T., puisqu'elle devait quitter pour un congé de maternité, ce qui ne serait pas équitable

pour la personne qui la recevrait comme employée. M. Palmer lui a répondu dans le même sens.

Alors que la plaignante n'a pu obtenir l'aide qu'elle demandait, Kathy Brawley a vécu une situation bien différente. Le 9 avril 1985, Mme Brawley a demandé d'être mutée (voir la pièce HR-11). Dans cette demande, qui était adressée à M. Hedman, Mme Brawley cherchait à obtenir une mutation à un poste temporaire ou à un poste à temps plein. Il n'y a aucune preuve indiquant que cette demande était fondée sur des raisons d'ordre médical; cette demande a été faite à peu près en même temps que la demande que la plaignante a adressée à M. Hedman. D'après la preuve présentée, Mme Brawley a obtenu une mutation à un poste différent. Pourtant, selon la pièce HR-12, soit la réponse en date du 4 septembre 1985 que M. Hedman a adressée à la plaignante, il n'existait aucun poste disponible comme inspecteur des douanes PM-1 à l'Aéroport Pearson. La plaignante a ajouté que c'est à la suite de la façon générale dont elle a été traitée, notamment de l'incident concernant Kathy Brawley, qu'elle a déposé sa plainte. La plaignante a appris que Mme Brawley avait été affectée à une unité de la formation, alors que sa demande à ce sujet n'avait même pas été étudiée.

En plus de son témoignage concernant l'omission de l'intimé de chercher à s'entendre avec elle, la plaignante a décrit la conduite de certains de ses superviseurs tant avant qu'après le dépôt de sa plainte auprès de la Commission des droits de la personne; cette conduite a grandement préoccupé le Tribunal.

Il appert clairement du témoignage de Mme Brown et de John Lucas que M. Hedman a fait montre d'un comportement inapproprié et discriminatoire à l'endroit de la plaignante. Nous acceptons le témoignage de Mme Brown et de John Lucas au sujet de la description de la conduite de Hedman. Dans les cas où le témoignage de ces deux premières personnes contredit celui de M. Hedman, nous retenons leur version.

La plaignante a dit que le premier incident au cours duquel elle a eu maille à partir avec M. Hedman est survenu en 1981, peu après le début de son emploi initial. Au cours de cet incident, qui est survenu à la caisse de numéraires de l'aérogare 2, Hedman aurait frôlé le sein de la plaignante avec son bras. Lorsqu'elle lui a dit qu'elle n'aimait pas ce genre de conduite, il lui a répondu que c'était un accident. Elle a alors décidé de lui donner le bénéfice du doute.

Au cours de son témoignage, Lucas a mentionné que, lorsque la plaignante a été ajoutée à son équipe, Hedman lui a mentionné qu'elle avait

un passé. Lucas lui a alors demandé des détails à ce sujet et Hedman lui a simplement dit qu'elle était une provocatrice, qu'elle devait être surveillée et qu'elle était affectée à son équipe à cette fin. Selon M. Lucas, les commentaires de M. Hedman étaient déplacés. Effectivement, Lucas a déclaré à l'enquêteur de la Commission des droits de la personne que, lorsqu'il s'est enquis auprès de M. Hedman au sujet de la mutation en juillet 1984, il a obtenu la réponse suivante :

[TRADUCTION] Je me fiche complètement d'elle et de sa mutation.

M. Hedman nie avoir répondu en ces termes à Lucas.

La plaignante a ajouté au cours de son témoignage que, après le dépôt de sa plainte, plus précisément, lors d'une réception de Noël réservée aux membres de la direction et du personnel en 1988, Hedman aurait dit ce qui suit lorsqu'il a constaté que la plaignante était présente :

[TRADUCTION] Qu'est-ce que cette garce fait ici?

M. Smith ne se rappelle pas que Hedman ait prononcé ces paroles; cependant, il a dit qu'il était évident que Hedman n'aimait pas la plaignante. Quant à Hedman, il a nié avoir formulé cette remarque en parlant de la plaignante.

En plus de la conduite de Hedman, le Tribunal a entendu parler d'autres incidents qui ont été relatés par la plaignante et qui, ensemble, indiquent un comportement inapproprié allant manifestement à l'encontre de l'article 59 de la LCDP.

La plaignante a dit que, lorsqu'elle s'est adressée au surintendant, Tom Whiffen, il lui a mentionné ce qui suit : [TRADUCTION] «nous savons tout à votre sujet et nous savons que vous êtes instigatrice...». Il a fait savoir à la plaignante qu'il avait reçu un appel à son sujet d'un dénommé Hedman. La plaignante a mentionné que, lorsqu'elle a travaillé à l'aéroport de Buttonville en 1989, Rick Simone, le chef de l'aérogare 1 - Kennedy Road, lui a demandé si elle avait déposé une plainte fondée sur la Loi sur les droits de la personne et que, lorsqu'elle a répondu par l'affirmative, il a voulu savoir ce qui était arrivé à ce sujet. La plaignante a répondu à Simone que cette question ne le regardait pas et elle a refusé d'en discuter avec lui. Elle a dit que Simone lui avait causé de nombreux problèmes et que, chaque fois qu'il y avait mésentente entre eux au sujet d'une question de travail, il lui demandait si elle avait l'intention de déposer une plainte.

En 1987, alors qu'elle travaillait aux opérations commerciales, son surintendant, un certain Ian Malcolm, lui a remis une évaluation dans laquelle il a mentionné qu'elle était «anormale». Lorsqu'elle lui a demandé des précisions au sujet de cette évaluation, qui a été réécrite par M. Norm Sheridan, la plaignante s'est fait dire que M. Malcolm n'était pas capable de rédiger son évaluation. La plaignante n'a obtenu aucune explication au sujet du fait que Malcolm l'avait jugée «anormale».

