

D.T. 11/97  
Décision rendue le 31 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 :

HARBANS SINGH RANDHAWA  
le plaignant

et

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE  
la Commission

et

GOVERNEMENT DU TERRITOIRE DU YUKON  
l'intimé

DÉCISION AU SUJET DE LA RÉPARATION

TRIBUNAL :	Anne L. Mactavish	présidente
	Mohinder Dhillon	membre
	Magda Seydegart	membre

ONT COMPARU : Margaret Rose Jamieson,  
procureure de la Commission canadienne  
des droits de la personne

Thomas Ulyett,  
procureur du gouvernement du  
Territoire du Yukon

Harbans Singh Randhawa  
pour son compte

DATES ET LIEU

DE L'AUDIENCE : Du 24 au 26 septembre 1997  
Whitehorse (Yukon)

## I. CONTEXTE

La voie par laquelle le tribunal est saisi de cette affaire est quelque peu inhabituelle. Le plaignant, Harbans Singh Randhawa, a déposé des plaintes contre l'intimé, le gouvernement du Territoire du Yukon (ci-après le «GTY»), en 1987 et 1991; il y alléguait avoir été victime de harcèlement racial dans le milieu de travail et s'être vu refusé trois promotions en raison de sa race.

Un tribunal, qu'a présidé Donald Souch, a été constitué pour examiner ces plaintes. Ce tribunal (ci-après appelé «le tribunal initial») a tenu des audiences pendant environ quatre semaines entre septembre 1992 et mars 1994. Par une brève décision rendue le 4 novembre 1994, le tribunal initial a statué que les plaintes étaient fondées et a prévu, en termes généraux, la réparation indiquée. Le tribunal initial ajoutait qu'il fournirait par écrit les motifs complets de sa décision et préciserait davantage les ordonnances réparatrices qui s'imposaient aux termes de l'article 53 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (la «LCDP»). Ces motifs ont été communiqués le 16 février 1996 et prévoyaient l'installation de M. Randhawa dans l'un de plusieurs postes au sein du GTY dès la première occasion raisonnable, une indemnité pour le préjudice moral souffert et, en outre, une méthode de quantification des diverses pertes financières qu'il avait subies par suite de la discrimination qui, selon le tribunal initial, avait existé dans son milieu de travail. Les motifs prévoyaient également que le tribunal recevrait d'autres observations si les parties ne pouvaient pas s'entendre sur le calcul de la perte de revenu de M. Randhawa.

Le GTY a déposé un avis d'appel de la décision du tribunal initial. Peu avant que le tribunal d'appel en commence l'audition à l'automne 1996, l'appel a été retiré. Nonobstant l'appel, les parties négocient depuis février 1996 en vue de régler les questions en suspens. Entre février 1996 et mai 1997, le GTY a versé à M. Randhawa un montant total de 232 795,61 \$ pour s'acquitter de ses obligations aux termes de l'ordonnance du tribunal initial. En outre, depuis février 1997, le GTY verse à M. Randhawa une somme mensuelle de 2 084,25 \$, laquelle représente la différence, calculée par l'intimé, entre le salaire que touche M. Randhawa dans son poste actuel et ce qu'il aurait gagné au cours de la même période, s'il avait réussi à obtenir la première promotion que, selon le tribunal initial, on lui a refusé en raison de racisme.

Nonobstant les efforts des parties, il reste à régler un certain nombre de questions touchant la réparation et, par conséquent, les parties ont demandé qu'un tribunal soit constitué pour s'en occuper. Il y a lieu de noter que M. Souch, président du tribunal initial, ne fait plus partie du Comité du tribunal des droits de la personne. Les parties étaient d'avis que les questions en suspens soulevaient des points particuliers et qu'il importait donc qu'un nouveau tribunal soit constitué pour les régler. Le présent tribunal a été constitué le 6 août 1997 et a tenu à Whitehorse une audience de trois jours du 24 au 26 septembre 1997.

## II. MANDAT DU TRIBUNAL

Aux termes des conditions de sa constitution, le mandat du présent tribunal est d'interpréter et de clarifier les ordonnances rendues ou la réparation accordée par le tribunal initial.

Pour interpréter et clarifier les ordonnances rendues ou la réparation accordée par le tribunal initial, le présent tribunal s'est guidé sur

3

l'intention apparente du tribunal initial de tenter, dans la mesure du possible, de placer M. Randhawa dans la situation où il aurait été si ce n'eût été la conduite discriminatoire du GTY. Cette intention du tribunal initial ressort nettement de la lecture de sa décision et, en outre, est compatible avec la nature réparatrice de la législation, le libellé de l'article 53 de la LCDP et les arrêts de la Cour fédérale sur le sujet. (Voir, par exemple, *Canada (Procureur général) c. McAlpine* (1989), 99 N.R. 221.)

Le tribunal aurait préféré pouvoir quantifier avec précision les pertes de M. Randhawa à l'égard de chaque chef de dommages soulevé, de façon à permettre aux parties d'en venir à un règlement final de ce litige de longue date, de fermer le livre sur ce malheureux épisode et de poursuivre leur chemin. Malheureusement, cela n'est pas possible. Bien que certaines pertes puissent être quantifiées avec précision, le présent tribunal n'est pas saisi d'éléments de preuve suffisants pour déterminer la valeur monétaire d'autres pertes. Dans ces cas, le tribunal a tenté de définir la méthode à adopter pour calculer les pertes avec autant de précision que possible, de façon que les parties puissent, la suivant, en déterminer elles-mêmes le montant. Si, nonobstant les indications données par le présent tribunal, les parties ne peuvent toujours pas arriver à une détermination mutuellement acceptable du montant final des pertes de M. Randhawa, le présent tribunal se réserve le pouvoir de trancher les

questions non réglées selon les modalités qui sont exposées dans la présente décision.

