

Date: 20170426

Dossier: 666-02-15

Référence: 2017 CRTEFP 44

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique et
Loi d'exécution du budget de 2009*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

KEVIN KELLY ET DAVID CARTER

plaignants

et

CONSEIL DU TRÉSOR ET MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS

défendeurs

et

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

Répertorié

Kelly c. Conseil du Trésor

Affaire concernant une plainte renvoyée à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique en vertu du paragraphe 396(1) de la *Loi d'exécution du budget de 2009*

Décision : Plainte rejetée

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Pour les plaignants : Eux-mêmes

Pour les défendeurs : Kathleen McManus et Shawna Noseworthy, avocates

Pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Isabelle Roy, avocate

Affaire entendue à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard),
le 24 avril 2015.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Plainte devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

[1] Le 22 août 2012, Kevin Kelly et David Carter (les « plaignants ») ont formulé une demande de renseignements à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) concernant des allégations de discrimination concernant Anciens Combattants Canada (ACC).

[2] Le 20 septembre 2012, la CCDP a informé les plaignants, en vertu de l'al. 41(1)a de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*), de présenter un grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), ce qu'ils ont fait le 16 octobre 2012. Le grief a été rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 14 juin 2013. Le 26 juin 2013, les plaignants ont formulé une plainte auprès de la CCDP.

[3] M. Kelly est employé par le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et occupe un poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC. M. Carter a pris sa retraite; cependant, il a occupé ce même rôle pour le compte de l'employeur entre mars 2005 et mai 2006, et une fois de plus entre août 2006 et janvier 2014. Ce poste était désigné précédemment comme un poste d'arbitre des pensions et a été créé le 15 septembre 1995. À ce moment-là, le poste était classifié au groupe et au niveau PM-04.

[4] Par souci de commodité aux fins de référence tout au long de la présente décision, le poste des plaignants sera désigné comme un « arbitre des prestations d'invalidité à ACC ».

[5] Dans leur plainte, les plaignants allèguent ce qui suit :

[Traduction]

Le motif de notre demande est que nous estimons que nous (les évaluateurs médicaux à ACC) avons fait l'objet de discrimination de deux façons :

1. ***Salaire égal pour un travail égal*** – *Nous estimons que le règlement dans Walden a créé, de par son existence, un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur de notre gouvernement fédéral.*

2. **Discrimination fondée sur le sexe** – Nous estimons que, dans l'affaire de discrimination fondée sur le sexe Walden, le travail n'était pas entièrement le même – il y avait certaines différences, mais la fonction de base était la même; le travail, s'il n'était pas le même, était substantiellement similaire, et les différences mineures n'expliquaient pas la grande disparité salariale.

[6] L'article 7 de la LCDP prévoit ce qui suit :

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.*

[7] L'article 10 de la LCDP prévoit ce qui suit :

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.*

[8] Le 19 septembre 2013, la CCDP a renvoyé la présente plainte à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) en vertu du par. 396(1) de la *Loi d'exécution du budget de 2009* (L.C. 2009, ch. 2; LEB), qui est entrée en vigueur le 12 mars 2009. L'article 396 indique ce qui suit :

396. (1) Les plaintes ci-après qui concernent des employés et dont la Commission canadienne des droits de la personne est saisie à la date de sanction de la présente loi, ou qui ont été déposées devant elle pendant la période commençant à cette date et se terminant à la date d'entrée en vigueur de l'article 399, sont, malgré l'article 44 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, renvoyées sans délai par la Commission canadienne des droits de la personne devant la Commission :

- a) les plaintes fondées sur les articles 7 ou 10 de cette*

loi, dans le cas où celles-ci portent sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes instaurée ou pratiquée par l'employeur;

b) les plaintes fondées sur l'article 11 de la même loi.

(2) La Commission statue sur les plaintes conformément au présent article.

(3) La Commission dispose, pour statuer sur les plaintes, en plus des pouvoirs que lui confère la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, du pouvoir d'interpréter et d'appliquer les articles 7, 10 et 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et l'Ordonnance de 1986 sur la parité salariale, même après l'entrée en vigueur de l'article 399.

(4) La Commission procède à un examen sommaire de la plainte et la renvoie à l'employeur qui en fait l'objet ou à celui-ci et à l'agent négociateur des employés qui l'ont déposée, selon ce qu'elle estime indiqué, à moins qu'elle ne l'estime irrecevable pour le motif qu'elle est futile ou vexatoire ou entachée de mauvaise foi.

(5) La Commission peut aider l'employeur ou l'employeur et l'agent négociateur, selon le cas, à qui elle a renvoyé la plainte au titre du paragraphe (4) à régler les questions en litige de la façon qu'elle juge indiquée.

(6) Si l'employeur ou l'employeur et l'agent négociateur, selon le cas, ne règlent pas les questions en litige dans les cent quatre-vingts jours suivant la date à laquelle la plainte leur a été renvoyée ou dans le délai supérieur précisé par la Commission, celle-ci fixe une date pour l'audition de la plainte.

(7) La Commission établit sa propre procédure; elle est toutefois tenue de donner à l'employeur ou à l'employeur et à l'agent négociateur, selon le cas, toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et leurs arguments.

(8) La Commission rend une décision écrite et motivée sur la plainte et en envoie copie à l'employeur ou à l'employeur et à l'agent négociateur, selon le cas, et aux employés.

(9) La Commission peut, à l'égard des plaintes visées au présent article, rendre toute ordonnance que le membre instructeur est habilité à rendre au titre de l'article 53 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais elle ne peut accorder de réparation pécuniaire que sous la forme d'une somme forfaitaire et que pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'article 394.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[9] La CRTEFP a examiné la plainte aux termes du par. 396(4) de la *LEB* et, le 26 novembre 2013, l'a renvoyée à l'employeur, à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[10] L'IPFPC est l'agent négociateur pour le groupe professionnel Services de santé (SH), qui comprend le sous-groupe Sciences infirmières (NU) Évaluateurs médicaux (EMA) (NU-EMA), auquel M. Kelly appartient à l'heure actuelle. M. Carter y appartenait immédiatement avant son départ à la retraite. L'AFPC est l'agent négociateur pour le groupe professionnel Administration des programmes (PM), auquel les plaignants appartenaient avant la création du sous-groupe NU-EMA.

[11] Au moyen de sa lettre du 26 novembre 2013, la CRTEFP a donné aux plaignants, à l'employeur, à l'IPFPC et à l'AFPC six mois pour régler la plainte.

[12] En février 2014, les parties ont communiqué avec la CRTEFP et lui ont demandé si elle acceptait de faciliter les discussions ainsi qu'une médiation éventuelle, une conférence préparatoire a donc été organisée le 29 avril 2014. À la suite de celle-ci, la CRTEFP a pris des mesures pour que sa division des Services de règlement des conflits (SRC) tente de mener et de faciliter des discussions entre les plaignants, l'employeur, l'IPFPC et l'AFPC.

