

D.T. 9/97

Décision rendue le 16 octobre 1997

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE
L.R.C. 1985, chap. H-6 (version modifiée)

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

ENTRE :

BARRY H. CRAMM
le plaignant

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
la Commission

- et -

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA
(TERRA TRANSPORT)
(ci-après appelée le CN ou l'employeur)
l'employeur intimé

- et -

FRATERNITÉ DES PRÉPOSÉS A L'ENTRETIEN DES VOIES
(ci-après appelée la FPEV ou le syndicat)
le syndicat intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL

TRIBUNAL : Eve Roberts, c.r., présidente
Nancy M. Peers, membre

ONT COMPARU : Barry Cramm, pour son compte
Margaret Rose Jamieson, procureure de la
Commission canadienne des droits de la personne

Maeve A. Baird, procureure de l'employeur intimé

Rebecca C. Phillipps, procureure du syndicat intimé

1. LES PLAINTES

Le plaignant, M. Barry H. Cramm, a déposé les 4 et 11 septembre 1990 contre les deux intimés, le CN et la FPEV, deux plaintes portant qu'ils ont établi une ligne de conduite et commis ainsi un acte discriminatoire visé à l'alinéa 10b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne (la «Loi»). M. Cramm allègue que le CN a exercé une discrimination contre lui et tous autres individus temporairement atteints d'une déficience en fixant une ligne de conduite qui l'a désavantagé ainsi que les individus comme lui au chapitre du calcul du «Service cumulatif rémunéré» («SCR») qui a servi à déterminer les droits à la garantie d'emploi après la fermeture du Newfoundland Railway en 1988.

De même, il allègue que la FPEV a exercé une discrimination en négociant et en concluant une convention collective qui contenait cette définition du SCR qu'il prétend l'avoir désavantagé et qui pourrait tendre à désavantager d'autres personnes comme lui.

Les dispositions pertinentes de la Loi sont les suivantes :

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

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel. (c'est nous qui soulignons)

Le motif de distinction illicite allégué, la «déficience», figure à l'article 3 de la Loi.

La ligne de conduite en question se trouve dans la Convention sur la garantie d'emploi et le soutien du revenu conclue entre les deux intimés,

en date du 29 juillet 1988; elle y constitue la définition G(iii) (pièce HR-1, onglet 40b) :

[Traduction]

«G. «Service cumulatif rémunéré»

Dans le cas de l'employé qui a fait du travail rémunéré au cours d'une année civile, toute période d'absence liée à une maladie ou blessure authentique, un congé de maternité autorisé, la présence aux réunions de comités, la comparution devant un tribunal à titre de témoin ou la participation sans rémunération à un jury sera incluse dans le calcul du service cumulatif rémunéré, sous réserve d'un maximum de 100 jours par année civile. (c'est nous qui soulignons)

La Commission et le plaignant, M. Cramm, soutiennent que cette ligne de conduite est discriminatoire du fait que, premièrement, elle exige un jour de travail au cours d'une année civile et, deuxièmement, elle limite à 100 le nombre de jours pouvant être crédités en cas d'absence attribuable à une maladie ou blessure authentique.

Le CN soutient que la ligne de conduite offre une prime ou une gratification à quiconque a réellement travaillé. Lorsque l'employé a fait une journée de travail au cours d'une année civile, il est ajouté jusqu'à 100 jours à son SCR s'il a été malade ou s'est blessé. La FPEV souscrit à l'interprétation et à l'application de la ligne de conduite qu'elle a négociée, mais elle partage aussi l'avis de M. Cramm quant au caractère discriminatoire de cette dernière.

2. LES FAITS

M. Cramm a commencé à travailler pour le CN le 17 août 1974 à titre de manoeuvre d'équipe supplémentaire. Il travaillait généralement de façon saisonnière et touchait des prestations de chômage quand il était licencié. En août 1980, il est devenu membre du syndicat, la FPEV, au retour vers mai 1980 d'un licenciement normal. Il avait postulé et obtenu un emploi de stagiaire à titre de préposé à l'entretien des voies et de soudeur et, dès lors, il a commencé à figurer sur deux listes d'ancienneté établies par le CN pour la FPEV. La FPEV tenait ses membres informés de ses négociations par l'intermédiaire de représentants locaux, d'affiches, de bulletins et de réunions. Malheureusement, M. Cramm, étant analphabète et nouveau membre du syndicat, et travaillant dans des secteurs éloignés de Terre-Neuve à l'époque, peut ne pas avoir été au courant de telle information.