Chacune des questions en suspens sera abordée séparément.

### III. INSTALLATION

L'ordonnance du tribunal initial porte qu'il doit être accordé à M. Randhawa le premier des postes suivants à se libérer :

- i) Chef des mécaniciens de chantier;
- ii) Chef des mécaniciens de l'atelier central;
- iii) Contremaître des mécaniciens de matériel lourd.

Le tribunal initial a également ordonné que si le poste de contremaître des mécaniciens de matériel lourd se libérait le premier, il devait être accordé à M. Randhawa, mais seulement jusqu'à ce que celui de chef des mécaniciens de chantier ou de chef des mécaniciens de l'atelier central devienne libre. Il devait être accordé à M. Randhawa un ou des postes sans qu'il ait à passer par un autre processus de sélection ou d'embauchage.

Selon le témoignage de Megan Slobodin, directrice des Relations de travail à la Commission de la fonction publique du GTY, le poste de chef des mécaniciens de l'atelier central a cessé d'exister en juin 1989, bien avant que le tribunal initial rende sa décision. Le poste de chef des mécaniciens de chantier et celui de contremaître des mécaniciens de matériel lourd étaient tous deux occupés au moment où le tribunal initial a rendu sa décision et ne sont pas devenus vacants depuis ce temps.

La Commission canadienne des droits de la personne soutient que l'ordonnance du tribunal initial devrait être interprétée comme exigeant que le GTY crée un poste intérimaire qu'occuperait M. Randhawa jusqu'à ce que celui de chef des mécaniciens d'atelier ou de contremaître des mécaniciens de matériel lourd devienne libre. A l'appui de cet argument, la procureure de la Commission se reporte à l'ordonnance que le tribunal

initial a rendue le 4 novembre 1994, selon laquelle le GTY doit installer M. Randhawa, dès la première occasion raisonnable, dans un poste :

[TRADUCTION]

«... semblable à celui qui lui a été refusé en raison de sa race, aux conditions que j'exposerai en plus de détail dans mes motifs écrits qui suivront» (à la p. 2, c'est nous qui mettons en gras)

La Commission soutient que puisque l'un des trois postes semblables mentionnés par le tribunal initial a maintenant disparu, il est loisible au présent tribunal d'étendre l'interprétation de l'ordonnance du 4 novembre 1994 du tribunal initial à des postes intérimaires et affectations spéciales.

Le procureur du GTY soutient que l'ordonnance du tribunal initial est, quant à l'installation, claire et non équivoque et qu'il n'y a pas encore été donné suite parce que l'événement déclencheur (c'est-à-dire la vacance de l'un des postes énumérés) n'est pas encore survenu. Le procureur affirme que l'ordonnance du tribunal initial n'exige pas que le GTY place M. Randhawa dans un poste intérimaire qui deviendrait libre, bien qu'il l'ait fait de façon volontaire. Il n'est pas loisible au présent tribunal, soutient le procureur, de récrire l'ordonnance du tribunal initial.

De l'avis du tribunal, accepter l'argument de la Commission canadienne des droits de la personne et exiger du GTY de créer un poste intérimaire pour M. Randhawa en attendant la vacance du poste de chef des mécaniciens de chantier ou de celui de contremaître des mécaniciens de matériel lourd équivaldrait en réalité à récrire l'ordonnance du tribunal initial. Le présent tribunal ne siège pas à titre de tribunal d'appel et il ne nous est pas loisible de substituer une autre réparation à celle prévue par le tribunal initial. Cela dit, notre interprétation de l'ordonnance du tribunal initial est bien que M. Randhawa a le droit d'occuper le premier des postes de chef des mécaniciens de chantier ou de contremaître des mécaniciens de matériel lourd qui se libérera, que cela soit de façon permanente ou seulement temporaire. M. Randhawa a donc automatiquement droit à toute affectation spéciale qui peut se présenter à l'un ou l'autre poste, outre le droit absolu d'occuper l'un ou l'autre poste de façon permanente, conformément aux modalités énoncées dans l'ordonnance du tribunal initial. Il y a lieu de noter que ces droits s'ajoutent à celui qu'a M. Randhawa, comme tout autre employé, de poser et de voir accepter sa candidature à d'autres possibilités d'emploi, promotions, affectations spéciales et mutations.

#### IV. PERTE DE SALAIRE - DU 20 MAI 1986 AU 16 FÉVRIER 1996

##### a) Salaire initial

L'ordonnance du tribunal initial porte que M. Randhawa doit être indemnisé pour une perte de salaire à partir du 20 mai 1986, soit la date

à laquelle il aurait commencé à toucher le salaire afférent au poste de chef des mécaniciens de chantier si ce dernier lui avait été accordé.

Les parties n'ont pu s'entendre sur le montant de salaire initial à utiliser pour calculer les pertes salariales de M. Randhawa, bien qu'elles soient d'accord sur les rajustements en pourcentage à faire à partir du 20 mai 1986 à l'égard d'augmentations au mérite, de compressions

5

salariales, d'augmentations de salaire et d'échelle et autres choses semblables.

Immédiatement avant le 20 mai 1986, M. Randhawa occupait le poste de mécanicien de matériel lourd. A titre de membre de l'unité de négociation, il touchait un taux horaire de 19,38 \$. Cela équivaut à un revenu annuel de 40 310 \$, exception faite du temps supplémentaire. Le poste de chef des mécaniciens de chantier était un poste de direction. Le 20 mai 1986, ce poste était classifié au niveau MG05 et l'échelle de salaire s'y rapportant allait de 40 166 \$ à 52 232 \$.