[13] Le 20 juin 2014, conformément au par. 396(6) de la *LEB*, j'ai accordé une prorogation du délai, jusqu'au 15 septembre 2014, suffisant pour permettre d'étudier des discussions éventuelles de règlement des conflits.

[14] Le 16 juillet 2014, les SRC ont déterminé que les discussions en vue de régler la plainte ne porteraient pas de fruits, ils m'ont donc renvoyé l'affaire. Dans une lettre datée du 18 juillet 2014, la CRTEFP a indiqué qu'une audience serait prévue à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard.

[15] En réponse, la CRTEFP a reçu une demande concernant la tenue d'une conférence préparatoire pour discuter des questions liées au processus. J'ai ordonné la tenue d'une conférence préparatoire le 8 septembre 2014. À ce stade, l'AFPC a cessé de participer aux procédures.

[16] Les plaignants et les représentants de l'employeur et de l'IPFPC (qui seront

désignés comme les « parties ») ont participé à une conférence préparatoire, pendant laquelle j'ai formulé les directives suivantes :

1. l'avocat des défendeurs devait fournir aux plaignants une demande écrite présentant de manière détaillée la nature précise des précisions dont ils avaient besoin (une « demande de précisions » ou « DP ») au plus tard le 26 septembre 2014;
2. les plaignants devaient fournir leur réponse écrite pour la DP de l'employeur aux défendeurs et à l'IPFPC au plus tard le 27 octobre 2014;
3. l'avocat des défendeurs et de l'IPFPC devait fournir sa réponse à la réponse des plaignants au plus tard le 1^{er} décembre 2014.

[17] Le 26 septembre 2014, la CRTEFP a reçu une copie de la DP des défendeurs et, le 24 octobre 2014, elle a reçu une copie de la réponse des plaignants.

[18] La DP établit un certain nombre de questions auxquelles les plaignants ont répondu de manière séquentielle dans leur réponse, dans laquelle ils semblent avoir ajouté des éléments à la plainte ou l'avoir modifiée pour faire référence à l'art. 11 de la *LCDP*, qui prévoit ce qui suit :

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

(3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits

de la personne en vertu du paragraphe 27(2).

(5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(7) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :

a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;

b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;

c) des rétributions en nature;

d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;

e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

[19] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; *LCRTEFP*) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») pour remplacer la CRTFP ainsi que l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 441 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40), la Commission a remplacé la CRTFP aux fins de l'art. 396 de la *LEB*.

[20] Le 5 décembre 2014, la Commission a reçu une copie de la réponse des défendeurs à la réponse des plaignants, dans laquelle les défendeurs ont indiqué qu'ils présenteraient une motion de rejet de la plainte.

[21] Le 20 février 2015, lors d'une autre conférence préparatoire, j'ai déterminé que j'allais entendre la motion du défendeur en vue de radier ou de rejeter la plainte à *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009*

l'audience du 22 avril 2015, à Charlottetown. J'ai également ordonné que les documents de la motion soient échangés comme suit :

1. L'avocat du défendeur devait fournir aux plaignants et à l'IPFPC les documents de sa motion au plus tard le vendredi 20 mars 2015.
2. Les plaignants et l'IPFPC devaient fournir au défendeur les documents de leur motion au plus tard le vendredi 10 avril 2015.
3. L'avocat du défendeur devait fournir tous les documents de sa réponse aux plaignants et à l'IPFPC au plus tard le vendredi 17 avril 2015.

[22] En raison de conflits d'horaire qui sont survenus après le 20 février 2015, la conférence préparatoire, la date d'audience pour la motion a été modifiée du 22 avril au 24 avril 2015.

[23] Le 20 mars 2015, le défendeur a présenté un « dossier de motion » pour appuyer sa motion de rejet. Il a annexé ce qui suit :

1. un « avis de motion », daté du 20 mars 2015;
2. une copie de la plainte, datée du 26 juin 2013;
3. la DP du défendeur, datée du 25 septembre 2014;
4. la réponse des plaignants à la DP, datée du 24 octobre 2014;
5. la réponse du défendeur à la réponse des plaignants, datée du 1^{er} décembre 2014;
6. l'ordonnance de consentement dans les dossiers T1111/9205, T1112/9305 et T1113/9405 du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), datée du 31 juillet 2012, et le « protocole d'entente » (PE) annexé, daté du 3 juillet 2012;
7. l'affidavit de Pam MacKenzie, un analyste des activités des ressources humaines (« RH ») pour le compte d'ACC, fait sous serment le 18 mars 2015.

[24] Les plaignants et l'IPFPC ont présenté des arguments en réponse aux documents de motion du défendeur les 9 et 10 avril 2015, respectivement.

[25] Au début de l'audience, l'avocat des défendeurs a indiqué que Mme MacKenzie était présente à l'audience et que les plaignants pouvaient la contre-interroger s'ils souhaitent contester la preuve dans son affidavit. J'ai expliqué aux plaignants les ramifications liées au choix de ne pas la contre-interroger. Après avoir pris le temps de discuter de leurs options, ils ont choisi de ne pas la contre-interroger. Elle a été excusée de l'audience.

[26] Dans son avis de motion, les défendeurs ont demandé ce qui suit :

1. que la plainte soit rejetée dans son intégralité;
2. que, subsidiairement, une ordonnance soit formulée afin de radier les parties de la plainte qui allèguent une discrimination fondée sur le sexe aux termes des art. 7 et 10 de la *LCDP*.
3. que, subsidiairement, une ordonnance soit formulée en vue de radier les parties de la plainte qui allègue une discrimination salariale fondée sur le sexe entre les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les conseillers médicaux à ACC, aux termes de l'art. 11 de la *LCDP*;
4. que, subsidiairement, une ordonnance soit formulée en vue de radier la plainte dans la mesure où elle est liée à des allégations de discrimination qui se sont supposément déroulées plus d'un an avant d'avoir été présentée;
5. que la Commission ordonne toute autre réparation qu'elle estime juste.

II. Résumé de la preuve

A. Les décisions et le règlement *Walden*, et la création du sous-groupe NU-EMA

[27] Les plaignants ont allégué à titre de fondement de la plainte le règlement conclu dans une série de procédures distinctes du TCDP, soient *Walden c. Développement social Canada*, 2007 TCDP 56 (« *Walden n° 1* »), confirmée dans 2010 CF 490, et *Walden c. Développement social Canada*, 2009 TCDP 16 (« *Walden n° 2* »), contrôle judiciaire

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009

accueilli dans 2010 CF 1135 et confirmée dans 2011 CAF 202 (les deux décisions de la TCDP seront désignées collectivement comme « *Walden* » dans la présente décision).