M. John Lucas a témoigné pour la plaignante. Le Tribunal a été impressionné par son témoignage. Il avait des notes précises concernant une bonne partie de la période visée par la plainte et il a témoigné de façon claire et franche. Il convient de souligner qu'il ne relève pas de M. Hedman actuellement et qu'il ne lui fait pas concurrence pour une promotion quelconque. M. Lucas a décrit brièvement sa carrière et la

9

hiérarchie des superviseurs à l'Aéroport Pearson. En mai 1991, il est devenu superviseur d'une équipe de dix inspecteurs des douanes et membre de la direction du travail par roulement aux aérogares 1 et 2 de l'Aéroport Pearson. En plus d'exécuter ses tâches, il devait exercer des fonctions de gestion en dehors de ses heures de travail et assurer la surveillance indirecte de quelque 150 inspecteurs des douanes et employés de soutien. Il a occupé ce poste jusqu'en 1985, lorsqu'il a été muté de l'aérogare 1 à un bureau de liaison avec les tribunaux. Il travaille actuellement pour l'intimé dans le domaine de la fraude commerciale et de l'évasion frauduleuse des droits et des taxes.

Il a dit que la direction de l'aéroport se composait, au premier échelon, de surintendants des douanes; ces surintendants relevaient de chefs d'aérogare et ceux-ci relevaient à leur tour du directeur de l'aéroport. A la date de la présente plainte, ce directeur était M. Elliott. Le superviseur immédiat de celui-ci était le receveur régional, M. Neville, dont il a été question plus haut. Son chef immédiat était Roy Hedman et l'autre chef de l'aéroport était Kirk Palmer.

M. Lucas a confirmé au cours de son témoignage que, lorsque la plaignante a été affectée à son équipe, Hedman lui a dit qu'elle avait «un passé», qu'elle était une provocatrice et qu'elle devait être surveillée. Lucas a dit que la plaignante était une personne dynamique qui travaillait de façon consciencieuse. Lorsqu'il a appris à la connaître, il a constaté qu'elle était motivée et qu'elle prenait son travail à coeur.

Il a dit que la plaignante lui a parlé en avril 1984 et lui a alors mentionné qu'elle avait perdu un enfant et qu'elle était à nouveau

enceinte. C'était un entretien très émouvant. Il a aussi appris que la plaignante avait parlé à Hedman de façon informelle et s'était vu refuser toute forme d'accommodement. Elle lui a fait part de l'avis de son médecin, qui lui avait demandé de faire des journées de travail normales en raison de ses problèmes de grossesse. Lorsque la plaignante lui a demandé de parler à M. Hedman, Lucas lui a proposé d'obtenir un rapport médical, ce qui a été fait.

M. Lucas a dit qu'en présence d'une autre surintendante, une certaine Elaine Forchuk, ainsi que de la plaignante, il a téléphoné à Hedman pour lui demander d'affecter celle-ci à une équipe de jour régulière. Hedman lui a répondu tout simplement «non». M. Lucas a alors pris rendez-vous avec Hedman dans le bureau de celui-ci et il a décrit de façon détaillée ce qui était survenu lors de cette rencontre. Il a mentionné qu'il avait montré à M. Hedman le certificat médical et énuméré plusieurs solutions qui pourraient permettre à la plaignante d'exercer des fonctions spéciales, que ce soit sur une base permanente ou temporaire, notamment dans le domaine des opérations de l'aire de trafic et de l'aire des petits aéronefs. Le Tribunal en conclut que M. Lucas a discuté de façon complète et détaillée avec M. Hedman de la gamme variée de possibilités qui pouvaient convenir à la plaignante et lui permettre d'être affectée à une équipe de jour régulière en raison de son état de santé.

Malgré cette discussion, M. Hedman a répondu par la négative. M. Lucas a dit que la demande fondée sur des raisons médicales était une demande sérieuse et que, selon la philosophie en vigueur au sujet des employés, on devait accorder la priorité aux demandes plus sérieuses. Il a dit que les problèmes de santé de la plaignante étaient sérieux et

10

prioritaires et il a décrit comme suit sa réaction au rapport médical à la page 346 du volume 2 :

[TRADUCTION] J'ai examiné très sérieusement la lettre et sa demande et, à mon avis, cette demande était prioritaire... sa demande de mutation aurait dû être traitée de façon prioritaire.

M. Lucas a également parlé des différentes mesures possibles pour muter des employés travaillant dans différents secteurs et ayant différents horaires et différentes tâches; selon lui, il existait au total trois formes de mutation dans le cadre du cycle d'affectation des tâches. Compte tenu de la lettre du Dr Harper, il était d'avis qu'aucune autre autorisation médicale n'était nécessaire, loin de là, pour procéder à une mutation.

Il a dit qu'il s'attendait d'avance à recevoir une réponse négative de Hedman au sujet de la demande de mutation. Selon lui, M. Hedman n'était tout simplement pas prêt à envisager une forme d'aide quelconque pour Mme Brown. Il y avait un conflit de personnalités entre la plaignante et M. Hedman et celui-ci n'était pas prêt à examiner de façon réaliste l'une ou l'autre des options. Selon M. Lucas, M. Hedman aimait les gens ou ne les aimait pas et, de toute évidence, la plaignante appartenait à la catégorie de personnes qu'il «n'aimait pas». M. Lucas savait pertinemment qu'à maintes reprises, des personnes avaient reçu de l'aide aux fins d'une mutation.

En outre, M. Lucas s'exprime comme suit à la page 371 du volume 2 :

[TRADUCTION] Je savais en mon for intérieur qu'il était possible de faire quelque chose pour Donna Brown, mais qu'on refusait tout simplement de le faire. M. Hedman ne voulait pas le faire et je croyais aussi que son supérieur, M. Elliott, ne le ferait pas; la seule solution était de présenter la demande à une instance supérieure, en l'occurrence, M. Neville, et, si la réponse n'était pas satisfaisante, d'aller encore plus haut.