Il y a désaccord entre les parties quant à la politique à appliquer pour déterminer ce qu'aurait été le salaire initial de M. Randhawa si on lui avait accordé le poste de chef des mécaniciens de chantier à partir du 20 mai 1986. Le GTY maintient que la Politique d'administration des salaires des cadres en vigueur à l'époque prévoyait ce qui suit :

[TRADUCTION]

6. Salaire à la promotion :

6.1 Lorsqu'un employé est promu à un poste de la catégorie de direction ou à un autre poste à l'intérieur de cette catégorie dont le salaire maximum est d'au moins 4 % plus élevé que le salaire maximum du poste antérieur, le commissaire de la fonction publique, de concert avec le sous-chef du ministère embaucheur, établit le salaire de l'employé en tenant compte des facteurs suivants :

- le degré d'augmentation des responsabilités;
- les qualités de l'employé par rapport à celles qui sont souhaitables dans le cas du poste à occuper;
- le rapport entre le nouveau salaire de l'employé et ceux du supérieur hiérarchique, des subalternes et des paires.

6.2 L'augmentation de salaire à la promotion atteindra normalement 5 % du salaire antérieur. Si, toutefois, de l'avis du commissaire de la fonction publique et du sous-chef du ministère embaucheur, les circonstances le justifient, l'augmentation à la promotion peut être supérieure ou inférieure à 5 %, mais ne peut dépasser 10 %. Nonobstant ce qui précède, le salaire résultant de l'augmentation accordée à la promotion ne peut en aucune circonstance être inférieur au minimum ou supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe. (Pièce R-66, onglet 1)

Le témoignage de Patricia Cumming, commissaire de la fonction publique au GTY, a confirmé que c'était bien là la politique applicable. Selon Mme Cumming, cette politique a été révisée au début des années 1990. La politique révisée fait partie de la pièce HR-61.

La Commission canadienne des droits de la personne et M. Randhawa soutiennent que la version de la Politique d'administration des salaires des cadres qui porte la cote de la pièce HR-61 devrait s'appliquer au calcul de son salaire initial en vue de déterminer ses pertes salariales. Cette version de la Politique d'administration des salaires des cadres prévoit ce qui suit :

[TRADUCTION]

6

6. Salaire à la promotion :

6.1 Lorsqu'un employé est promu à un poste de la catégorie de direction ou à un autre poste à l'intérieur de cette catégorie dont le salaire est supérieur au salaire maximum du poste antérieur, le commissaire de la fonction publique, de concert avec le sous-chef du ministère, détermine le salaire de l'employé en tenant compte des facteurs suivants :

- les conditions du marché;
- la combinaison des études et de l'expérience de la personne par rapport aux autres employés de la même classe;
- le salaire du supérieur et des subalternes de la personne.

(Pièce HR-61)

Cette politique n'établit pas de norme de 5 % ni ne fixe de plafond de 10 % aux augmentations de salaire.

La Commission canadienne des droits de la personne et M. Randhawa soutiennent qu'il devrait avoir droit à un salaire initial de 47 500 \$, soit 17,9 % de plus que son salaire à titre de membre de l'unité de négociation. La Commission soutient que pour être fondamentalement équitable, nous devrions calculer les augmentations de salaire de M. Randhawa comme s'il avait progressé de deux étapes, soit de mécanicien à contremaître et de contremaître à chef, et rajuster son salaire chaque fois. M. Randhawa s'appuie sur un certain nombre de facteurs, dont le salaire afférent à d'autres postes à l'atelier central, celui de la personne à qui le poste de chef des mécaniciens de chantier a été accordé en mai 1986 ainsi que son expérience et ses qualités.

Selon M. Randhawa, c'est la politique que renferme la pièce HR-61 que le procureur du GTY a fournie à son procureur le 23 août 1996 (pièce C-10). Par une lettre du 31 octobre 1996, le procureur du GTY a confirmé que c'était bien la politique qui était en vigueur en mai 1986 et qu'elle l'est demeurée jusqu'à la date de la lettre (pièce C-12). M. Randhawa a témoigné que toutes les discussions ultérieures touchant un règlement se fondaient sur le fait que c'était la politique applicable. M. Randhawa a affirmé qu'il a vu la politique se trouvant à l'onglet 1 de la pièce R-66 pour la première fois environ six jours avant le début de la présente audience.

Aucune des versions de la Politique d'administration des salaires des cadres ne portait une date, bien que Mme Cumming ait témoigné que la date d'effet d'autres politiques du GTY figurait sur leur page couverture. Aucune explication n'a été donnée de cette apparente aberration.

Tenant compte de l'ensemble des éléments de preuve, le tribunal est convaincu que, selon la prépondérance des probabilités, la politique se trouvant à l'onglet 1 de la pièce R-66 est celle qui était en vigueur le 20 mai 1986. Pour arriver à cette conclusion, le tribunal a tenu compte du témoignage de Mme Cumming, qui était la personne chargée de l'administration des politiques relatives au personnel du GTY et donc la personne la plus en mesure de savoir quelle politique du gouvernement s'appliquait. En outre, à l'examen de l'historique salarial d'un certain nombre de personnes travaillant dans le même secteur que M. Randhawa (pièce HR-63), il semble que les salaires qui ont en réalité été accordés à la promotion au cours de la deuxième moitié des années 1980 correspondaient au résultat de l'application de la politique se trouvant à l'onglet 1 de la

pièce R-66. Bien que nous acceptons le témoignage de M. Randhawa quant aux renseignements que lui a fournis le procureur du GTY au sujet de la politique applicable, il semble qu'il connaisse peu les politiques



pertinentes et dépendait donc largement du GTY pour en être informé. Bien que le GTY soit demeuré profondément silencieux lorsqu'est venu le temps d'expliquer ce qui s'était produit à l'été et à l'automne de 1996 en ce qui concerne la communication de la politique au procureur de M. Randhawa, l'explication la plus probable est que l'avocat du GTY lui a simplement envoyé la mauvaise politique. Il demeure peu clair pourquoi l'erreur n'a pas été expliquée à M. Randhawa ni corrigée lorsqu'elle a été constatée. Il n'y a aucun doute que la communication initiale du mauvais document et l'omission ultérieure de communiquer de la part du GTY étaient d'importants facteurs de l'incapacité des parties de s'entendre entre elles sur l'indemnité indiquée et ont contribué à accroître davantage les tensions et la rancune qui existaient déjà entre elles.