[28] Le défendeur dans *Walden* était le ministre responsable du ministère désigné à l'époque en tant que Développement social Canada (DSC), qui a par la suite été renommé Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et qui se nomme aujourd'hui Emploi et Développement social Canada (EDSC).

[29] *Walden* concernait une plainte fondée sur les articles 7 et 10 de la *LCDP* et présentée par un groupe composé majoritairement de femmes et composé essentiellement des infirmières travaillant à titre d'évaluateurs médicaux dans le cadre du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC) de DSC (les « évaluateurs médicaux au RPC »). Dans leur plainte, les évaluateurs médicaux au RPC ont allégué qu'ils accomplissaient le même travail ou essentiellement le même travail que les conseillers médicaux (les « conseillers médicaux au RPC ») et qu'ils rendaient des déterminations similaires. Les évaluateurs médicaux au RPC ont été classifiés au groupe et niveau PM-03. Les conseillers médicaux au RPC, dont le groupe est composé de médecins et est composé majoritairement d'hommes, ont été classifiés dans le groupe SH. Les conseillers médicaux au RPC recevaient une meilleure rémunération, de meilleures prestations, une meilleure formation, une plus grande reconnaissance professionnelle et de meilleures possibilités que les évaluateurs médicaux au RPC, dont le groupe n'était pas composé de médecins et qui est composé majoritairement de femmes, et dont les membres sont qualifiés principalement d'infirmières.

[30] Dans *Walden n° 1*, le TCDP est arrivé à la conclusion que, d'après la preuve, il y avait un chevauchement considérable entre les fonctions des évaluateurs médicaux au RPC et les conseillers médicaux au RPC sur plusieurs périodes depuis 1978. Selon le TCDP, le défaut de reconnaître la nature professionnelle du travail accompli par les évaluateurs médicaux au RPC d'une manière proportionnelle à la reconnaissance professionnelle accordée au travail des conseillers médicaux au RPC et la classification de leur travail dans le groupe PM constituait des pratiques discriminatoires. Le TCDP est arrivé à la conclusion que la fonction de base des conseillers médicaux au RPC et des évaluateurs médicaux au RPC était la même.

[31] Dans *Walden n° 1*, le TCDP a ordonné à DSC de cesser sa pratique

discriminatoire et qu'il prenne des mesures, en consultation avec le TCDP, pour réparer la situation et pour empêcher que la même pratique ou une pratique similaire se reproduise à l'avenir. Le TCDP estimait qu'il était approprié de donner aux parties une possibilité de négocier les mesures appropriées à prendre. Cependant, il a conservé la compétence pour trancher la question si les parties n'arrivaient pas à parvenir à une résolution appropriée.

[32] *Walden n° 1* a fait l'objet d'un contrôle judiciaire par le procureur général du Canada, qui n'a pas été accueilli.

[33] Lorsque les parties dans *Walden n° 1* n'ont pas été en mesure de parvenir à une résolution appropriée, la question a été renvoyée au TCDP, ce qui a donné lieu à *Walden n° 2*. Cette décision portait sur l'acte discriminatoire déterminé dans *Walden n° 1* en ordonnant la création d'un nouveau sous-groupe de soins infirmiers pour le poste d'arbitre médical du RPC. En ce qui a trait à la demande des évaluateurs médicaux au RPC pour la perte de traitements, le TCDP est arrivé à la conclusion qu'ils n'avaient pas établi que l'évaluation de la disparité salariale était raisonnablement précise, mais qu'elle était plutôt spéculative. Le TCDP a effectivement formulé une décision pour les dommages-intérêts relatifs à un préjudice moral à un arbitre médical du RPC, pour un montant de 6 000 \$.

[34] *Walden n° 2* a fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire présentée par les évaluateurs médicaux au RPC relativement à la question de la compensation monétaire. Aucune des parties n'a contesté la conclusion du TCDP selon laquelle un nouveau sous-groupe des soins infirmiers devait être créé. Dans son examen, la Cour fédérale a soutenu que le TCDP avait commis une erreur dans sa conclusion concernant la demande d'indemnisation pour la perte de traitements et les demandes de dommages-intérêts pour préjudice moral, et a renvoyé la question au TCDP pour régler ces deux questions. DSC a interjeté appel de cette décision. Cependant, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel.

[35] La décision de la Cour fédérale a donné lieu à l'ordonnance de consentement du TCDP datée du 31 juillet 2012, qui figure à l'onglet E du dossier de motion des défendeurs. L'ordonnance de consentement incorpore le PE que les plaignants dans *Walden* et DSC ont négocié dans cette affaire (le « règlement *Walden* »).

[36] Le règlement *Walden* prévoyait une indemnisation monétaire des plaignants

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009

dans les procédures *Walden*, ce qui comprenait toute personne identifiée comme accomplissant un [traduction] « travail admissible » pendant la [traduction] « période d'admissibilité ». [Traduction] « Travail admissible » est défini comme suit :

[Traduction]

[...]

« la personne était principalement employée dans le Programme de prestations d'invalidité du RPC à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), soit en menant des arbitrages (c'est-à-dire évaluer les renseignements médicaux aux fins de la détermination de l'admissibilité à des prestations d'invalidité du RPC et, ce faisant, elle était tenue d'utiliser des connaissances associées aux faits d'être une infirmière autorisée), ou de fournir des conseils d'expert aux personnes qui menaient effectivement les arbitrages ou de les superviser directement. »

[...]

[37] Le règlement *Walden* définit la [traduction] « période d'admissibilité » comme [traduction] « la période entre le 1^{er} décembre 1999 et le 30 septembre 2011, inclusivement ».

[38] En 2011, l'employeur, pour se conformer à *Walden n° 2*, a converti le poste d'arbitre médical du RPC du groupe PM au nouveau sous-groupe NU-EMA.

[39] Dans le cadre du processus de conversion, mais pas dans le cadre de *Walden n° 2*, l'employeur a également converti le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC du groupe PM au groupe NU-EMA.

[40] Après la création du sous-groupe NU-EMA, les personnes qui présentaient leur candidature pour un poste au sein de celui-ci étaient tenues d'avoir une formation en soins infirmiers. Les employés occupant des postes d'arbitres des prestations d'invalidité à ACC (comme chacun des plaignants) à la date de la conversion, mais qui n'avait aucune formation en soins infirmiers, n'étaient pas tenus d'obtenir de qualifications en soins infirmiers et bénéficiaient de droits acquis dans ces postes.

[41] Dans le cadre des procédures *Walden*, les plaignants comptaient quatre cent treize évaluateurs médicaux au RPC. Les plaignants dans la présente affaire n'en faisaient pas partie. Les arbitres des prestations d'invalidité à ACC n'étaient pas non

plus des parties dans le cadre de ces procédures ou du règlement *Walden*.

[42] Les plaignants n'ont pas de formation en soins infirmiers.