M. Cramm était sur un wagonnet automoteur ou une «draisine» avec Junior (John) Eveleigh le 11 septembre 1980 lorsqu'un train a brûlé son drapeau

rouge et frappé leur véhicule qui transportait du propane et de l'acétylène. L'explosion qui a suivi a lancé M. Cramm à environ 150 pieds dans un étang. M. Cramm a subi de nombreuses brûlures au premier et au deuxième degré sur 25 % de son corps et a été transféré à un hôpital à St. John's (Terre-Neuve). Il a témoigné qu'il s'est plaint de maux de dos pendant qu'il était à l'hôpital. Il a dit que ses médecins se sont d'abord et avant tout occupés de traiter ses brûlures et lui ont conseillé de voir son médecin de famille à sa sortie de l'hôpital. Il a quitté l'hôpital

-3-

vers le 27 septembre 1980. Il a témoigné qu'il s'est plaint par la suite de maux de dos à ses médecins de famille.

M. Cramm a touché des indemnités d'accident du travail jusqu'en août 1981. La Commission des accidents du travail (CAT) a alors déterminé qu'il s'était rétabli de son accident du travail le 31 mai 1981 et que la blessure qu'il s'était faite à un pouce après cet accident était sa seule raison de ne pas travailler. La Commission des accidents du travail a recouvré par la suite un trop-payé de M. Cramm.

M. Cramm n'a pas repris le travail avant 1984 parce qu'il prétendait que sa blessure au dos l'empêchait de le faire. Il a témoigné que les médecins de famille qu'il a vus de 1981 à 1984 étaient d'avis qu'il n'était pas apte au travail. Selon les dossiers du CN, M. Cramm ne travaillait pas alors en raison d'une maladie ou blessure.

En 1988, le CN a donné avis de la fermeture du Newfoundland Railway. M. Cramm n'avait pas les 96 mois de SCR qu'il fallait, selon la convention collective, pour avoir droit à la garantie d'emploi qui lui aurait assuré un emploi ou son plein salaire jusqu'à l'âge de 55 ans. Il avait droit cependant à une indemnité de sécurité d'emploi et au remboursement de ses cotisations au régime de pension, mais ces avantages étaient bien inférieurs à la garantie d'emploi. Il a continué de travailler pour le CN à démanteler le chemin de fer jusqu'en 1990.

Au cours de l'audience, les intimés ont présenté au tribunal une version révisée proposée de la définition du SCR, qui se lit comme suit (pièce CN-11):

[Traduction]

«G. «Service cumulatif rémunéré»

(iii) Dans le cas de l'employé qui a fait du travail rémunéré au cours d'une année civile, toute période d'absence liée à une maladie ou blessure authentique, un congé de maternité ou un congé parental autorisé, la présence aux réunions de comités, la comparution devant un tribunal à titre de témoin ou la participation sans rémunération à un jury sera incluse dans le service cumulatif rémunéré, sous réserve d'un maximum de 150 jours par année civile.

- et -

(iv) Dans le cas de l'employé qui s'est absenté du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure authentique de longue durée, telle que, sans s'y limiter, une maladie de coeur, le diabète, l'épilepsie ou la perte d'un appendice, soit pour une période dépassant les 150 jours précités, le vice-président adjoint, Relations du travail, ou son délégué et le président général de la Fédération-réseau ou son délégué détermineront conjointement un nombre équitable de jours à créditer à titre de service cumulatif rémunéré. Ce calcul sera fait pour chaque employé individuellement et le principe à suivre sera de créditer, jour pour jour, chaque jour où l'ancienneté et les qualifications professionnelles de l'employé lui auraient permis de travailler au cours d'une année civile, sous réserve d'un maximum de 260 jours par année. Si les parties ne peuvent

-4-

s'entendre sur le nombre de jours à créditer, l'affaire sera renvoyée à l'arbitrage en vue d'une décision finale et exécutoire.

- et -

Article 25.9

25.9a) Si un employé a fait du travail rémunéré au cours d'une année civile, toute période d'absence liée à une maladie ou blessure authentique, un congé de maternité ou congé parental autorisé, la présence aux réunions de comités, la comparution devant un tribunal à titre de témoin ou la participation sans rémunération à un jury sera incluse dans le calcul du service cumulatif rémunéré, sous réserve d'un maximum de 150 jours par année civile.

- et -

25.9b) Dans le cas de l'employé qui s'est absenté du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure authentique de longue durée, telle que, sans s'y limiter, une maladie de coeur, le diabète, l'épilepsie ou la perte d'un appendice, soit pour une période dépassant les 150 jours précités, le vice-président adjoint, Relations du travail, ou son délégué et le président général de la Fédération-réseau ou son délégué détermineront conjointement un nombre équitable de jours à créditer à titre de service cumulatif rémunéré. Ce calcul sera fait pour chaque employé individuellement et le principe à suivre sera de créditer, jour pour jour, chaque jour où l'ancienneté et les qualifications professionnelles de l'employé lui auraient permis de travailler au cours d'une année civile, sous réserve d'un maximum de 260 jours par année. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le nombre de jours à créditer, l'affaire sera renvoyée à l'arbitrage en vue d'une décision finale et exécutoire.