Ayant conclu que la Politique d'administration des salaires des cadres qui se trouve à l'onglet 1 de la pièce R-66 est celle qui s'applique, il nous reste à déterminer comment elle se serait appliquée à M. Randhawa si le poste de chef des mécaniciens d'atelier lui avait été accordé le 20 mai 1986.

La politique prévoit que la décision relative au salaire à la promotion relève du commissaire de la fonction publique, de concert avec le sous-chef du ministère embaucheur, en l'espèce le ministère des Services aux agglomérations et transport. Selon Megan Slobodin, aucune des personnes qui occupaient ces postes en mai 1986 n'étaient accessibles après la communication de la décision du tribunal initial en février 1996 et le GTY ne pouvait leur demander ce qu'elles auraient fait si elles avaient dû fixer le salaire initial de M. Randhawa. Par conséquent, afin de fixer des repères objectifs pour aider à arriver à un salaire initial juste pour M. Randhawa, le GTY a examiné ce qu'ont en réalité obtenu d'autres personnes qui ont été promues de postes compris dans l'unité de négociation à des postes de direction au ministère des Services aux agglomérations et transport durant cette période. Mme Slobodin a préparé un résumé des registres de paie pertinents (pièce R-66, onglet 2) qui révèle que deux personnes ont été promues de postes de l'unité de négociation à des postes de direction. - l'une en 1986 et l'autre en 1989. La première personne (cas no 1) est passée d'un poste de contremaître à un poste de chef des mécaniciens de l'atelier central et a obtenu une augmentation de salaire de 1,9 %, ce qui a porté son salaire de 47 112 \$ à 48 000 \$ (voir aussi la pièce HR-63). La deuxième personne (cas no 2) a été promue d'un poste de contremaître à celui de chef des mécaniciens de chantier en 1989. Son salaire a augmenté de 5 % lors de sa promotion à la direction.

Selon Mme Cumming, s'appuyant sur ces renseignements, le GTY a choisi le taux d'augmentation plus élevé de 5 % comme celui à utiliser pour calculer la perte salariale de M. Randhawa.

Mme Cumming a également témoigné qu'une augmentation de salaire de 5 % à la promotion était la norme et qu'il était rare d'y déroger, bien que cela se produisît. Toute augmentation supérieure à 10 % aurait exigé l'approbation du Cabinet.

Il n'y a eu aucune tentative d'appliquer les trois facteurs énoncés dans la Politique d'administration des salaires des cadres à la situation de M. Randhawa telle qu'elle existait le 20 mai 1986.

8

Étant augmenté de 5 %, le salaire de M. Randhawa serait passé de 40 310 \$ qu'il touchait à titre de mécanicien à 42 326 \$. Les versements qu'a effectués jusqu'à ce jour le GTY se fonde sur le fait que c'est là le salaire initial applicable, rajusté annuellement pour tenir compte de divers facteurs.

De l'avis du tribunal, l'approche qu'a adoptée le GTY, bien que ce soit de bonne foi, ne tient pas compte de la réalité de la situation dans laquelle se trouvait M. Randhawa en 1986. Si l'on se reporte aux critères énumérés au paragraphe 6.1 de la politique, il est évident qu'il ne convient pas de comparer M. Randhawa avec les deux personnes auxquelles le GTY l'a comparé. Les deux personnes sont passées d'un poste de contremaître à la direction. Leur salaire de base à titre de contremaître aurait été considérablement plus élevé que celui de M. Randhawa à titre de mécanicien. Le salaire que touchait M. Randhawa en 1986 à titre de mécanicien était de 40 310 \$, alors que la personne mentionnée dans le cas no 1 avait un salaire annuel à titre de contremaître de 47 112 \$. Il est clair que le rapport entre le nouveau salaire de l'employé et celui de son supérieur hiérarchique, de ses subalternes et de ses paires est un facteur dont il serait tenu compte pour arriver au salaire initial applicable à la promotion. Même s'il ressortait d'éléments de preuve que, dans certains cas, des supérieurs touchaient moins que leurs subalternes, la relativité jouait clairement un rôle dans la fixation des salaires à la promotion. Il s'ensuit logiquement qu'une personne passant d'un poste de mécanicien à un poste de cadre obtiendrait probablement une plus forte augmentation en pourcentage qu'une autre passant d'un poste intermédiaire de contremaître à celui de chef, car il serait tenu compte du facteur de la relativité.

De même, si nous évaluons le degré d'augmentation de la responsabilité, il s'ensuit qu'il serait plus grand entre le poste de mécanicien et celui de chef qu'entre celui de contremaître et celui de chef. Selon Mme Cumming, les contremaîtres ont des responsabilités de surveillance.