Bref, M. Lucas estimait qu'il n'y avait aucune raison pour laquelle la plaignante n'aurait pu être mutée et aidée, compte tenu de ses problèmes de santé. Il a dit que le commentaire de M. Hedman selon lequel il ne voulait pas établir de précédent était absurde et que M. Hedman tentait tout simplement de justifier sa décision ou de trouver des excuses. M. Lucas a répété à maintes reprises que la présentation d'un certificat médical entraînait une mutation automatique.

Le Tribunal accepte l'opinion de M. Lucas au sujet du fait qu'il aurait été possible d'aider la plaignante, si M. Hedman l'avait voulu et que, s'il n'a pas agi, c'est entièrement en raison de l'animosité qu'il éprouvait à l'endroit de la plaignante et non de l'application d'une politique établie dans le milieu de travail. Le Tribunal ne croit pas que les différentes excuses invoquées quant à l'omission d'accéder à la demande de la plaignante soient bien fondées ou que M. Hedman ait véritablement été incapable de procéder à une mutation, que ce soit par un échange de postes ou par l'application du programme C.A.T.

Dans les cas où le témoignage de M. Hedman est différent de celui de M. Lucas, le Tribunal retient la version de ce dernier.

L'intimé a fait témoigner M. James Campbell, agent des relations de travail chez Douanes Canada. A l'époque où le problème de la plaignante est survenu, M. Campbell était inspecteur des douanes PM-1. Il a confirmé qu'une certaine Mme Essiambre aurait pu faire un échange avec la plaignante, si M. Hedman y avait consenti. Selon la démarche à suivre pour procéder à une mutation latérale, la demande de mutation devait être approuvée par le gestionnaire du service d'origine et celui du service d'accueil. Dès qu'elle était déposée, la formule de demande de mutation était inscrite dans un répertoire et envoyée à tous les gestionnaires dans leur région pour qu'ils soient au courant de la demande. S'il n'avait pas de réponse, le receveur régional (en l'occurrence, M. Ralph Neville) pouvait intervenir. Malheureusement, M. Neville était décédé à la date de l'audience.

M. Campbell a dit qu'après avoir passé en revue le dossier de la plaignante, il a constaté que l'époux de celle-ci avait communiqué avec M. Neville le 2 août au sujet de la mutation de son épouse. M. Neville a alors procédé à la mutation en août 1984; il s'agissait d'une affectation temporaire à Manulife pour permettre à la plaignante d'avoir un poste de jour.

M. Campbell a parlé d'une politique en vigueur en matière de santé et a fait allusion à la pièce R-9 des documents de l'intimé. Cette politique, qui pouvait être interprétée par chaque chef d'aérogare, est résumée comme suit :

Selon la politique du gouvernement, les ministères doivent faire un effort raisonnable pour muter ou affecter les employées enceintes qui s'inquiètent de l'exercice de certaines fonctions au cours de leur grossesse.

M. Kirk Palmer, chef des douanes à l'aérogare 2, a témoigné pour l'intimé et a dit qu'il a été chef intérimaire de 1984 à 1985. Il a décrit le régime de travail des inspecteurs des douanes à l'aéroport; il s'agit, fondamentalement, d'un régime caractérisé par un horaire de 56 jours couvrant huit équipes dans chacune des deux aérogares. A la fin de chaque période de 56 jours, les deux équipes faisaient la rotation entre les aérogares et une période d'environ huit mois s'écoulait avant que l'employé ne retourne à l'autre aérogare.

De l'avis du Tribunal, M. Palmer se souvenait très vaguement des événements entourant la plainte dont il est question en l'espèce. Il ne se rappelait pas que la plaignante ait demandé d'être affectée à une équipe de jour pendant sa grossesse. Il a cependant mentionné qu'il ne se souvenait pas de cas où une femme enceinte se serait vu refuser une demande de cette

nature. Selon lui, ces demandes étaient habituellement tranchées par le superviseur.

Il a nié avoir répondu comme la plaignante le soutient lorsqu'elle lui a demandé de l'aider. Selon la plaignante, M. Palmer lui aurait dit ce qui suit:

[TRADUCTION] Lorsque les femmes devenaient enceintes, elles quittaient le travail et restaient chez elles.

M. Palmer était bien certain de ne pas avoir fait cette remarque à la plaignante. Il a dit qu'il s'entendait très bien avec Mme Brown et ne se rappelait pas avoir eu de problèmes avec elle.

12

On a montré à M. Palmer la pièce R-1, qui est une demande de renseignements médicaux. Bien qu'il ait reconnu sa signature, il n'a pu se rappeler s'il avait rempli cette demande ou pourquoi il l'aurait fait. Selon lui, c'est certainement la plaignante qui a fait cette demande. Bien entendu, ce témoignage ne fait aucun sens, puisque la pièce R-1 est une autorisation médicale demandée par l'employeur. M. Lucas a dit que, lorsqu'un certificat médical valable est déposé, cette demande n'est nullement nécessaire.

Tel qu'il est mentionné plus haut, le Tribunal croit que M. Palmer ne se souvenait pas très bien des événements, tant en ce qui a trait à la demande initiale d'accommodement présentée en 1984 qu'en ce qui concerne la plainte liée à la situation de famille, qui touche la période au cours de laquelle la plaignante a voulu retourner au travail. En outre, M. Palmer ne se rappelait aucunement les circonstances entourant l'avis de changement d'équipe, que l'on trouve à la pièce HR-6, bien qu'il l'ait signé. Cependant, il a mentionné que le ministère avait pour politique d'accéder aux demandes de changement de quart des employés qui travaillaient de nuit. Ce n'était pas une politique écrite. Lorsque le Tribunal l'a interrogé, aux pages 661 et 662 du volume 4, il a mentionné que, lorsqu'une employée était enceinte et avait obtenu un certificat médical, la mutation de cette personne était presque automatique. Il a dit en toutes lettres qu'il n'était pas au courant des problèmes que M. Hedman avait avec la plaignante ou du fait que ce même Hedman aurait dit qu'elle était une «provocatrice». Tel qu'il est mentionné plus haut, il estimait que la plaignante était une bonne employée et qu'elle faisait bien son travail.