3. LES QUESTIONS EN LITIGE

1. Est-ce que la définition du SCR que renferme le sous-alinéa G(iii) de la Convention sur la garantie d'emploi précitée contrevient à l'alinéa 10b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne?

2. M. Cramm était-il atteint d'une déficience?

3. Est-ce que l'alinéa 10b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit une réparation individuelle dans le cas de M. Cramm?

-5-

4. Si ladite ligne de conduite (G(iii)) est discriminatoire, est-ce que les intimés se sont acquittés de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

5. S'il y a eu discrimination et qu'aucune mesure d'adaptation n'a été prise, quelle est la réparation convenable?

4. LES ÉLÉMENTS DE PREUVE

M. Cramm

M. Cramm a témoigné qu'il a subi à la fois des brûlures et une blessure au dos et qu'il a signalé cette dernière aux médecins à l'hôpital où l'on a soigné ses brûlures. Il a dit que les médecins étaient plus préoccupés par ses brûlures et lui ont dit de signaler son problème de dos à son médecin de famille. Il a fait cela pendant toute la période pertinente. Il a soutenu que sa blessure au dos l'a empêché de travailler jusqu'en 1984.

Comme M. Cramm est analphabète, il devait se fier à ce que ses collègues lui disaient au sujet de ses droits. Il comprenait qu'afin de protéger son ancienneté (ce qui n'a aucun rapport avec le calcul du SCR, mais qu'il croyait y être lié), il devait «postuler» des emplois affichés de temps à autre au cours de la période où il était blessé. C'est ce qu'il a fait.

Il a témoigné qu'il a déposé des plaintes parce qu'il croyait que c'était injuste que la convention collective exige qu'il fasse une journée de travail pour acquérir des avantages quand il n'était pas capable de travailler même une seule journée. Il voulait que la ligne de conduite soit modifiée au profit d'autres employés et il demandait une réparation dans son cas.

Patrick Brace

M. Brace a passé en revue le dossier d'indemnisation de M. Cramm. Les rapports médicaux au dossier, datés de 1981 et 1982, qu'ont établis le Dr Poole et le Dr Kilmartin, les médecins de famille de M. Cramm, font mention d'une blessure au dos, quoique non immédiatement après son accident. Le Dr Peckham, un médecin de la CAT, a déposé un rapport selon lequel, à son avis, M. Cramm était capable de travailler à compter du 1er juin 1991.

M. Cramm a tenté de faire réviser la décision de la CAT en janvier 1992, mais il n'existait pas alors de processus d'appel officiel et toute révision était faite par les mêmes personnes qui avaient rendu la décision initiale.

M. Barry Williams et M. Alan Sunter

M. Barry Williams a compilé des données et des statistiques sur les indemnités d'accident du travail versées de 1985 à 1995, que M. Alan Sunter, statisticien expert, a analysées au nom de la Commission. Il était d'avis que si l'on appliquait le critère d'un jour et ensuite le critère des 100 jours de la définition G(iii) de la ligne de conduite de l'intimé à ces statistiques, comme si cette définition servait à déterminer l'ancienneté d'un employé, l'un et l'autre avaient un effet défavorable sur

10 % de la population examinée. Donc, si ces règles étaient appliquées à une autre population, il était probable qu'elles auraient un effet défavorable semblable sur au moins 10 % de cette population. Sur le plan statistique, la ligne de conduite en question tendait à désavantager une catégorie identifiable de personnes quant aux chances d'emploi en fonction de l'ancienneté, de la sécurité d'emploi ou de la garantie d'emploi. Ni le CN ni la FPEV n'a présenté d'analyse statistique experte réfutant cet élément de preuve.

Dr Poole

Ce dernier et les autres témoins médicaux ont déclaré que les dossiers médicaux des médecins de famille de M. Cramm ont été détruits avant l'audience.

Carl McInnis

M. McInnis est le président général de la FPEV pour la région de l'Atlantique. Il a témoigné que la position du syndicat était que la définition du SCR était discriminatoire, mais que des compromis avaient dû être faits pour conclure une convention collective.

Il a expliqué le rôle du syndicat auprès de ses membres au moment de la fermeture du chemin de fer et les efforts qu'il a faits lorsque M. Cramm s'est adressé à lui pour faire modifier le calcul de son SCR par le CN. Ayant échoué, il a renvoyé M. Cramm à la Commission canadienne des droits de la personne.

Alan Cramm

Alan Cramm est un des frères de Barry Cramm et était employé par le CN. Il a témoigné que M. Cramm s'était plaint d'une blessure au dos depuis le moment de son accident.