Le tribunal est saisi de peu d'éléments de preuve concernant le troisième facteur, soit les qualités de l'employé par rapport aux qualités souhaitables pour occuper le poste, qui nous permettraient de faire une évaluation comparative des qualités de M. Randhawa par rapport à celles d'autres personnes. Toutefois, nous disposons d'une lettre écrite le 3 avril 1986 par R.B. Arnold, membre du comité de sélection pour le concours de chef des mécaniciens de chantier tenu au printemps de 1986, à D.T.Campbell, sous-ministre adjoint, Voirie et transport, au ministère des Services aux agglomérations et transport (pièce HR-6). Dans cette lettre, M. Arnold fait part à M. Campbell des résultats des entrevues relatives au poste. Ayant décrit dans un certain détail les exigences et les responsabilités du poste, M. Arnold fait ses observations au sujet de chacun des candidats. M. Arnold écrivait alors :

[TRADUCTION]

Har [M. Randhawa] a la meilleure combinaison de connaissances générales et d'expérience de tous les candidats interviewés.

Même si cela ne règle pas carrément la question de savoir si les qualités de M. Randhawa correspondaient aux qualités souhaitables pour occuper le poste, on peut dire qu'il était bien qualifié pour l'emploi. La lettre de M. Arnold démontre également qu'il ne convient pas d'utiliser le cas no 1

9

aux fins de comparaisons, la personne en question ayant également posé sa candidature à ce poste et n'ayant pas, de l'avis de M. Arnold, une aussi bonne combinaison de connaissances générales et d'expérience que M. Randhawa.

Nous nous trouvons maintenant dans la difficile position de devoir déterminer ce qu'auraient fait deux autres personnes, dans une situation donnée, il y a plus de 11 ans. Ayant appliqué les facteurs énoncés au paragraphe 6.1 de la Politique d'administration des salaires des cadres aux éléments de preuve dont il est saisi, le tribunal est convaincu que le commissaire de la fonction publique et le sous-chef du ministère des Services aux agglomérations et transport, qu'il présume avoir été des personnes raisonnables et avoir agi honnêtement et de bonne foi, auraient conclu que la situation de M. Randhawa justifiait de déroger à la norme de 5 % et commandait une augmentation de salaire se situant au sommet de l'échelle, soit 10 %. Pour les besoins du calcul de la perte salariale totale de M. Randhawa, le tribunal ordonne donc aux parties d'utiliser un salaire initial, au 20 mai 1986, de 44 341 \$ (c'est-à-dire 10 % de plus que le salaire de mécanicien de 40 310 \$). A partir du 20 mai 1986, le salaire

de M. Randhawa doit être rajusté conformément aux changements en pourcentage prévus à l'annexe A-i-2, à la page 5 du Rapport d'analyse financière Tanner (pièce HR-62). (Pour plus de commodité, ces rajustements s'appellent ci-après «les rajustements annuels convenus».)

Jusqu'à ce jour, le GTY a versé à M. Randhawa la somme de 138 032,30 \$ à l'égard de la perte de salaire subie durant la période du 20 mai 1986 au 29 février 1996 (soit la fin du mois durant lequel le tribunal initial a communiqué sa décision) (pièce R-66, onglet 4). Le GTY doit donc verser sans délai à M. Randhawa la différence entre 138 032,30 \$ et la perte salariale totale subie durant la même période, calculée de la façon décrite ci-dessus (ci-après appelé «le différentiel de perte salariale»).

#### b) Augmentation à la reclassification

Le 30 juin 1989, le poste de chef des mécaniciens de chantier a été reclassifié du niveau MG05 au niveau MG06. Même s'il y avait initialement litige, à la conclusion de l'audience les parties avaient convenu que 4 % était le taux applicable d'augmentation de salaire au moment de la reclassification (Transcription, pp. 3386-3387). Les rajustements annuels convenus tiennent compte de ce taux de 4 %.

#### c) Intérêts

L'ordonnance du tribunal initial portait que M. Randhawa devait recevoir des intérêts sur le salaire perdu, pour la période allant du 20 mai 1986 à la date de versement, au taux correspondant à celui fixé par ordonnance judiciaire conformément à la Court Order Interest Act de la Colombie-Britannique. Ces intérêts devaient être calculés sur la perte salariale de chaque année au taux moyen en vigueur durant l'année.

Les parties s'entendent maintenant sur les taux et la méthode à utiliser pour calculer les intérêts payables à M. Randhawa (voir la pièce 62, annexe A-ii, pages 1 à 9). M. Randhawa a touché le plein montant des intérêts sur ses pertes salariales pour la période du 20 mai 1986 à la fin de février 1996, dans la mesure où ces pertes salariales ont été calculées en fonction d'un salaire initial de 42 326 \$. Comme le tribunal a déterminé que M. Randhawa a droit à un salaire initial de 44 341 \$, il a droit au

versement d'intérêts sur le différentiel de perte salariale. Les intérêts doivent être calculés au taux et selon la méthode dont ont déjà convenu les parties.

#### d) Versement en trop d'intérêts

Selon Mme Slobodin, le 26 février 1997, le GTY a versé à M. Randhawa une somme à l'égard des intérêts sur sa perte salariale pour la période se terminant en février 1996. Bien que le montant exact ne soit pas aisément calculable d'après les éléments de preuve dont est saisi le tribunal, il semble qu'il s'élevait à environ 13 000 \$. M. Randhawa a contesté la méthode de calcul des intérêts qui lui étaient dus sur sa perte salariale et le GTY a par la suite accepté de calculer de nouveau les intérêts dus conformément à la méthode proposée par M. Randhawa. Selon cette méthode, le montant total des intérêts réclamés par M. Randhawa sur sa perte salariale pour la même période s'élevait à 53 549,68 \$, au lieu des 13 000 \$ versés. Le 19 mai 1997, le GTY a versé 53 549,68 \$ à M. Randhawa sans en déduire les 13 000 \$ déjà déboursés. Le GTY demande maintenant que lui soit crédité ce qu'il prétend être un versement en trop d'intérêts.