[43] Les plaignants n'ont reçu aucune indemnisation dans le cadre du règlement *Walden*.

B. La plainte

[44] Les plaignants sont, ou étaient, employés en tant qu'arbitres des prestations d'invalidité à ACC dans le cadre du Programme des prestations d'invalidité (PPI) à ACC, qui porte sur les prestations et les indemnités qui peuvent être offertes aux clients d'ACC, dont les anciens combattants, les membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada, des civils et d'autres personnes admissibles, en raison d'un décès ou d'une invalidité liée à la guerre, au maintien de la paix ou au service de temps de paix.

[45] Le PPI d'ACC dispose d'un processus en vertu duquel une détermination est rendue quant à savoir si un demandeur a droit à une prestation et, le cas échéant, ce que comprendra la prestation. La première étape dans le processus consiste à déterminer si un demandeur a une invalidité et si celle-ci est liée au service. Une fois cela fait, on procède à une évaluation dans le but d'établir l'étendue de l'invalidité d'après les renseignements médicaux fournis par le demandeur et les critères établis dans la « Table des invalidités » d'ACC.

[46] Depuis 1995, les arbitres des prestations d'invalidité à ACC formulent des décisions sur le droit à des prestations et, en 1998, ils ont commencé à formuler des décisions relatives aux évaluations relativement aux invalidités et aux indemnisations pour les demandes simples pour les clients d'ACC admissibles. Ils déterminent si un demandeur a une invalidité en passant en revue la preuve médicale disponible, ou en obtenant ou en examinant une opinion d'un conseiller médical (les « conseillers médicaux à ACC »). ACC emploie des médecins pour occuper ces postes de conseillers médicaux. Si une détermination est rendue selon laquelle le demandeur a droit à des prestations (qu'il existe une invalidité), l'arbitre des prestations d'invalidité à ACC rend alors une décision relative à l'évaluation, s'appuyant sur le degré de l'incapacité médicale. Pour ce faire, on utilise les renseignements médicaux d'un demandeur et on les évalue par rapport à des critères déterminés dans chaque chapitre sur les

incapacités médicales particulières dans la Table des invalidités pour déterminer la perte de fonction qui en découle.

[47] Lorsque le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC a été créé, les titulaires étaient tenus d'avoir effectué des études dans un domaine lié à la santé, mais ils n'étaient pas tenus d'être qualifiés à titre d'infirmiers autorisés ou autres professionnels de la santé autorisés. Au fil du temps, cette exigence a changé et des études dans ce domaine n'étaient plus requises si un programme de formation complet à l'interne avait été mis en place.

[48] À aucun moment avant la conversion du poste du groupe PM au sous-groupe NU-EMA (en 2011) les arbitres des prestations d'invalidité à ACC n'ont été tenus d'être qualifiés en tant qu'infirmiers autorisés. Depuis la conversion, les exigences en matière d'études pour les arbitres des prestations d'invalidité à ACC (comme pour toutes les autres personnes dans le sous-groupe professionnel NU-EMA) sont l'enregistrement ou l'admissibilité à l'enregistrement en tant qu'infirmier autorisé dans une province ou un territoire au Canada.

[49] Dans le cadre de leurs responsabilités, de temps à autre, il est possible que l'on demande aux conseillers médicaux à ACC d'accomplir ce qui suit :

1. présenter des options médicales aux arbitres des prestations d'invalidité à ACC;
2. fournir une expertise médicale afin d'appuyer les décisions relatives au droit aux prestations dans les cas complexes;
3. fournir des interprétations relatives aux documents médicaux, si un diagnostic n'est pas clair, pour déterminer le diagnostic le plus approprié pour la condition revendiquée;
4. fournir une formation aux arbitres des prestations d'invalidité à ACC.

[50] Les conseillers médicaux à ACC ne rendent aucune décision relative au droit à des prestations et n'en ont jamais eu cette responsabilité. Ce sont les arbitres des prestations d'invalidité à ACC qui rendent ces décisions.

[51] Dans la plainte, les plaignants admettent que les conseillers médicaux à ACC

exercent des fonctions différentes que celles des arbitres des prestations d'invalidité à ACC. Les plaignants affirment ce qui suit à la page 2 de la plainte :

[Traduction]

[...]

Dans notre situation, la fonction de base de nos médecins consiste à examiner la preuve médicale accessible d'un client et à offrir une opinion médicale sur 1, l'existence ou le diagnostic d'une invalidité ou 2, une évaluation de l'étendue de l'invalidité, ou les deux.

Toutefois, cette fonction est partagée, car cette tâche est attribuée aux médecins uniquement dans les cas les plus complexes. Dans la plupart des cas, les arbitres à ACC sont en mesure d'utiliser leurs connaissances médicales professionnelles pour déterminer si la preuve médicale accessible suffit à établir les diagnostics d'invalidité et à fournir une évaluation de l'étendue des invalidités en question. Je me rends compte qu'il peut sembler que j'affirme que notre processus de travail est tel que les médecins exercent une fonction d'expert, puis que la décision d'arbitrage est rendue par l'arbitre et que, par conséquent, les médecins n'agissent pas directement en tant qu'arbitres.

[...]

[52] Les plaignants allèguent ce qui suit :

- à l'origine, en 1995, tous les arbitres des prestations d'invalidité à ACC étaient des infirmières;
- en date du dépôt de la plainte, il y avait environ 51 arbitres des prestations d'invalidité à ACC, dont huit étaient des hommes, soit environ 15 %;
- en 1995, tous les médecins à ACC étaient des hommes;
- en date du dépôt de la plainte, il y avait quatre hommes et quatre femmes médecins;
- les médecins offrent des opinions médicales dans les cas les plus complexes;

- les médecins et les arbitres des prestations d'invalidité à ACC travaillent indépendamment les uns des autres;
- les médecins ne supervisent pas les arbitres des prestations d'invalidité à ACC;
- les niveaux d'appel et les sommes d'argent les plus importantes n'ont aucune pertinence.

[53] Les plaignants allèguent que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC constituent un groupe composé majoritairement de femmes et que, depuis 1995, ils ont travaillé aux côtés des médecins, qui constituent un groupe composé majoritairement d'hommes, à une entreprise commune, soit déterminer l'admissibilité au PPI.

[54] Les parties pertinentes de la DP et la réponse des plaignants à celle-ci sont rédigées comme suit :

[Remarque : les questions posées dans la DP sont en caractères gras, alors que les réponses des plaignants ne le sont pas.]

[Traduction]

[...]

5. Décrivez tous les faits importants sur lesquels s'appuient les plaignants pour justifier leur plainte, y compris, sans toutefois s'y limiter, les précisions demandées dans les paragraphes qui suivent.

Faits importants

A. Plainte en général

5. Nous prouverons que nous avons droit à un règlement (semblable au règlement Walden) d'après le principe d'équité en droit administratif.