Junior Eveleigh

M. Eveleigh a également été blessé lors de l'accident. Il a rendu visite à M. Cramm quelque six ou huit mois après l'accident et a constaté que M. Cramm était nerveux et avait toujours du mal. Il a expliqué les options qui s'offraient aux travailleurs du CN qui avaient assez de SCR pour avoir droit à la garantie d'emploi; ils pouvaient travailler ou toucher un salaire jusqu'à l'âge de 55 ans ou ils pouvaient recevoir une indemnité de

départ de 65 000 \$ à 70 000 \$ et un remboursement de leurs cotisations au régime de pension.

Donna Nugent

Ce témoin est gestionnaire des Affaires commerciales du CN et elle a présenté des documents provenant du dossier personnel de Cramm. Elle a témoigné que la convention collective en vigueur au moment de la fermeture du chemin de fer permettait aux employés qui avaient 96 mois de SCR d'obtenir une garantie d'emploi.

En réponse à la question de savoir en quoi consistait le «service rémunéré», elle a témoigné que cela signifiait normalement avoir travaillé

-7-

pendant une journée, mais elle a expliqué que si un employé ne travaillait que pendant une demi-journée ou même cinq minutes, il pouvait lui être crédité une journée de travail rémunéré. Dans certains cas, un superviseur pouvait accorder une journée de salaire même si l'employé n'avait été que légèrement malade et ne s'était pas du tout présenté au travail.

M. Roy

Ce témoin a enquêté sur la plainte pour la Commission canadienne des droits de la personne. Il a affirmé que le CN lui a dit avoir fondé sa conclusion selon laquelle Cramm était prêt à retourner au travail à la fin de mai 1981 sur le fait que la CAT avait alors cessé de lui verser des indemnités.

M. Burry

M. Burry était l'employé du CN chargé de recouvrer de M. Cramm le montant versé en trop à la CAT. Il a témoigné que M. Cramm avait signé une convention de remboursement du trop-payé. Il a témoigné qu'il savait quand la CAT avait cessé de verser des indemnités à M. Cramm.

M. Everard

Il était gestionnaire des Ressources humaines au CN durant la période pertinente. Il a témoigné que lorsqu'un employé cessait de recevoir des indemnités de la CAT, le CN supposait qu'il était apte à reprendre le travail et le renvoyait à l'agent médical régional pour subir un examen.

Il a témoigné qu'en 1991, après que M. Cramm eut déposé sa plainte, il a ordonné que trois mois de SCR soient supprimés de son dossier parce qu'il

était d'avis que M. Cramm n'était pas absent du travail en raison d'une maladie ou blessure authentique du 31 mai 1991 jusqu'au jour de son retour au travail.

Il a témoigné qu'il était le représentant de Terre-Neuve au comité de réadaptation de la région de l'Atlantique de 1980 à 1984 et qu'il ne se rappelait pas que M. Cramm figurait alors sur la liste des employés en réadaptation. Il ne pouvait se rappeler qui était le représentant syndical.

Il a témoigné que le dossier personnel de Cramm renferme une lettre de recommandation selon laquelle il était «loyal, sûr et digne de confiance».

Mme Watt

Ce témoin est gestionnaire de la Législation de l'emploi au CN. Elle a contredit sa collègue, Mme Nugent, et témoigné qu'un employé devait travailler au moins quatre heures au cours d'une journée pour se voir créditer d'une journée de SCR.

Elle a d'abord témoigné que, selon les registres de paie du CN, M. Cramm avait 88 mois de SCR et, selon les formulaires du personnel du CN, 90 mois. A deux reprises au cours de son témoignage elle a présenté des calculs révisés du SCR de Cramm, qui différaient de ceux qui lui avaient été communiqués en 1988 et en changeaient le total d'abord à 90 mois, puis à 91 mois.

-8-

Elle a témoigné que le libellé proposé de la définition du SCR présentée au tribunal pour remédier à la discrimination systémique alléguée ne limite pas à 100 le nombre de jours pouvant être crédités par année à titre de SCR et qu'un employé n'aurait plus à faire un jour de travail rémunéré pour y avoir droit. La convention prendrait effet à l'issue de la présente audience et ne s'appliquerait pas de façon rétroactive.

Elle a également témoigné que M. Cramm aurait dû figurer sur la liste de réadaptation du CN.

Dr Dufresne

Ce témoin est l'agent médical en chef au CN. Il a apporté avec lui le dossier médical du CN à l'égard de Cramm. Selon un rapport médical daté de janvier 1984, Cramm a affirmé qu'il avait «un problème de dos, une sciatique ou le lumbago»... «accident du 11 septembre 1980». On y trouvait

sous «restrictions en matière de travail» la mention «mieux de sa blessure au dos».

Carl McInnis (témoignant une deuxième fois)

Il a témoigné que lorsqu'une blessure était liée au travail, le CN inscrivait habituellement l'employé sur une liste de réadaptation et lorsqu'elle ne s'y rapportait pas, c'était le syndicat qui le faisait.