M. Roy Hedman, témoin de l'intimé, a dit qu'en 1984-1985, il était le chef des Douanes à l'aérogare 1. Il occupait ce poste depuis huit ou dix ans et travaillait pour l'intimé depuis environ trente-cinq ans. Son témoignage est bien différent de celui de la plaignante et de John Lucas. Il a mentionné que ce n'est que le 12 juillet qu'on l'a approché au sujet des problèmes de grossesse de la plaignante et du fait qu'elle désirait travailler de jour. Il a dit que sa conversation téléphonique a duré environ cinq minutes et il a nié avoir déjà pris sa décision au sujet de la demande de la plaignante. Contrairement au témoignage très détaillé de M. Lucas, l'explication de M. Hedman a été très brève : les différentes solutions de rechange n'étaient tout simplement pas disponibles et il n'y avait qu'un seul poste dans la section des saisies de l'aérogare 1, lequel poste est comblé sur une base temporaire. Le 12 juillet, a-t-il dit, il n'y avait pas de vacances dans cette section et il n'était pas possible de trouver quoi que ce soit pour la plaignante. Il dit avoir recommandé à Lucas de demander à la plaignante de remplir une formule de demande de mutation, qui correspond à la pièce HR-4.

M. Hedman a confirmé qu'il acceptait que la plaignante exerce des fonctions liées à l'inspection primaire, mais seulement sur une base de travail par équipes. Il a ajouté qu'il avait discuté avec Lucas du fait que la plaignante pouvait échanger quelques-unes de ses périodes de travail et que, si la plaignante pouvait trouver un autre employé qui accepterait de faire l'échange, il y consentirait. Ce témoignage va directement à l'encontre de la version de la plaignante et de M. Lucas.

M. Hedman a admis qu'il ne s'entendait pas très bien avec la plaignante; cependant, il a nié avoir flirté avec elle. Il a également

13

nié avoir utilisé le mot «garce» en parlant d'elle. Il a dit qu'il ne la traitait pas différemment des autres femmes enceintes et que sa déclaration en date du 27 octobre 1987 était conforme à la vérité.

Lorsqu'il a été interrogé au sujet du quatrième paragraphe de cette déclaration, il a confirmé sous serment qu'à son avis, la plaignante ne convenait pas pour un poste dans la section des saisies et que ce fait n'avait rien à voir avec sa grossesse. Il estimait que la plaignante manquait de délicatesse pour faire ce travail. Lorsqu'on lui a montré les évaluations de rendement de la plaignante (pièce HR-22), il les a passées en revue pendant qu'il était à la barre des témoins et on lui a fait relire les commentaires qu'il avait formulés dans les diverses déclarations, selon lesquels les communications avec la plaignante, tant verbales qu'écrites, étaient satisfaisantes, de même que son rendement global comme PM-1. Dans

d'autres évaluations de rendement, il était mentionné que la plaignante faisait toujours montre de coopération avec ses collègues de travail.

On a ensuite demandé à M. Hedman s'il était d'accord avec les déclarations contenues dans les évaluations de rendement et il a répondu qu'il n'était pas en désaccord. On lui a alors parlé de l'évaluation de 1983 et des commentaires qu'elle comporte au sujet de la plaignante ainsi que de la lettre du Dr Stackhouse, qui est une lettre de louanges à l'endroit du travail de la plaignante comme agente des douanes. M. Hedman se rappelait avoir vu cette lettre dans le dossier de la plaignante, mais il n'était pas en désaccord avec l'évaluation du Dr Stackhouse.

L'interrogatoire a alors porté à nouveau sur la pièce HR-21, qui était la déclaration de témoin de M. Hedman, et celui-ci n'a vraiment pu donner d'explication raisonnable au sujet de la question de savoir pourquoi la plaignante ne convenait pas. Comme nous l'avons déjà mentionné dans les présents motifs, le Tribunal est d'avis que le témoignage de M. Hedman concernant les raisons pour lesquelles il n'a pas accédé à la demande de la plaignante n'est pas digne de foi et va entièrement à l'encontre de la version de la plaignante, de John Lucas et de Kirk Palmer ainsi que de la preuve documentaire et des déclarations déposées comme pièces dans la présente cause.

M. Hedman a donné à entendre que le témoignage de M. Lucas concernant ce qu'il avait dit au sujet de la plaignante et son refus de l'aider était une pure invention. Selon lui, M. Lucas tentait de le présenter sous un mauvais jour en raison d'un incident antérieur concernant un employé et il n'était pas d'accord avec la façon dont M. Lucas avait traité un employé de l'équipe.

Il importe de souligner qu'après avoir été réinterrogé par le Tribunal, Hedman a mentionné que, s'il ne pouvait accéder à la demande de la plaignante, c'était aussi en raison de son manque d'assiduité. C'est là un commentaire entièrement incompatible avec la position de l'avocat de l'intimé et celui-ci a fait savoir au Tribunal qu'il n'y avait pas de problèmes concernant l'assiduité; effectivement, on n'a présenté aucune preuve pouvant donner à penser que la plaignante avait un mauvais dossier sous ce chapitre. De l'avis du Tribunal, M. Hedman a simplement tenté, en vain, de dissimuler l'animosité évidente qu'il éprouvait à l'endroit de la plaignante.

Le dernier témoin de l'intimé a été Duncan Marshall-Smith, qui était l'agent des relations avec les médias et le public de la région,

laquelle comprenait l'Aéroport Pearson. En 1984-1985, il était administrateur de la formation technique.