M. Randhawa ne sait pas si, en réalité, le GTY lui a versé des intérêts en trop. M. Randhawa s'appuie plutôt sur le calcul qu'a fait Mme Tanner de ses pertes. L'examen du rapport Tanner et le témoignage de Mme Tanner révèlent qu'elle a simplement calculé les intérêts dus à M. Randhawa en se fondant sur un salaire initial de 47 500 \$ et en déduisant les versements déjà reçus du GTY.

Le tribunal est convaincu, après examen de tous les éléments de preuve, que le GTY a bien versé à M. Randhawa plus d'intérêts qu'il lui en était dû sur le montant qu'il a reçu à l'égard de pertes salariales jusqu'en février 1996. Il convient donc que le GTY déduise des sommes dues à M. Randhawa aux termes de la présente décision le montant de 13 000 \$ en remboursement du versement en trop d'intérêts.

### V. INDEMNISATION CONTINUE

#### a) Versements mensuels

Le tribunal initial a statué qu'à compter du 16 février 1996, il devait être versé à M. Randhawa un montant représentant la différence, selon le cas, entre ce qu'il gagnait à titre de mécanicien, exception faite du temps supplémentaire, et ce qu'il aurait fait à titre de chef des mécaniciens de chantier jusqu'à sa nomination au poste de chef soit des mécaniciens de chantier, soit des mécaniciens de l'atelier central.

Il semble que les parties ont pu s'entendre sur la question du droit de M. Randhawa à cette indemnisation continue. Les parties conviennent qu'à partir du 1er mars 1996, il sera versé à M. Randhawa la somme de 2 084,25 \$ par mois en règlement de ce qu'il demande à l'égard de ce chef (Transcription, p. 3327, Rapport Tanner, annexe A-i). Il semble qu'on soit

parvenu à cette entente malgré le fait que le différentiel mensuel de salaire de 2 084,25 \$ ait été établi en fonction d'une augmentation de 5 % à la promotion (pièce R-66, onglet 3).

Le 26 février 1997, le GTY a versé à M. Randhawa la somme de 22 927 \$, laquelle représentait le salaire perdu par M. Randhawa du 1er mars 1996 au 31 janvier 1997 (11 mois x 2 084,25 \$). L'ordonnance du tribunal initial, qui exigeait des versements bimensuels, a été modifiée par l'entente entre

11

les parties, et le GTY a versé mensuellement la somme de 2 084,25 \$ à M. Randhawa depuis février 1997.

Compte tenu de l'entente entre les parties, aucune autre ordonnance n'est à rendre à cet égard.

b) Intérêts sur la perte salariale continue

L'ordonnance du tribunal initial stipule :

[TRADUCTION]

(e) Le plaignant doit recevoir des intérêts sur la perte de salaire conformément à l'alinéa (b) ci-dessus. (à la p. 63)

L'alinéa (b) mentionné se rapporte à l'indemnisation de la perte de salaire jusqu'à la date de la décision (c'est-à-dire le 16 février 1996). Il est question plus loin, à l'alinéa (c), de l'indemnisation continue. Il n'y a fait aucune mention du versement d'intérêts sur l'indemnisation continue.

Comme il est mentionné à la section précédente, ce n'est que le 26 février 1997 qu'il a été versé à M. Randhawa une somme forfaitaire de 22 927 \$ représentant les versements mensuels pour la période écoulée depuis la date de la décision. M. Randhawa demande des intérêts sur ce montant. Le GTY soutient qu'aucun intérêt n'est payable sur ce montant aux termes de la décision du tribunal initial.

Comme il est mentionné précédemment, il n'est fait aucune mention d'intérêts sur l'indemnisation continue dans l'ordonnance du tribunal initial, sans aucun doute parce que ce dernier a supposé que les versements seraient faits immédiatement et qu'il ne serait alors subi aucune perte. Avec du recul, nous pouvons dire que si nous avions été le tribunal initial, nous aurions ordonné que des intérêts soient versés sur ce montant. Toutefois, compte tenu de la nature limitée de notre mandat, nous

ne pouvons retourner en arrière et récrire l'ordonnance du tribunal initial de façon à prévoir le versement d'intérêts. Il s'ensuit donc qu'il ne sera pas versé d'intérêts sur l'indemnisation continue.

c) Rajustement à l'égard de la nomination intérimaire

M. Randhawa a témoigné que du 1er octobre 1996 au 31 mars 1997, il a occupé le poste de contremaître des mécaniciens de matériel lourd et qu'il a été payé au taux de contremaître pour cette période. En outre, M. Randhawa a continué de recevoir la somme de 2 084,25 \$ par mois du GTY à titre d'indemnisation continue. Bref, aucun rajustement n'a été fait en fonction du niveau accru de rémunération de M. Randhawa pendant sa nomination intérimaire à titre de contremaître. Il aurait fallu faire un tel rajustement et le GTY a droit à un crédit pour le montant de la différence entre ce que M. Randhawa a réellement gagné à titre de contremaître durant la période de six mois et son salaire de mécanicien.

## VI. MAJORATION RELATIVE A L'IMPOT SUR LE REVENU

L'ordonnance du tribunal initial portait, relativement aux pertes salariales de M. Randhawa jusqu'à la date de la décision, qu'il ne devrait pas être tenu de payer plus d'impôt sur le revenu qu'il en aurait payé s'il avait reçu son revenu annuellement depuis le 20 mai 1986.