D'après les principes d'équité associés au droit administratif, nous présenterons deux arguments principaux :

a. Le règlement Walden a prouvé que les arbitres des prestations d'invalidité à RHDCC ont fait l'objet d'une discrimination par rapport aux médecins à RHDCC. Les

arbitres à RHDCC et à ACC (deux ministères au sein du même gouvernement fédéral du Canada) exercent la même fonction qui consiste à utiliser des connaissances médicales professionnelles pour trancher les demandes de prestations d'invalidité pour les Canadiens ordinaires et les anciens combattants canadiens, respectivement. En conséquence, si les arbitres à RHDCC ont fait l'objet de discrimination, les arbitres à ACC doivent donc également avoir fait l'objet de discrimination (dans la présente affaire, les deux postes d'évaluateurs par rapport aux médecins à RHDCC).

- b. La situation à ACC concernant les arbitres, un groupe composé majoritairement de femmes, et les médecins à ACC, un groupe historiquement composé majoritairement d'hommes, est vraisemblablement similaire à la situation présente dans Walden.
- *Faits importants :*
 - les postes d'évaluateurs médicaux à RHDCC ont été établis longtemps avant ceux à ACC;
 - les postes d'évaluateurs médicaux à ACC ont été établis en 1995, en fonction de la description de travail de ces arbitres travaillant pour le compte de RHDCC;
 - ACC et RHDCC sont des ministères au sein du même gouvernement fédéral du Canada;
 - les évaluateurs médicaux à ACC et à RHDCC tranchent les demandes de pensions d'invalidité médicales;
 - en raison des similitudes indéniables des deux postes, ce n'est pas une simple coïncidence si les évaluateurs médicaux à ACC ont été classifiés au groupe et niveau PM-04, le même que ceux à RHDCC;
 - dans Walden, on est arrivé à la conclusion que les évaluateurs médicaux à RHDCC (groupe composé majoritairement de femmes) ont fait l'objet de discrimination par rapport aux médecins à RHDCC (groupe composé majoritairement d'hommes);
 - les évaluateurs médicaux à ACC constituent également un groupe composé majoritairement de femmes; le Conseil du Trésor a concédé l'existence de cette discrimination et, en dernier ressort, un règlement a été conclu en 2011;
 - pour un motif inconnu, le Conseil du Trésor a décidé que les évaluateurs médicaux à ACC ne méritaient pas le même type d'indemnités qui a été offert aux

évaluateurs médicaux à RHDCC;

- *cependant, en raison de la présente affaire, les postes d'évaluateurs médicaux à ACC et à RHDCC ont été reclassifiés dans une classification d'emploi (NU-EMA) qui a été nouvellement créée en réponse à Walden;*
- *en conséquence, le Conseil du Trésor a essentiellement traité les évaluateurs médicaux à ACC et à RHDCC de la même façon, de 1995 jusqu'à un règlement conclu dans Walden;*
- *un règlement a été offert aux arbitres de RHDCC; à partir de ce moment-là et jusqu'à aujourd'hui, le Conseil du Trésor a une fois de plus décidé de traiter les arbitres à ACC et à RHDCC sur un pied d'égalité dans la classification NU-EMA;*
- *nous croyons par conséquent que le règlement dans Walden a créé, de par son existence, un écart en matière de salaires et de prestations entre les postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur de notre gouvernement fédéral.*

6. Les plaignants allèguent-ils que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC constituent un groupe composé majoritairement de femmes?

En 1995, tous les arbitres des prestations d'invalidité étaient des femmes. Aujourd'hui (au mieux de nos connaissances [...] ACC devrait être en mesure de le préciser davantage), il y a environ 55 arbitres des prestations d'invalidité, dont cinq sont des hommes. Donc, oui, nous alléguons que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC constituent un groupe composé majoritairement de femmes.

[...]

8. Confirmez que l'expression « nos médecins » dans la plainte renvoie aux médecins qui travaillent en tant que « conseillers médicaux » à Anciens combattants Canada (les « conseillers médicaux à ACC ») et qu'il s'agit du groupe auquel les plaignants comparent les arbitres des prestations d'invalidité à ACC dans leur allégation de discrimination fondée sur le sexe.

Oui, l'expression « nos médecins » visait à désigner les médecins à ACC. Les médecins à RHDCC sont également visés.

9. Les plaignants allèguent-ils que les « conseillers médicaux à ACC » constituent un groupe composé majoritairement d'hommes?

Les conseillers médicaux à ACC étaient un groupe composé majoritairement d'hommes en 1995 (le début du poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC). Au fil des ans toutefois, le pourcentage des médecins hommes et femmes à ACC a fluctué au tour de 50 %. ACC devrait être en mesure de vérifier ces assertions au moyen de ses propres dossiers sur le personnel.

10. Les plaignants allèguent-ils que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les conseillers médicaux à ACC accomplissent le même travail ou un travail substantiellement similaire?

Oui, nous continuons d'alléguer que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les conseillers médicaux à ACC accomplissent un travail substantiellement similaire.

11. Les plaignants ont-ils d'autres faits ou précisions à ajouter aux renseignements présentés aux pages 3 à 5 de la plainte pour expliquer les façons dont ils affirment que le travail de ces groupes est le même ou substantiellement similaire ainsi que les façons dont le travail de ces groupes diffère?

Nous nous en tenons aux points formulés dans la plainte.

12. Les plaignants ont-ils allégué que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à Service Canada/au RPC, qui sont mentionnés aux pages 2 et 3 de la plainte, accomplissent le même travail ou un travail substantiellement similaire?

Oui, nous alléguons que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à Service Canada accomplissent le même travail ou un travail substantiellement similaire.

13. Les plaignants ont-ils d'autres faits ou précisions à ajouter aux renseignements présentés aux pages 2 et 3 de la plainte pour expliquer les façons dont ils affirment que le travail de ces groupes est le même ou substantiellement similaire ainsi que les façons dont le travail de ces groupes diffère?

Nous nous en tenons aux points formulés dans notre plainte et mentionnés dans le présent document.

[...]

B. La demande de « salaire égal pour un travail égal »

17. Les plaignants présentent-ils la présente demande aux

termes de l'article 11 de la LCDP?

Oui, nous présentons la présente demande aux termes de l'article 11 de la LCDP.

18 [...]

- a. En quoi les plaignants allèguent-ils que les défendeurs ont maintenu des disparités salariales entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes?**

Les défendeurs ont déjà concédé une inégalité salariale fondée sur le sexe par rapport aux arbitres du RPC qui sont des femmes et les médecins du RPC qui sont des hommes par l'intermédiaire du règlement Walden. Les arbitres à ACC qui sont des femmes (ainsi que les arbitres du RPC qui sont des femmes) exécutaient donc des fonctions équivalentes à celles des arbitres au RPC.