On lui a demandé s'il était possible qu'un agent des douanes qui s'absente pour une période de quatre mois, pour cause de maladie ou pour une autre raison, après avoir reçu une formation de trois semaines, perde tout ce qu'il a acquis pendant cette formation. M. Smith ne pensait pas que c'était le cas, puisqu'une bonne partie de la formation avait lieu sur le tas. Cette preuve contredit le témoignage de M. Hedman, qui a mentionné que c'était l'une des nombreuses raisons pour lesquelles il s'opposait à ce que la plaignante adhère au programme C.A.T..

M. Smith a été interrogé longuement au sujet de la possibilité que la grossesse soit un critère d'exclusion du programme C.A.T.; cependant, tout au mieux, son témoignage n'est pas clair. De l'avis du Tribunal, le fait que la plaignante était enceinte n'aurait pas dû être un critère d'exclusion ou une raison l'empêchant d'adhérer au programme. A la page 770 du volume 4, le président et M. Smith se sont échangé les propos suivants :

[TRADUCTION] Je vais formuler ma question comme suit. Le fait était-il un obstacle à l'examen de sa demande, au moins pendant la période de sa grossesse, étant donné que vous étiez en pleine réorganisation, comme vous le dites?

Le témoin : Pas de la façon dont le programme C.A.T. devait fonctionner, la politique concernant le nombre de personnes qui devaient être déplacées.

Les commentaires de M. Smith concernant la formation préliminaire ainsi que la politique applicable aux employées qui veulent suivre un programme pendant leur grossesse contredisent carrément le rapport d'enquête de l'intimé en date du 14 septembre 1989 qui a été remis à la CCDP et qui se trouve au paragraphe 11 de la page 4.

CONCLUSIONS DE FAIT

Après avoir examiné la preuve, le Tribunal tire les conclusions de fait suivantes :

1. Au cours de la période visée par la présente plainte, Donna Marie Brown était enceinte et les débuts de cette grossesse étaient difficiles. Il s'agissait de sérieuses complications qui étaient bien connues de l'intimé et des personnes qui agissaient en son nom et qui avaient autorité sur la plaignante.
2. Dès mai 1984, la plaignante a demandé d'être mutée à une

équipe de jour en raison de la recommandation de son médecin. M. Hedman lui a refusé cette demande.

3. Une demande d'accommodement officielle a été présentée par l'entremise de M. Lucas le 12 juillet 1984 et un certificat médical a été déposé. Nous sommes d'avis qu'il existait plusieurs solutions pour accéder à la demande de la plaignante et que M. Hedman a refusé de les étudier.

4. Il n'existait pas de politique définie qui empêchait la plaignante de participer à un programme de cycle d'affectation des tâches (C.A.T.) pendant sa grossesse.

15

5. Dès avril 1985, la plaignante a effectivement demandé un poste de jour après son congé pour soins et éducation et l'intimé n'a pas accédé à la demande de la plaignante alors qu'il pouvait le faire.

6. Tant avant qu'après le dépôt de la plainte, la plaignante a été victime d'un comportement inapproprié ainsi que de harcèlement de la part de personnes qui travaillaient pour l'intimé et qui avaient autorité sur elle.

LE DROIT

L'avocate de la plaignante admet que, selon l'article 7 de la LCDP, celle-ci est tenue d'établir une preuve prima facie de discrimination fondée sur les motifs suivants :

- a) le sexe, dans le cas de la grossesse;
- b) la situation de famille.

En ce qui a trait au motif a), la plaignante doit établir qu'elle était enceinte et que, en raison de sa grossesse et de l'application de la règle de l'emploi impartial, elle n'a pas eu de chances égales de travailler. Une fois que cette preuve est faite, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a aidé l'employée, qu'il lui a donné des chances égales de travailler et qu'il a fait tout ce qu'il pouvait pour lui permettre de bénéficier de ce droit jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Dans le cas du motif b), la preuve doit indiquer que la situation de famille comprend le fait d'être parent et les tâches et obligations de cette personne comme membre de la société et que la plaignante était un parent qui devait remplir ces tâches et obligations. La preuve doit aussi démontrer que, en raison de ces tâches et obligations ainsi que de la règle de l'emploi impartial, la plaignante n'a pas eu de chances de travail égales et entières. Dès que la plaignante a établi une preuve prima facie de discrimination, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il a composé

avec l'employée afin de lui donner des chances de travail égales et entières ou que, à tout le moins, il a fait de son mieux pour lui permettre de bénéficier de ce droit jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Enfin, il doit être établi que la plaignante a agi de façon raisonnable pour tenter de s'entendre avec l'employeur.

Dans la présente cause, la règle de l'emploi impartial exige que tous les inspecteurs des douanes PM-1 de l'Aéroport international Pearson soient assujettis au régime de quart, c'est-à-dire qu'ils fassent au moins trois quarts de travail au cours d'une période de 56 jours. Cette règle est impartiale, c'est-à-dire qu'elle s'applique à tous les agents des douanes PM-1, indépendamment des motifs de distinction illicites énoncés à l'article 3 de la LCDP. Toutefois, l'application de cette règle à la plaignante a donné lieu à un traitement différent et défavorable qui viole l'article 7 (discrimination fondée sur le sexe et sur la grossesse) et le paragraphe 3(2) (discrimination fondée sur la situation de famille), selon lesquels il peut y avoir discrimination directe lorsque la règle de l'emploi impartial s'applique à tous les employés, mais qu'une employée est exclue de la participation égale aux possibilités d'emploi parce qu'elle est enceinte ou responsable des soins d'un enfant.

16

L'arrêt clé en matière de discrimination indirecte est l'affaire Alberta Dairy Pool. A la page 506, Madame la juge Wilson donne la définition suivante de la discrimination indirecte :

Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés... Une condition d'emploi adoptée honnêtement pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise, peut quand même être discriminatoire si elle touche une personne ou un groupe de personnes d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer.