Jusqu'ici, au cours de l'année d'imposition 1997, M. Randhawa a reçu un versement forfaitaire de 138 032 \$ pour la perte de salaire du 20 mai 1986 à la fin de février 1996 et de 66 549,68 \$ à l'égard des intérêts.

12

Comme il a reçu cette indemnisation au cours d'une seule année fiscale M. Randhawa aura évidemment à payer plus d'impôt sur le revenu qu'il en aurait payé s'il avait normalement touché le revenu correspondant durant la période visée. M. Randhawa a donc droit à une «majoration» pour tenir compte des conséquences pour lui, au chapitre de l'impôt sur le revenu, de recevoir cette indemnisation de cette façon.

Les parties conviennent que la méthode appropriée pour calculer la majoration est celle utilisée par Mme Tanner à l'annexe B de son rapport (pièce HR-62). Le calcul devra être refait pour tenir compte des montants supplémentaires payables à M. Randhawa par le GTY par suite de la présente décision.

## VII. AVANTAGES SOCIAUX

L'ordonnance du tribunal initial portait que M. Randhawa devait bénéficier des mêmes avantages sociaux que ceux dont il aurait bénéficié dans le poste de chef des mécaniciens de chantier à partir du 20 mai 1986.

a) Assurance-invalidité, régime de soins de santé de la fonction publique et assurance-vie

Le 26 mai 1997, M. Randhawa a adhéré au Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique, dont une assurance-invalidité à long terme payée entièrement par l'employeur, une assurance-décès ou mutilation par accident, une assurance-vie des personnes à charge et une assurance-vie supplémentaire payée entièrement par l'employé. L'indemnisation est demandée de la perte d'avantages sociaux durant la période se terminant le 26 mai 1997.

Les parties conviennent que M. Randhawa a droit à une somme de 1 237,03 \$, laquelle représente la différence entre ce qu'il a versé à titre d'employé membre d'une unité de négociation et le montant qu'il aurait dû payer à titre de cadre pour les primes de l'assurance-invalidité et du régime de soins de santé de la fonction publique. C'est pourquoi le tribunal ordonne que le GTY verse sans délai la somme de 1 237,03 \$ à M. Randhawa.

Quant à l'assurance-vie, M. Randhawa avait droit, à titre de cadre, à une protection égale à deux fois son salaire annuel.

M. Randhawa a témoigné qu'à divers moments entre mai 1986 et mai 1997, il a souscrit une police d'assurance-vie de remplacement d'un montant de 100 000 \$, sauf durant une période de trois mois en 1987-1988, où la couverture atteignait 150 000 \$. Au cours de la période de 11 ans, il a dépensé une somme totale de 6 354,44 \$ en primes, ce dont il demande le remboursement.

Le GTY ne conteste pas son obligation d'indemniser M. Randhawa du coût de l'assurance de remplacement. Le procureur du GTY soutient, toutefois, que l'assurance souscrite par M. Randhawa excède le double de son salaire et que l'indemnité qu'il faut lui verser devrait être calculée au prorata.

Quoique la couverture dont aurait joui M. Randhawa par l'entremise du GTY en 1986 aurait été légèrement inférieure à l'assurance de remplacement qu'il a souscrite (2 x 44 341 \$ ou 88 682 \$ contre 100 000 \$), il ressort des éléments de preuve qu'en 1996, le double du salaire annuel de M. Randhawa à titre de chef des mécaniciens de chantier aurait dépassé 100 000 \$ (voir la pièce R-66, onglet 3). En outre, le tribunal n'est saisi



d'aucun élément de preuve selon lequel une personne aurait pu souscrire sur le marché une police d'assurance-vie de 88 682 \$ au lieu d'un chiffre rond comme 50 000 \$ ou 100 000 \$. Le tribunal en conclut donc que les efforts de M. Randhawa pour remplacer la couverture d'assurance-vie étaient raisonnables et qu'il devrait être indemnisé intégralement de ces pertes. Le tribunal ordonne donc au GTY de verser à M. Randhawa la somme de 6 354,44 \$ pour la perte au chapitre de l'assurance-vie.

b) Pertes au chapitre de la pension

Il n'y a pas de différence importante quant au pourcentage des cotisations versées par les employés membres d'une unité de négociation et les cadres - dans l'un et l'autre cas, l'employeur verse un montant égal à 5,5 % du salaire, soit le même montant que l'employé.

Le GTY a offert de reconstruire le salaire de M. Randhawa pour la période du 20 mai 1986 au 16 février 1996 en fonction de son augmentation afin de verser les cotisations nécessaires pour porter son droit à pension au niveau où il serait s'il avait occupé le poste de chef des mécaniciens de chantier à partir du 20 mai 1986.

Le régime de pension des employés du GTY est manifestement administré par les responsables du régime de pension de retraite des fonctionnaires fédéraux. Bien qu'aucune des parties n'ait présenté d'éléments de preuve se rapportant directement à ce point, le procureur du GTY a mentionné dans une lettre que la Direction des pensions de retraite du Conseil du Trésor avait caractérisé les sommes accordées à M. Randhawa d'une façon qui empêcherait de reprendre le calcul de ses cotisations au régime de pension et de les majorer pour les dix dernières années. (Pièce C-12)

Bien que ces renseignements aient été reçus quelque temps avant le 31 octobre 1996, aucune partie ne semble avoir fait d'efforts pour éclaircir la situation, de contester la décision du Conseil du Trésor, si une telle décision avait en réalité été prise, ou de déterminer quelles options pouvaient avoir M. Randhawa aux termes du régime de pension de retraite. En réalité, il semble que jusqu'à ce jour, aucune demande officielle n'ait de fait été adressée aux responsables du régime en vue de calculer de nouveau le droit à pension de M. Randhawa en fonction de son salaire révisé.