- b. Identifier le groupe d'employés composé majoritairement d'hommes et le groupe d'employés composé majoritairement de femmes qui, selon les plaignants, exécutent des fonctions équivalentes pour la plainte aux termes de l'article 11.**

Groupe composé majoritairement d'hommes, les médecins au RPC. Groupes composés majoritairement de femmes, les arbitres à ACC et au RPC.

- c. Pendant quelle période, selon les plaignants, y a-t-il eu une disparité salariale entre le groupe composé majoritairement d'hommes et le groupe composé majoritairement de femmes?**

L'inégalité existe depuis l'introduction des arbitres à ACC, en 1995, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du règlement Walden.

- d. En ce qui concerne l'allégation des plaignants à la page 3 de la plainte, selon laquelle « peu importe le sexe, il devrait s'agir uniquement d'une affaire d'équité salariale entre les évaluateurs médicaux au RPC et les évaluateurs médicaux à ACC », veuillez expliquer en quoi la présente plainte relève de l'article 11, qui exige l'existence d'une différence de disparité salariale fondée sur le sexe entre un groupe d'employés composé majoritairement d'hommes et un groupe d'employés composé majoritairement de femmes.**

Notre allégation devait être élargie de manière à soutenir l'interprétation selon laquelle, si les arbitres du RPC qui sont

des femmes et les arbitres à ACC exécutent essentiellement les mêmes fonctions, alors les arbitres à ACC doivent par conséquent avoir été discriminés eux aussi par le traitement des médecins au RPC.

[...]

[55] Les plaignants n'ont présenté aucune preuve documentaire pour appuyer les affirmations contenues dans la plainte ou dans leur réponse à la DP. Dans ces deux documents, ils formulent des allégations quant au nombre d'hommes comparativement au nombre de femmes parmi les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les conseillers médicaux à ACC (médecins).

[56] Mme MacKenzie fait partie de l'équipe des systèmes des RH (PeopleSoft) au sein de la Direction des initiatives opérationnelles et des systèmes, Division de la technologie de l'information, de la gestion de l'information et de l'administration du Secteur des ressources humaines et des services ministériels à ACC. Cette équipe a la responsabilité d'offrir un soutien fonctionnel aux professionnels des RH à ACC ainsi qu'à l'ensemble de ses employés et utilisateurs finaux. L'équipe des systèmes des RH est responsable de la gestion et de la maintenance du système PeopleSoft pour s'assurer de la fonctionnalité et de l'intégrité des données. Elle contribue également à l'accès et à l'utilisation de ce système, facilite les demandes concernant des rapports ponctuels spécialisés et travaille avec les programmeurs responsables.

[57] PeopleSoft est un système de gestion des RH sur le Web utilisé par des ministères fédéraux, dont ACC, pour saisir et conserver des renseignements liés à l'activité des ressources humaines à l'intérieur d'un ministère. Il comprend des renseignements personnels sur les employés, des renseignements sur les congés, des renseignements sur l'apprentissage et le perfectionnement de carrière, des renseignements sur la conception organisationnelle et la classification, des renseignements sur la rémunération, des renseignements sur les griefs, des renseignements sur les cotes de sécurité des employés et des renseignements sur la dotation et le recrutement. Tous ces renseignements sont stockés dans l'environnement technique sécurisé d'ACC dans le cadre de l'administration de la fonction publique fédérale. Les entrées et les extractions dans PeopleSoft sont effectuées dans le cadre des activités habituelles de l'administration publique fédérale d'ACC. Les professionnels des RH comme Mme MacKenzie bénéficient de certains droits d'accès à PeopleSoft, selon le titre de leur poste et leur besoin de savoir. Les

programmeurs techniques à ACC peuvent faire en sorte que PeopleSoft produise certains rapports, mais seulement si une demande est acheminée à un analyste opérationnel des RH, comme Mme MacKenzie.

[58] Mme MacKenzie a présenté une demande PeopleSoft pour obtenir une ventilation du nombre d'employés par sexe pour le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC (antérieurement et postérieurement à la conversion au sous-groupe NU-EMA) et le poste de conseiller médical à ACC. La demande comprenait les employés occupant des postes d'attache et ceux occupant le poste par intérim ou dans le cadre d'une affectation. Dans son affidavit sous serment daté du 18 mars 2015, Mme MacKenzie a annexé une copie de cette demande comme pièce « A ». Les rapports ponctuels générés en réponse à sa demande ont été annexés à son affidavit comme pièces « B » et « C ».

[59] Le rapport ponctuel marqué comme pièce « B » établit le nombre d'hommes et de femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC pour chaque mois de chaque année à compter de janvier 1995 jusqu'à mars 2014. Il indique ce qui suit :

1. entre janvier 1995 et juin 2001, tous les arbitres des prestations d'invalidité à ACC étaient des femmes, elles ont été aussi peu nombreuses que 32 et ont atteint un nombre maximum de 60;
2. entre juillet 2001 et septembre 2002, on comptait 1 homme et entre 54 et 56 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC;
3. entre octobre 2002 et décembre 2004, on comptait 2 hommes et entre 49 et 58 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC;
4. entre janvier 2005 et juillet 2008, on comptait entre 4 et 6 hommes et entre 37 et 55 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC;
5. entre août 2008 et septembre 2010, on comptait entre 7 et 9 hommes et entre 46 et 60 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC;

6. entre octobre 2010 et décembre 2010, on comptait 10 hommes et 59 ou 60 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC;
7. entre janvier 2010 et janvier 2013, on comptait entre 7 et 9 hommes et entre 46 et 58 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC;
8. entre février 2013 et mars 2014, on comptait 5 ou 6 hommes et entre 45 et 53 femmes occupant le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC.

[60] D'après la pièce « B », en tout temps entre janvier 1995 et mars 2014, plus de 80 % des arbitres des prestations d'invalidité à ACC étaient des femmes.

[61] Le rapport ponctuel marqué comme pièce « C » établit le nombre d'hommes et de femmes occupant le poste de conseiller médical à ACC pour chaque mois de chaque année à compter de janvier 1995 jusqu'à mars 2014. Il indique ce qui suit :

1. entre janvier 1995 et août 1997, on comptait une femme et un homme occupant le poste de conseiller médical à ACC;
2. entre septembre 1997 et juin 2000, on comptait deux ou trois femmes et un seul homme occupant le poste de conseiller médical à ACC;
3. entre juillet 2000 et juillet 2002, on comptait deux ou trois femmes et deux ou trois hommes occupant le poste de conseiller médical à ACC;
4. entre août 2002 et mars 2007, on comptait deux femmes et un homme occupant le poste de conseiller médical à ACC;
5. entre avril et juin 2007, il y avait trois femmes et un homme occupant le poste de conseiller médical à ACC;
6. entre juillet 2007 et février 2009, il y avait trois ou quatre femmes et un ou deux hommes occupant le poste de conseiller médical à ACC;
7. entre mars 2009 et avril 2010, il y avait trois hommes et trois femmes occupant le poste de conseiller médical à ACC;

8. entre mai et juin 2010, il y avait trois femmes et deux hommes occupant le poste de conseiller médical à ACC;
9. entre juillet 2010 et juillet 2011, il y avait de nouveau trois hommes et trois femmes occupant le poste de conseiller médical à ACC;
10. entre août 2011 et mars 2014, il y avait deux ou trois hommes et trois ou quatre femmes occupant le poste de conseiller médical à ACC.