L'avocate de la plaignante a soutenu que l'article 2 de la LCDP énonce trois principes distincts qui s'appliquent à la présente cause. Il s'agit des principes suivants :

A. Le droit de tous les individus à l'égalité des chances d'épanouissement (ce droit est également énoncé à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés);

B. Dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société;

C. Indépendamment des considérations fondées sur le sexe et la situation de famille.

Le fait que la LCDP devrait être interprétée en fonction de son objet n'est pas vraiment contesté. Voici ce qui a été dit dans l'arrêt Commission ontarienne des droits de la personne et Simpsons-Sears :

Une loi de ce genre est d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire. Il appartient aux tribunaux d'en rechercher l'objet et de le mettre en application.

En outre, la Loi d'interprétation énonce ce qui suit:
Art. 11 Chaque texte législatif est censé réparateur et doit s'interpréter de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de ses objets.

Dans l'affaire Alberta Dairy Pool, à la page 517, Madame la juge Wilson résume l'opinion de la Cour quant à la façon dont la discrimination indirecte (ou discrimination par suite d'un effet préjudiciable) devrait être interprétée :

... lorsqu'une règle crée une discrimination par suite d'un effet préjudiciable, il convient de confirmer la validité de cette règle dans son application générale et de se demander si l'employeur aurait pu composer avec l'employé lésé sans subir de contrainte excessive.

Dans la présente cause, la plaignante soutient que l'obligation d'accommodement doit s'appliquer à tous les motifs de distinction, puisque le paragraphe 7b) de la LCDP n'énonce nullement que cette disposition

s'applique uniquement à la religion ou à la déficience; elle doit donc couvrir également la discrimination fondée sur le sexe et sur la situation de famille. Nous souscrivons à cette interprétation de l'article 7. La plaignante allègue également que l'obligation d'accommodement n'est pas une obligation qui doit être respectée de façon raisonnable seulement, mais une obligation à laquelle l'employeur est astreint à moins qu'elle ne crée une

contrainte excessive pour lui, comme l'a dit Madame la juge Wilson dans l'affaire Alberta Dairy Pool, à la page 520 :

... C'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de prouver qu'il s'est efforcé de tenir compte des croyances religieuses du plaignant, dans la mesure où cela ne comportait pas une contrainte excessive.

De l'avis de la plaignante, il existe certains critères permettant de déterminer si les actions de l'employeur créeraient une contrainte excessive; l'avocate de la plaignante nous cite l'arrêt Gilbert Janson v. Ontario Milk Marketing Board, [1991] 13 C.H.R.R. D/397, à la page D/401, qui concerne une plainte de discrimination fondée sur la religion, où l'on peut lire les remarques suivantes :

[TRADUCTION] Il est difficile d'atteindre un juste équilibre entre la contrainte excessive et l'importance de la liberté de religion et les tribunaux n'ont pas souvent eu l'occasion d'interpréter le sens précis de l'expression. Dans le Concise Oxford Dictionary, les mots «hardship» (contrainte) et «undue» (excessive) sont respectivement définis comme suit : [TRADUCTION] «grande souffrance ou privation» et «exagérée, démesurée».

En se fondant sur la jurisprudence, l'avocate de la plaignante fait valoir que, pour évaluer les allégations de contrainte excessive, il faut tenir compte des trois facteurs suivants :

1. La validité des motifs de fond que l'intimé a invoqués pour justifier l'omission d'aider la plaignante.
2. Le caractère approfondi des réflexions et des recherches faites par l'intimé pour répondre à une demande d'accommodement.
3. La sincérité ou la bonne foi de l'employeur lors de sa réponse à une demande d'accommodement.

Commentant ces trois facteurs, l'avocate a souligné que la preuve concernant les motifs que l'employeur invoque pour justifier l'omission de répondre à la demande doit être digne de foi, objective et convaincante plutôt que subjective. Il faut également tenir compte des frais réels en jeu et des solutions de rechange s'y rapportant. En d'autres termes, les démarches faites pour répondre à la demande, qui comportent nécessairement l'obligation de faire une recherche et une réflexion approfondies à ce sujet, ont-elles été suffisantes? Dans le cadre de ces démarches, il faut nécessairement déterminer les options à envisager pour satisfaire à la demande d'accommodement. De toute évidence, l'intimé en l'espèce est très bien placé pour connaître le milieu de travail et les possibilités qu'il offre.

L'avocate de la plaignante nous cite l'arrêt Irene Ghom v. Dometar Inc. et al, [1990] 12 C.H.R.R. p. D/177, au paragraphe 198, où le président Pentney formule la conclusion suivante :

[TRADUCTION] ... A mon avis, cette préoccupation au sujet des intérêts et des opinions des autres employés est un facteur pertinent aux fins de déterminer si l'accommodement créerait une contrainte excessive et s'il est possible d'en tenir dûment compte d'après l'arrêt «O'Malley» précité. C'est un des facteurs pertinents quant à la question de

18

savoir si l'accommodement entraverait «indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur».

L'avocate de la plaignante conclut donc que les facteurs relevés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Alberta Dairy Pool sont les suivants :

- A. Les coûts de l'accommodement;
- B. Le moral du personnel;
- C. La facilité avec laquelle les installations du milieu de travail peuvent être adaptées;
- D. Les contraintes imposées par la convention collective.

En ce qui a trait aux exigences professionnelles justifiées au sens de l'article 15 de la LCDP, l'avocate de la plaignante nous a cité l'arrêt Alberta Dairy Pool. Selon cet arrêt, il est évident que, dans les cas où il existe une règle de l'emploi impartial qui, à première vue, n'a pas pour effet d'exclure un employé pour un motif illicite, mais dont l'application en pratique donne lieu à un traitement défavorable, la règle ne peut être considérée comme une exigence professionnelle justifiée et valable, parce que le seul but de cette caractérisation serait d'empêcher le tribunal de décider que la règle de l'employeur est discriminatoire sans motif valable. Ce principe est énoncé à la page 513 de l'arrêt Alberta Dairy Pool. Compte tenu de nos conclusions de fait énoncées aux présentes, nous sommes d'accord avec la position adoptée par l'avocate de la plaignante, que l'on peut résumer comme suit :

- A. Il est indubitable que la plaignante était enceinte et que, en raison de son état, elle devait travailler selon un horaire régulier, c'est-à-dire qu'elle devait travailler de jour du lundi au vendredi.
- B. Sa grossesse lui occasionnait de sérieux problèmes de santé.
- C. Il existait une règle de l'emploi impartial selon laquelle tous les employés étaient assujettis à un horaire de travail par équipes.