Le tribunal ordonne au GTY de demander officiellement, par écrit, dans les sept jours qui suivront la date de la présente décision, aux autorités fédérales responsables du régime de pension de retraite de permettre le

versement de cotisations au compte de pension de M. Randhawa par le GTY et par M. Randhawa en fonction du salaire révisé de ce dernier, calculé conformément aux modalités énoncées dans la présente décision, de façon qu'il se trouve dans la même situation en matière de pension qu'il aurait été si ce n'eût été de la discrimination. Il est en outre ordonné au GTY de faire tenir aux autorités fédérales responsables du régime de pension avec leur demande écrite une copie de la présente décision ainsi qu'une copie de la décision du tribunal initial et de faire les meilleurs efforts et de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'il y soit donné suite favorablement.

Bien que les autorités fédérales responsables du régime de pension de retraite ne soient pas des parties en l'espèce et qu'aucune ordonnance ne puisse être rendue qui les lie, le tribunal les exhorte à examiner avec soin et à donner une suite favorable à cette demande, de façon que les

14

objectifs réparateurs de la Loi canadienne sur les droits de la personne soient dûment atteints.

Le GTY peut retenir des sommes par ailleurs payables aux termes de la présente décision, pour une période ne devant pas excéder quatre-vingt-dix jours, un montant égal à 7,5 % de la valeur du différentiel de perte salariale pour la période du 20 mai 1986 au 16 février 1996. S'il devait être possible d'ajouter au compte de pension de M. Randhawa, cette somme sera alors versée par le GTY aux autorités responsables du régime de pension avec tous les montants qui ont été retenus des sommes payées auparavant à l'égard des pertes salariales subies durant la même période à titre de cotisations au régime de pension, comme la part de M. Randhawa aux cotisations au régime de pension.

Au cas où les autorités fédérales responsables du régime de pension n'auraient pas approuvé dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de la présente décision l'ajout de sommes au compte de pension de M. Randhawa, tous les montants retenus à l'égard des cotisations de M. Randhawa lui seront versés sans délai, avec un montant représentant la part de l'employeur des cotisations au régime de pension qui auraient été versées au compte de M. Randhawa pour la période pertinente.

Le tribunal n'est saisi d'aucun élément de preuve quant à ce que seraient les conséquences, au chapitre de l'impôt sur le revenu, si M. Randhawa devait recevoir la valeur de ses propres cotisations au régime de pension ainsi qu'un montant égal à la valeur de la part de l'employeur et les intérêts prévus à la prochaine section sous forme de montant

forfaitaire au lieu de les voir verser (moins les intérêts) à son compte de pension. Si le versement de ces sommes à M. Randhawa devait avoir pour lui des conséquences défavorables au chapitre de l'impôt sur le revenu, alors le GTY doit verser à M. Randhawa un montant supplémentaire suffisant pour les annuler.

c) Intérêts sur les avantages perdus

Le tribunal initial stipulait :

[TRADUCTION]

Je ne suis pas porté à adjuger des intérêts sur la perte d'avantages à ce moment-ci parce que je ne sais pas ce qu'elle est. Toutefois, les parties peuvent soumettre la question de nouveau au tribunal si elle devient litigieuse. (à la p. 63)

M. Randhawa et la Commission canadienne des droits de la personne demandent maintenant le versement d'intérêts sur la perte des avantages liés à l'emploi (voir la pièce HR-62).

Il est manifeste, à l'examen de la décision du tribunal initial, que ce dernier n'a pas tranché la question du droit de M. Randhawa à des intérêts sur la perte des avantages liés à l'emploi, mais s'est plutôt réservé le pouvoir de se pencher sur la question à une date ultérieure, au besoin.

Pour ce qui est des avantages relevant de l'assurance-invalidité, du régime de soins de santé de la fonction publique et de l'assurance-vie, il semble que M. Randhawa ait en réalité engagé des dépenses au cours de la période de mai 1986 à mai 1997, dépenses qu'il n'aurait pas faites si ce n'eût été de la discrimination. Le tribunal ordonne donc le versement d'intérêts sur ces pertes à M. Randhawa au taux et selon la méthode dont

les parties ont convenu pour le calcul des intérêts sur les pertes salariales de M. Randhawa.

La question des intérêts sur les pertes de M. Randhawa au chapitre de la pension est plus problématique. Si le GTY peut reconstruire la pension de M. Randhawa de façon à le placer dans la même situation, pour les besoins de la pension, que celle dans laquelle il se trouverait si ce n'eût été de la discrimination, aucun intérêt ne devrait alors être payé car il n'aurait subi aucune discrimination. Si cette reconstruction n'est pas

possible et qu'il est nécessaire de rembourser à M. Randhawa les retenues qui ont été faites sur son salaire pour sa part des cotisations au régime de pension, alors des intérêts doivent être payés sur ce montant, le calcul en étant fait de la façon déjà mentionnée. De même, des intérêts doivent être payés sur la part du GTY des cotisations au régime de pension si jamais il devait être nécessaire de verser cette somme directement à M. Randhawa.

#### VIII. RÉSERVATION DE POUVOIR

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le calcul du droit de M. Randhawa à l'égard de l'un ou plusieurs chefs de dommages mentionnés dans la présente décision, elles peuvent alors présenter d'autres arguments au tribunal, par écrit, à condition qu'ils lui parviennent dans un délai de trente jours à partir de la date de la présente décision.

FAIT CE 31E JOUR D'OCTOBRE 1997.

---

Anne L. Mactavish

---

Mohinder Dhillon

---

Magda Seydegart