[62] D'après la pièce « C », en tout temps entre janvier 1995 et mars 2014, au moins 50 % des conseillers médicaux à ACC étaient des femmes. En fait, pendant l'essentiel de cette période, il y avait plus de femmes que d'hommes.

[63] L'article 13 de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale (OPS)* définit un groupe composé majoritairement de membres d'un sexe comme suit :

1. dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres; alors 70 % du groupe doit être du même sexe;
2. dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 membres, alors 60 % du groupe doit être du même sexe;
3. dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres, alors 55 % du groupe doit être du même sexe.

[64] À aucun moment entre janvier 1995 et mars 2014 le groupe des arbitres des prestations d'invalidité à ACC et le groupe des conseillers médicaux à ACC n'ont compté plus de 100 membres.

[65] Une copie de la description de travail des arbitres des prestations d'invalidité à ACC, qui semble être datée d'avril 2011 et qui précise que la classification est au groupe et niveau PM-04, a été incluse dans les documents annexés dans le cadre de la plainte. Aucune autre description d'un autre poste quelconque n'a été déposée.

[66] Aucun autre affidavit n'a été déposé.

C. La participation de l'IPFPC

[67] Un certain nombre de documents étaient annexés à la plainte, dont des chaînes

de courriels envoyés et reçus par les plaignants et des personnes travaillant à l'IPFPC.

[68] Annexé à la plainte, un courriel daté du 28 mars 2013 et envoyé à 9 h par M. Kelly à Mme Roy, de l'IPFPC, dont une copie a été envoyée à d'autres, dont M. Carter. La partie pertinente est rédigée en ces termes :

[Traduction]

[...]

Le motif de notre demande est que nous estimons que nous (les évaluateurs médicaux à ACC) avons été discriminés de deux façons :

1. *Nous croyons que le règlement dans Walden a créé, de par son existence, un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur de notre gouvernement fédéral.*

2. *Nous estimons que, dans l'affaire de discrimination fondée sur le sexe Walden, le travail n'était pas entièrement le même - il y avait certaines différences, mais la fonction de base était la même; le travail, s'il n'était pas le même, était substantiellement similaire, et les différences mineures n'expliquaient pas la grande disparité salariale.*

[...]

[69] Inclus dans le cadre d'une chaîne de courriels annexés à ce courriel, un courriel que M. Kelly a envoyé à l'IPFPC le 25 mars 2013, à 8 h 29, qui est rédigé comme suit :

[Traduction]

[...]

Notre grief, cependant, a évolué en une approche à deux volets. Même si un argument ne porte pas sur le sexe, l'autre argument est que « [n]ous croyons que le règlement dans Walden a créé, de par son existence, un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur de notre gouvernement fédéral » (ce que nous n'estimons pas être un argument fondé sur le sexe).

[...]

[70] Une lettre datée du 3 juin 2013, rédigée par l'IPFPC à l'intention des plaignants est annexée à la plainte. Son objet était [traduction] « Demande de réexamen de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009*

recommandation de votre ART de ne pas donner suite à votre grief concernant l'affaire de discrimination fondée sur le sexe *Walden* ». Voici les parties pertinentes de la lettre :

[Traduction]

[...]

Nous comprenons que votre position est que l'Institut devrait appuyer les arbitres des prestations d'invalidité à ACC dans un effort en vue de recevoir un traitement similaire à celui des évaluateurs médicaux au RPC dans le règlement Walden. Vous avez exprimé ce point de vue depuis un certain nombre d'années et vous en avez discuté avec plusieurs membres du personnel de l'Institut, dont la chef de la Section des négociations, Lyne Morin, votre ART, Barry Hebert, et une avocate, Linelle Mogado.

À l'automne 2011, nous avons entrepris une enquête sur les faits de la situation d'emploi des arbitres des prestations d'invalidité à ACC afin d'examiner si vos allégations de discrimination fondée sur le sexe sont fondées. D'autres collègues et vous avez fourni des renseignements généraux en communiquant des documents et d'autres renseignements par courriel et lors d'une conférence téléphonique. Mme Mogado a demandé à plusieurs reprises si l'un de vos collègues ou vous-même aviez entrepris une plainte auprès de l'organisme approprié, la Commission canadienne des droits de la personne, et nous croyons comprendre que vous n'avez jamais répondu par l'affirmative. En juillet 2012, nous vous avons informé, dans un courriel de Mme Mogado, que nous n'avions relevé aucun fondement en ce qui a trait à l'allégation de discrimination fondée sur le sexe que vous avez fait valoir. Nous vous avons indiqué à ce moment-là que l'Institut ne donnerait pas suite à cette demande en votre nom.

[...]

Dans vos arguments, vous alléguiez que le règlement Walden en matière de discrimination fondée sur le sexe discrimine en fait les arbitres des prestations d'invalidité à ACC de deux façons : (1) que, de par son existence, il existe un écart en matière de traitements et de prestations entre deux postes similaires; et (2) que les fonctions de base du travail que vous et les évaluateurs médicaux au RPC accomplissez sont substantiellement similaires, de sorte qu'un traitement similaire est justifié.

En tout respect, nous sommes en désaccord avec votre point de vue - la situation des arbitres à ACC diffère

considérablement de la situation qui a persisté pour les plaignants dans le règlement Walden.

1. *Le type de fonctions exécutées et la façon dont elles sont liées aux fonctions des conseillers médicaux diffèrent et se distinguent, comme vous l'avez établi dans votre courriel.*

2. *De nombreux arbitres à ACC n'étaient pas et ne sont pas des infirmiers. Par conséquent, on ne peut pas affirmer qu'ils devaient appliquer leur expertise médicale professionnelle aux dossiers qu'ils avaient la tâche d'examiner. En fait, la classification des arbitres à ACC a été convertie à la classification NU-EMA dans le cadre d'une clause de « droits acquis », reconnaissant qu'un grand nombre de personnes occupant les postes ne possèdent pas l'attestation en soins infirmiers requise pour faire partie à bon droit de la classification NU.*

3. *Les conseillers médicaux (médecins) à ACC ne constituent pas un « groupe composé majoritairement d'hommes ». Votre point selon lequel les médecins étaient tous des hommes en 1995 n'est pas pertinent, car toute plainte présentée aujourd'hui ne peut pas être fondée sur une situation qui existait plus d'un an à compter de la date d'une plainte ou, dans le cas d'un grief, plus de vingt-cinq (25) jours.*

[...]