D. La plaignante a demandé verbalement à M. Hedman de l'aider en mai ou juin et il était évident qu'il ne voulait pas le faire.

E. Lorsqu'elle a rencontré M. Hedman pour la première fois à ce sujet, la plaignante lui a parlé de la possibilité d'adhérer au programme C.A.T. et Hedman lui a répondu qu'il ne pouvait accepter, étant donné qu'elle était enceinte et qu'il ne serait pas juste de l'inscrire à un programme et de la retirer quelques mois plus tard en raison d'un congé de maternité. La plaignante a obtenu la même réponse de M. Palmer.

F. On nous a cité la pièce HR-18, qui se trouve dans les observations que l'intimé a faites à la CCDP et qui ont déjà été mentionnées dans les présents motifs.

G. Le témoignage de M. Smith nous a permis de savoir qu'il n'existait aucune politique interdisant aux employés de suivre une formation dans le cadre du programme C.A.T.; cependant, selon M. Smith, on n'envoyait pas les employées suivre cette formation lorsqu'elles étaient sur le point de quitter pour un congé de maternité. M. Smith a toutefois admis que le fait de quitter pour un congé de maternité d'une durée de dix-sept semaines n'avait pas pour effet d'annuler la formation acquise pendant la période de trois semaines, étant donné qu'une bonne partie de la formation avait lieu sur le tas.

H. Selon l'avocate de la plaignante, il y a lieu de résoudre la contradiction entre le témoignage de Lucas et celui de Hedman en acceptant la version de Lucas, qui est la plus plausible. Le Tribunal

19

doit donc nécessairement en venir à la conclusion que M. Hedman n'a vraiment rien fait pour aider la plaignante et qu'il s'est contenté de signer le document relatif à la mutation.

Il semblerait qu'il n'y avait aucune politique en vigueur en matière de mutation, en raison de la position énoncée dans la pièce HR-18, dans laquelle on invoque les problèmes juridiques concernant l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Nous n'avons entendu aucun témoignage concernant les problèmes juridiques liés au problème de mutation. Selon la plaignante, le retard à faire droit à sa demande était déraisonnable et le Tribunal souscrit à cette opinion. Si la plaignante a finalement eu gain de cause, c'est grâce à ses propres actions et à celles de son conjoint, et l'intimé n'y a nullement participé. Il a fallu plus de quatre mois pour accéder à la plaignante et, de l'avis du Tribunal, les mesures d'accommodement auraient pu et auraient dû être adoptées rapidement sans que les facteurs pertinents énumérés dans l'arrêt Alberta Dairy Pool ne soient en jeu.

Le second volet de la plainte concerne les aspects découlant de la situation de famille. Il s'agissait là d'une question à la fois nouvelle et difficile à trancher, mais nous sommes convaincus que la plaignante a aussi raison sur ce point.

Fait intéressant à souligner, l'expression «situation de famille» ou «état familial» n'est pas définie dans la LCDP. Elle l'est cependant à l'alinéa 9(1)d) du Code des droits de la personne de l'Ontario :

«État familial» : fait de se trouver dans une relation parent-enfant.

Cette expression a aussi été interprétée dans Ina Lang et CCDP, [1990] 12 C.H.R.R. D/265, plus précisément au paragraphe 5 de la page D/267 :

Dans l'opinion du Tribunal, l'expression «situation de famille» comprend la relation parent-enfant.

L'avocate de la plaignante nous a mentionné les obligations d'un parent envers l'enfant qui découlent de la Loi de 1984 sur les services à l'enfance et à la famille, L.O. (1984), ch. 55, notamment des dispositions suivantes :

1. Les objectifs de la présente loi sont les suivants :

A. Promouvoir principalement l'intérêt véritable de l'enfant, sa protection et son bien-être;

Au paragraphe 37(3), le législateur énumère les facteurs qui sont importants pour déterminer en quoi consiste l'intérêt véritable de l'enfant, notamment :

.5 L'importance, en ce qui concerne le développement de l'enfant, d'une relation positive avec son père ou sa mère et d'une place sûre en tant que membre d'une famille...

.7 L'importance de la continuité en ce qui concerne les soins à fournir à l'enfant, et les conséquences que peut avoir sur lui une interruption.

L'avocate de la plaignante ne prétend pas que l'employeur est responsable des soins et de l'éducation des enfants. Elle soutient

cependant qu'il faut reconnaître, dans le contexte de la «situation de famille», l'existence d'un équilibre entre les intérêts et les obligations découlant de l'article 2 et du paragraphe 7b) de la LCDP.

Un parent doit donc évaluer avec soin comment il peut le mieux s'acquitter de ses obligations ainsi que de ses devoirs au sein de la famille. A cette fin, il doit demander à l'employeur de l'aider pour qu'il réponde le mieux possible à ces besoins.

Il est donc facile de comprendre le dilemme évident auquel la famille moderne est confrontée. En effet, selon la tendance socio-économique actuelle, les deux parents travaillent et sont souvent assujettis à des règles et à des exigences différentes. Plus souvent qu'autrement, en raison des demandes qui lui sont imposées comme parent, la mère doit chercher à atteindre cet équilibre délicat entre les besoins de la famille et les exigences liées à son travail.