Il a témoigné au sujet de la procédure de règlement des griefs et a affirmé que quelqu'un du CN aurait dû rendre visite à Cramm à l'hôpital au sujet de sa demande d'indemnités d'accident du travail.

Il a témoigné que lorsqu'un employé ne se présente pas au travail, le CN lui fait savoir qu'il y a du travail pour lui et il est rappelé. L'employé malade n'est pas soumis à un examen médical de la compagnie avant que «son propre médecin le déclare prêt à reprendre le travail».

4. ANALYSE

1. Est-ce que la définition du SCR que renferme le sous-alinéa G(iii) de la Convention sur la garantie d'emploi précitée contrevient à l'alinéa 10b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne?

La Commission doit établir, premièrement, qu'aux termes de l'alinéa 10b) de la Loi, la ligne de conduite particulière, soit la définition du SCR que renferme le sous-alinéa G(iii) de la convention des intimés, premièrement, annihile, deuxièmement, les chances d'emploi, troisièmement, d'un individu ou d'une catégorie d'individus et, quatrièmement, en raison d'une déficience.

Il est clair et non contesté que la définition et l'application du SCR influent sur les chances d'emploi et, en particulier, déterminaient les droits des employés à la garantie d'emploi à la fermeture du chemin de fer en 1988. Seuls les employés ayant huit ans de SCR étaient assurés d'un emploi sur le continent ou de leur salaire jusqu'à l'âge normal de la retraite à 55 ans. La définition influait également sur l'admissibilité des employés à une indemnité de sécurité d'emploi à laquelle, en l'espèce,

M. Cramm avait droit et qu'il a reçue, ainsi qu'à ses cotisations au régime de pension, à la cessation définitive de son emploi au CN en 1990.

L'application de la définition du SCR privait presque certainement M. Cramm de la garantie d'emploi. Ce n'est que s'il n'y avait pas eu trois mois de travail à faire pour lui chaque année qu'il ne lui aurait pas été crédité trois mois de SCR pour chacune des années 1982, 1983 et 1984, l'exigence d'avoir fait une journée de travail rémunéré étant alors omise de la définition. Aucune preuve n'a été présentée de l'absence de travail pour M. Cramm au cours de ces années. Si la définition n'avait pas comporté de limite de 100 jours, M. Cramm se serait vu créditer d'un certain SCR; si c'eût été 12 mois par année ou moins selon le nombre de mois de travail qu'il y aurait eu pour lui, nous ne le savons pas.

Le tribunal conclut que l'exigence d'une journée de travail par année civile est discriminatoire. Il s'agit d'une discrimination contre quiconque ne peut pas du tout travailler plus d'une année civile. (Le refus d'un mois de SCR à un employé qui a travaillé moins de 11 jours au cours d'un mois civil peut également faire une distinction injuste et arbitraire entre lui et un autre employé qui a été malade pendant une période de même durée, mais dont la maladie peut avoir commencé à la fin d'un mois et s'être terminée durant le suivant.) Des avantages sociaux, autres que ceux prescrits par la loi, n'ont pas à être accordés. S'il en est accordé, ils ne doivent faire de distinction ni entre des personnes ni entre des catégories de personnes atteintes d'une déficience. L'employeur a l'option, après une période raisonnable, de renvoyer un employé qui est totalement incapable de travailler ou dans le cas duquel il ne peut prendre de mesures d'adaptation.

La question de savoir si la limite de 100 jours de SCR est discriminatoire est plus problématique. Encore une fois, l'employeur n'est pas tenu d'accorder des avantages et peut les négocier avec le syndicat. Une fois négociés, ils ne doivent pas être discriminatoires au sens de la Loi. Mais peut-il être fixé des limites raisonnables aux avantages? Dans l'affirmative, est-ce qu'une limite de 100 jours par année civile est raisonnable? Nous avons conclu qu'une telle limite est discriminatoire parce qu'elle fait une distinction entre les personnes atteintes d'une déficience de courte durée et celles atteintes d'une déficience de longue durée. Encore une fois, un employeur peut renvoyer un employé qui ne peut travailler ou dans le cas duquel il ne peut prendre de mesures d'adaptation après une période raisonnable. En outre, aucun avantage ne peut être accordé à un employé atteint d'une déficience qui ne travaillerait pas en raison de non-disponibilité pour travailler.

Le témoignage de M. Sunter, statisticien et expert de la Commission, a fait ressortir une catégorie possible d'individus qui tendraient à être désavantagés de la même façon que M. Cramm, s'ils ne pouvaient effectuer de travail rémunéré au cours d'une année civile ou s'ils étaient absents pendant plus de 100 jours en raison d'une maladie ou blessure. Seuls les

individus qui seraient malades pendant plus de 100 jours ou ne pourraient faire au moins une journée de travail au cours d'une année seraient désavantagés.

Le tribunal conclut que la définition est donc discriminatoire à l'égard des individus incapables de travailler en raison d'une déficience, car elle

-10-

tend à exclure les personnes qu'une maladie ou blessure de longue durée ou une grossesse compliquée aurait empêché d'effectuer au moins une journée de travail rémunéré au cours d'une année ou qui se seraient absentes du travail pendant plus de 100 jours en raison de leur état.

2. M. Cramm était-il atteint d'une déficience?

Mettant en balance les éléments de preuve que constituent les témoignages de Barry Cramm et d'Alan Cramm, les dossiers du Dr Poole, les dossiers du Dr Kilmartin, le dossier médical du CN, les dossiers du personnel du CN et les dossiers d'impôt sur le revenu de Barry Cramm et le seul rapport contradictoire, celui du Dr Peckham, qui était au service de la Commission des accidents du travail, le tribunal conclut qu'il est un fait que M. Cramm était atteint d'une déficience du 11 septembre 1980 jusqu'à son retour au travail en mars 1984. La ligne de conduite en question ne fait aucune distinction entre les blessures liées au travail ou subies au travail ou non. Le fait que M. Cramm ait eu ou non droit à des indemnités d'accident du travail durant cette période n'est pas nécessairement pertinent et ne devrait pas être le seul facteur déterminant. Les intimés ainsi que la Commission ont convenu qu'il ne devrait pas y avoir de distinction entre les blessures liées ou non au travail; si elles sont authentiques et rendent incapables de travailler, les employés seraient traités de la même façon.

3. Est-ce que l'alinéa 10b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit une réparation individuelle dans le cas de M. Cramm?

Le CN a affirmé qu'il était prêt à répondre seulement à une plainte au sujet de la ligne de conduite et qu'il se guidait sur les observations de la procureure de la Commission selon lesquelles elle ne sollicitait pas de réparation individuelle dans le cas de M. Cramm. (Le CN ne semble pas avoir été en rapport directement avec M. Cramm.) Il s'ensuit que les dossiers de M. Cramm qui auraient pu être pertinents à sa revendication individuelle n'ont pas été communiqués. Même s'il n'y a pas eu d'intention de nuire ni de dissimulation manifeste de la part du CN, il n'y a pas eu de communication complète de documents. Le CN avait la possession et le

contrôle exclusifs de tels éléments de preuve. Le tribunal lui-même a dû obtenir le dossier médical que tenait la compagnie à l'égard de M. Cramm par assignation à produire durant l'audience. Au cours de l'audience, il est devenu manifeste que le CN avait détruit d'autres éléments de preuve, qui pouvaient être pertinents, quelques mois seulement avant la date où la présente audience devait commencer. Le CN savait ou aurait dû savoir que la présente plainte étant poursuivie, toute information concernant M. Cramm aurait dû être conservée. Le tribunal avait des questions à poser concernant une déclaration obtenue en juin 1991 de M. Cramm par M. Colpitts au nom du CN. La déclaration avait été omise par mégarde des documents initialement communiqués à la Commission et à son enquêteur. Dans tout cas de ce genre, il doit y avoir communication immédiate et complète. (c'est nous qui soulignons)

L'alinéa 10b) de la Loi vise les individus comme les catégories d'individus et rien n'y précise explicitement que cela empêche le tribunal d'envisager une réparation dans le cas d'un individu désavantagé par une ligne de conduite discriminatoire. L'article 50 de la Loi fait automatiquement de tout plaignant une partie distincte qui a les droits d'être notifiée, de

-11-

comparaître, de produire des éléments de preuve et de présenter des observations devant le tribunal.

L'article 53 de la Loi prévoit que si le tribunal conclut à l'existence d'une ligne de conduite discriminatoire qui viole l'article 10 de la Loi, il peut ordonner, selon les circonstances, d'indemniser la «victime» et de lui accorder les droits et chances dont il estime que la ligne de conduite discriminatoire l'a privée. Cet article mentionne la «victime» plutôt que le «plaignant» ou la «partie».

Dans l'arrêt Commission canadienne des droits de la personne et Forces armées canadiennes et Swan, 16 juin 1995, C.F.C. (Section de première instance), le juge Denault a affirmé ce qui suit :

«Ce raisonnement est erroné à la lumière de l'article 4 de la Loi, aux termes duquel les actes discriminatoires visés aux articles 5 et 14 peuvent faire l'objet des ordonnances prévues aux articles 53 et 54, y compris l'indemnisation de la victime des pertes de salaire conformément à l'alinéa 53(2)c) de la Loi.

...