De l'avis du Tribunal, l'interprétation de l'article 2 de la LCDP en fonction de son objet consiste à reconnaître clairement, dans le contexte de la «situation de famille», le droit et l'obligation du parent de chercher à atteindre cet équilibre ainsi que l'obligation manifeste pour l'employeur d'aider le parent à cet égard en fonction des critères énoncés dans l'arrêt Alberta Dairy Pool. Une interprétation moins sérieuse des problèmes auxquels la famille moderne fait face dans le milieu de travail enlèverait tout son sens au concept de la «situation de famille» comme motif de discrimination.

Au cours de sa plaidoirie, l'avocat de l'intimé a admis sans peine l'existence de l'obligation d'accommodement énoncée dans l'arrêt Alberta Dairy Pool et a soutenu que l'intimé s'est effectivement conformé à cette obligation. L'avocat a résumé les rencontres et discussions survenues entre la plaignante, M. Lucas, M. Hedman et Kirk Palmer. Tout au long de la cause, l'intimé a prétendu qu'il n'y avait pas eu de première rencontre informelle entre M. Hedman et la plaignante. Il a également fait valoir que l'obligation d'accommodement doit découler d'un avis clair de demande en ce sens et qu'il n'y avait pas suffisamment de preuve indiquant que cet avis avait été donné.

Subsidiairement, l'intimé a allégué qu'il a effectivement aidé la plaignante et s'est fondé à cet égard sur les actions de MM. Lucas et Neville. De l'avis du Tribunal, ce raisonnement est dénué de tout fondement. De toute évidence, d'après la prépondérance de la preuve, M. Hedman avait suffisamment d'autorité comme membre de la direction pour accéder rapidement à la demande de la plaignante, s'il le voulait. Selon nous, il a laissé l'animosité personnelle qu'il éprouvait à l'endroit de la plaignante l'emporter sur tout le reste et il a refusé de l'aider.

L'intimé doit reconnaître sa responsabilité à l'égard des actions de M. Hedman.

Il est certain que M. Lucas a cherché à aider la plaignante; cependant, c'est grâce aux efforts personnels de son conjoint, qui a fait part de la situation à M. Neville, que Donna Mary Brown a finalement eu gain de cause. A notre avis, cette intervention de M. Brown n'aurait pas dû s'avérer nécessaire et cette conclusion nous convainc encore davantage du fait que l'intimé a manifestement omis de chercher à s'entendre avec la plaignante.

21

En ce qui a trait au second volet de la plainte, qui concerne la «situation de famille», l'avocat de l'intimé a fait valoir que la plaignante n'avait pas présenté de demande d'accommodement officielle, même si elle a dit au cours de son témoignage qu'elle était allée voir Hedman et Palmer à ce sujet en avril 1985. Comme nous l'avons déjà indiqué, lorsque le témoignage de la plaignante est différent des commentaires de M. Hedman et de M. Palmer sur ce point, nous retenons la version de la première et nous concluons, encore une fois, que l'intimé a omis de se conformer à son obligation d'aider la plaignante en ce qui a trait à ce second volet.

En conséquence, compte tenu des faits démontrés et des règles de droit énoncées aux présentes, nous sommes d'avis que l'intimé a fait montre, à l'endroit de la plaignante Donna Mary Brown, de discrimination fondée sur les deux motifs mentionnés dans la plainte en date du 17 juillet 1985, au sens des articles 3 et 7 de la LCDP.

RÉPARATIONS

Compte tenu de nos conclusions, nous estimons que les réparations suivantes sont appropriées en l'espèce.

1. Préjudice général : la plaignante a droit à une indemnité de 1 500 \$ pour le préjudice moral qu'elle a subi en raison de la pratique discriminatoire.
2. Perte de salaire et d'avantages : il a été mis en preuve que la plaignante a perdu environ deux semaines de salaire après sa demande de mutation en 1984 et qu'elle a dû prendre un autre congé de maladie impayé de trois semaines après sa demande de mutation à un poste de jour. Entre avril et octobre 1985, elle a perdu son augmentation de salaire annuelle. En conséquence, nous ordonnons à l'intimé de rembourser à la plaignante le salaire et les avantages qu'elle a perdus à l'égard des périodes indiquées aux présentes, lesquelles

pertes sont calculées dans la pièce HR-24. S'il y a un problème de calcul et que les parties ne peuvent s'entendre au sujet des montants accordés aux présentes, le Tribunal pourra se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties pour résoudre le différend.

3. Intérêts : la plaignante a droit à des intérêts sur les sommes accordées conformément aux paragraphes 1 et 2 qui précèdent selon le taux préférentiel de la Banque du Canada en vigueur le 17 juillet 1985 et ces intérêts courront jusqu'à la date des présentes. Il s'agit d'intérêts devant être calculés sur la base d'intérêts simples.

4. Afin de prévenir d'autres pratiques discriminatoires similaires à l'avenir, nous ordonnons à l'intimé, conformément à l'alinéa 53(2)a) de présenter une preuve suffisante, pour la Commission canadienne des droits de la personne, de l'existence d'une politique d'accommodement appropriée à l'égard de la mutation des employés.

5. L'intimé devra remettre à la plaignante une lettre d'excuses pour l'omission de l'avoir aidée, compte tenu des problèmes de santé qu'elle avait, et cette lettre d'excuses devra être versée dans son dossier personnel.

Cette lettre d'excuses devrait constituer un avis suffisant interdisant aux représentants de l'intimé qui sont en situation d'autorité par rapport à la plaignante de continuer à violer l'article 59 de la LCDP, dont le libellé est le suivant :

Est interdite toute menace, intimidation ou discrimination contre l'individu qui dépose une plainte, témoigne ou participe de quelque façon que ce soit au dépôt d'une plainte, au procès ou

22

aux autres procédures que prévoit la présente partie, ou qui se propose d'agir de la sorte.

Nous désirons remercier les avocats, qui ont plaidé de façon consciencieuse et minutieuse les questions en litige en l'espèce.

Fait le 17 février 1993.

CARL E. FLECK, c.r., président

PATRICIA HAYES, membre

AASE HUEGLIN, membre