L'intimée soutient encore que la Commission et le plaignant ne demandaient pas réparation sous le régime des articles 7 et 10 de la Loi et qu'en conséquence, la compétence du tribunal était

limitée au chef de plainte fondé sur l'article 14 de la Loi. Elle fait état d'une lettre en date du 16 juin 1993 de l'ancien avocat de la Commission, selon laquelle la perte de salaire n'était pas un point en litige vu le rejet de l'allégation relative à l'article 7 de la Loi. Cette lettre ne peut avoir pour effet d'écarter la compétence du tribunal en la matière. Il est de droit constant que la compétence ne peut être conférée par consentement des parties ni ne peut être supprimée par une partie.»

La Cour suprême du Canada a bien précisé, au sujet de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qu'il faut faire une interprétation large et libérale de ses dispositions et de son objet, que les droits de la personne doivent pénétrer le milieu de travail.

Par conséquent, le présent tribunal conclut que M. Cramm a droit à une réparation individuelle à titre de «victime» de cette ligne de conduite discriminatoire.

4. Si ladite ligne de conduite (G(iii)) est discriminatoire, est-ce que les intimés se sont acquittés de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

Le paragraphe 53 (4) de la Loi prévoit que le présent tribunal doit examiner si le CN et la FPEV pouvaient prendre, dans le cas de M. Cramm et des personnes dans la même situation que lui, des mesures d'adaptation n'entraînant aucune contrainte financière ou commerciale.

L'employeur, le CN, avait les moyens et la capacité de suivre mieux que quiconque les employés incapables de travailler et aurait pu et aurait dû connaître les circonstances de M. Cramm. Sans faire beaucoup d'efforts ou de dépenses, il aurait pu tenter de prendre des mesures d'adaptation comme lui proposer des tâches légères ou un poste tel que celui de surveillant ou

-12-

de gardien, qu'il a par la suite obtenu après la fermeture du chemin de fer pendant le démantèlement de son infrastructure. Il est impossible de croire qu'une si grande société que le CN ne pouvait prendre aucune mesure d'adaptation au profit de M. Cramm.

Le seul élément de preuve dont soit saisi le tribunal quant à ce que le CN a tenté de faire dans le cas de quiconque était touché par la définition du SCR en raison d'une maladie ou blessure temporaire mais de longue durée est son programme de réadaptation. Il n'a été présenté aucune preuve que cela

entraînait des frais ni soutenu qu'il en résultait une contrainte commerciale excessive. Rien n'explique l'absence du nom de M. Cramm de la liste du comité de réadaptation.

En ce qui concerne le syndicat, la FPEV, le tribunal reconnaît qu'il a négocié de bonne foi et s'est fondé largement sur les dossiers et renseignements que lui a fournis le CN pour suivre ses membres et leur diffuser de l'information.

Des témoins ont laissé entendre que les dossiers du CN étaient souvent inexacts. La FPEV ne peut se soustraire complètement à toute responsabilité en disant qu'elle s'est fondée sur les dossiers de l'employeur qui peuvent avoir été inexacts. Le syndicat recevait les cotisations syndicales de M. Cramm et il est clair que d'autres employés titulaires d'un poste syndical, tel M. Eveleigh, étaient au courant de la situation de M. Cramm. Rien n'excuse le syndicat de ne pas tenir des dossiers exacts et de ne pas suivre ses membres.

Les deux intimés constituent de grandes entités. Le tribunal n'a été saisi d'aucun élément de preuve quant au nombre de conventions collectives, autres que celles conclues entre les intimés, qui renferment la même définition ou quelque chose de semblable, quant au nombre de victimes qu'il peut y avoir et quant à ce qu'il faudrait faire pour régler toutes les revendications semblables. Le tribunal a été saisi d'éléments de preuve quant aux dommages subis par M. Cramm et quant à la prépondérance des probabilités que cette ligne de conduite aurait aussi désavantager une catégorie d'individus parce qu'ils étaient incapables de travailler.

Le CN a soutenu qu'il ne comptait pas donner suite à la demande d'indemnisation de M. Cramm et qu'il était disposé à réagir seulement à une «question de ligne de conduite» aux termes de l'article 10 de la Loi. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation n'est pas limitée aux revendications individuelles fondées sur l'article 7 de la Loi et le CN étant un intimé expérimenté aurait dû prévoir que de tels éléments de preuve demeuraient pertinents aux termes du paragraphe 53(4) de la Loi. Le CN aurait dû être prêt à fournir de tels éléments de preuve au tribunal.

Le tribunal conclut donc que le CN, l'employeur, ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

5. S'il y a eu discrimination et qu'aucune mesure d'adaptation n'a été prise, quelle est la réparation convenable?

PERTE DE SALAIRE

Le tribunal ordonne aux intimés, le CN et la FPEV, de cesser conjointement et individuellement d'appliquer la définition du SCR dans la mesure où elle exige qu'un employé qui s'est absenté en raison d'une maladie ou blessure authentique ainsi que d'un congé de maternité ait effectué un jour de travail rémunéré au cours d'une année civile pour jouir d'une chance d'emploi, telle une garantie d'emploi, ou dans la mesure où elle s'applique à un employé qui s'est absenté du travail en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'un congé de maternité pendant plus de 100 jours au cours d'une année civile. La Loi n'autorise pas le tribunal à substituer une ligne de conduite acceptable, mais, aux termes de l'article 16, une personne peut adopter des arrangements visant à prévenir des désavantages et la Commission peut prêter son concours à cette fin. Il est proposé que les intimés et la Commission travaillent ensemble à établir une nouvelle ligne de conduite.

M. Cramm devrait être dans la situation où il serait si la ligne de conduite discriminatoire n'avait pas été appliquée. Pour déterminer son indemnisation, le CN devra recalculer son SCR pour les années 1981, 1982 et 1983 comme si l'exigence d'avoir effectué une journée de travail rémunéré ne figurait pas dans la définition. Cela lui donnerait clairement au moins 96 mois de SCR et donc la garantie d'emploi.

Le CN versera sans délai à M. Cramm 100 % du salaire qu'il aurait gagné aux termes de la garantie d'emploi à titre de préposé à l'entretien des voies depuis le 28 octobre 1988 jusqu'à la date du versement, moins la rémunération que lui a versée le CN en 1989 et 1990 ainsi que l'indemnité de sécurité d'emploi reçue du CN et les cotisations au régime de pensions non payées pour cette période. Un intérêt sur le solde avant jugement sera payé pour la période allant du 28 octobre 1988 à la date de versement, au taux de base fixé de temps à autre par la Banque du Canada (*Canada v. Morgan*, 85 D.L.R. (4th) 85 (C.F.A.), arrêt non publié suivi dans l'affaire *Koepfel* et la Commission des droits de la personne et le ministère de la Défense nationale (Tribunal des droits de la personne, 4 juin 1997). A partir de la date de versement, le CN versera à M. Cramm ses prestations régulières de garantie d'emploi ou l'affectera à un poste comportant un salaire égal à celui de préposé à l'entretien des voies jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 55 ans. Lorsque M. Cramm décédera ou atteindra l'âge de 55 ans, selon la première des deux éventualités, le CN calculera la somme requise pour financer sa pension comme s'il avait eu droit à la garantie d'emploi et avait exercé ce choix en 1988. De cette somme sera déduit le montant de 9 839,99 \$ et sa pension, ou celle de sa veuve, selon le cas, sera calculée sur le solde.

Aucune indemnité n'est accordée à M. Cramm pour la perte de salaire subie pour assister à l'audience (Koeppel et la Commission des droits de la personne et le ministère de la Défense nationale, supra)

INDEMNITÉ SPÉCIALE

Le tribunal conclut que rien ne prouve que le CN ou la FPEV ont agi de façon délibérée et avec l'intention de nuire en établissant la ligne de conduite discriminatoire. Toutefois, durant la période où elle a été appliquée, ils ont agi de façon inconsidérée à l'égard de M. Cramm. Le

-14-

syndicat semblait avoir perdu contact avec lui durant son incapacité. Le CN le tenait inscrit comme «étant absent en raison d'une maladie ou blessure» et a accepté ses propositions d'emploi pendant jusqu'à sept ans après que la plainte a été déposée, avant de faire volte-face et de prétendre qu'il avait été absent sans autorisation. Aucun effort n'a été fait pour déterminer si la blessure à son pouce était une maladie ou blessure authentique. Ni l'un ni l'autre n'a fait quelque chose pour exiger qu'il subisse un examen médical, l'inscrire sur la liste de réadaptation ou prendre des mesures d'adaptation. En outre, le CN n'a pu faire de calcul final du SCR de M. Cramm avant les derniers jours de l'audience et, cela, seulement après la présentation de calculs inexacts. Par conséquent, le tribunal conclut qu'il est indiqué d'indemniser M. Cramm pour les préjudices moraux subis et ordonne que le CN et la FPEV lui versent chacun 1 500 \$.

FRAIS

Même si nous avons mentionné que le CN aurait dû être plus disposé à faire une communication complète de documents, son omission de le faire ne semble pas avoir été vraiment réfléchi ou délibérée et, par conséquent, le tribunal ordonne que les intimés et la Commission acquittent leurs propres frais.

La procureure de la Commission et M. Cramm ont demandé que M. Cramm soit indemnisé de ses frais et dépenses de voyage, de séjour et de repas et autres liés à la poursuite et à l'audition de la présente plainte. Le tribunal conclut que leur demande est raisonnable dans les circonstances et ordonne au CN de les lui payer.

Fait ce 2e jour d'octobre 1997.

(signature)

(signature)

EVE ROBERTS, C.R.

NANCY M. PEERS