[71] Le 10 juin 2013, M. Kelly a répondu par courriel à la lettre de l'IPFPC (une copie de ce courriel a été envoyée à M. Carter le 18 juin 2013) et a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Résumé du cas

Il y a trop de similitudes pour faire raisonnablement valoir que les arbitres à ACC ne devraient pas avoir droit au même règlement que les arbitres à Service Canada.

Le règlement Walden établit que les évaluateurs médicaux à Service Canada étaient sous-payés, remontant jusqu'aux années 1970.

Le poste d'évaluateur médical à ACC n'a été créé qu'en 1995.

Le poste d'évaluateur à Service Canada aurait été utilisé comme principal groupe de référence pour déterminer la classification du poste d'arbitre à ACC en 1995.

En raison des similitudes indéniables des deux postes, ce n'est pas une simple coïncidence que les arbitres à ACC aient été classifiés au niveau PM-04 (le même niveau que les arbitres de Service Canada).

Alors, avec la création de la nouvelle classification NU-EMA très précise, les arbitres à Service Canada et à ACC répondent aux normes pour cette nouvelle classification.

Cependant, le règlement Walden, au moyen de gains ouvrant droit à pension rétroactifs et de paiements de dommages-intérêts pour préjudice moral pour les arbitres de Service Canada, a créé un déséquilibre historique entre ces deux postes.

[...]

[72] Également annexée à la plainte, une copie de la décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs datée du 14 juin 2013, qui comprend les commentaires suivants :

[Traduction]

Le 16 octobre 2012, votre grief a été reçu par les Ressources humaines, indiquant que vous estimez que les évaluateurs médicaux à ACC ont été discriminés de deux façons. Vous croyez que le règlement dans Walden, de par son existence, a créé un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur du même gouvernement fédéral. Vous croyez également que l'affaire de discrimination fondée sur le sexe Walden, même si le travail des évaluateurs médicaux à RHDCC n'était pas entièrement identique à celui des arbitres des prestations d'invalidité d'Anciens combattants Canada, les fonctions de base, elles, l'étaient. Le travail, s'il n'était pas le même, était substantiellement similaire, et les différences mineures n'expliquaient pas la grande disparité salariale et justifient un règlement comprenant une réparation similaire.

[...]

Je parlerai toutefois du bien-fondé de votre argument. En raison du règlement conclu dans la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans Walden que vous avez mentionnée, votre poste a été reclassifié au sous-groupe NU-EMA (sciences infirmières, évaluateurs médicaux) du groupe professionnel SH en date du 25 novembre 2010. L'environnement dans lequel les évaluateurs médicaux à ACC travaillaient et continuent de travailler est très différent de l'environnement qui était décrit à RHDCC dans le règlement Walden. À ce titre, je ne crois pas

qu'une indemnisation au titre d'un préjudice moral et de la perte de traitements imputables à un acte discriminatoire soit appropriée pour les évaluateurs médicaux travaillant à ACC.

[...]

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour les défendeurs

[73] *Walden* se limite aux articles 7 et 10 de la *LCDP*.

[74] Les plaignants n'ont invoqué l'art. 11 de la *LCDP* que lorsqu'ils ont répondu à la DP de l'employeur.

[75] La question à laquelle il faut répondre dans cette motion consiste à déterminer si, si les faits sont examinés, les plaignants ont établi une preuve *prima facie*. Les affirmations gratuites ne suffisent pas. La position des défendeurs est que les plaignants n'y sont pas parvenus et que la plainte devrait être rejetée. Ils m'ont renvoyé à *Hagos c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 231; *Hérolde c. Agence du revenu du Canada*, 2011 CF 544; *Chan c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 1232; *Canada Post Corporation v. Barrette*, [2000] 4 F.C. 145 (C.A.); *Hartjes c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 830; *Love c. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada*, 2014 CF 643.

[76] Dans *Walden n° 1*, on a déterminé l'existence d'un acte discriminatoire à DSC qui contrevenait aux articles 7 et 10 de la *LCDP*. L'essence même de cette détermination est que la fonction de base des deux groupes, le groupe d'infirmiers composé majoritairement de femmes (environ 95 % de femmes), qui occupaient des postes classifiés comme PM, et le groupe de médecins composé majoritairement d'hommes (environ 80 % d'hommes), qui occupaient des postes classifiés comme SH (et qui recevaient une rémunération considérablement plus importante, plus de prestations ainsi qu'une plus grande reconnaissance professionnelle et un plus grand statut professionnel) était essentiellement la même. Cette détermination, que la Cour fédérale a confirmée en contrôle judiciaire, était que la pratique signalée était discriminatoire et qu'elle devait cesser.

[77] Pour corriger l'acte discriminatoire, le TCDP a ordonné la création d'un nouveau sous-groupe professionnel pour ces plaignants — les évaluateurs médicaux au RPC, qui

étaient des infirmiers. Ils ont été retirés du groupe PM et ont été placés dans le groupe SH, dans la catégorie « infirmières ». Ces postes nouvellement convertis au groupe SH, en tant qu'infirmiers, ont éliminé l'acte discriminatoire.

[78] *Walden n° 1* ne portait pas sur une réparation monétaire. Cette question a éventuellement été tranchée dans le règlement *Walden*, a été incorporée dans les ordonnances de consentement déposées devant le TDCP (voir le dossier de motion de l'employeur, onglet E). Les plaignants dans la présente affaire n'étaient pas des parties dans le cadre des procédures *Walden*; ils n'étaient pas non plus des parties du règlement *Walden*. Aucune des personnes travaillant en tant qu'évaluateurs médicaux au RPC (à EDSC ou ses prédécesseurs) n'a droit au règlement *Walden*. Plus particulièrement, les plaignants n'ont aucun droit légal à l'indemnisation financière prévue dans ce règlement.

[79] Le TCDP a rejeté l'argument [traduction] « moi aussi » des plaignants. Dans *Harkin c. Procureur général*, 2010 TCDP 11, il a confirmé que, lorsqu'un groupe d'employés établit qu'il a fait l'objet de discrimination, il ne s'ensuit pas nécessairement ou automatiquement qu'un autre groupe d'employés a également fait l'objet de discrimination.

[80] Se plaindre à propos des concepts abstraits d'équité ne suffit pas. La question consiste à déterminer si, d'après la preuve, il existait un acte discriminatoire aux termes des articles 7, 10 ou 11 de la *LCDP* fondé sur le sexe (voir *Harkin*).

1. Demande aux termes de l'art. 7 de la LCDP

[81] Les plaignants n'ont pas réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination aux termes de l'art. 7 de la *LCDP*. L'alinéa 7b) précise que constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de défavoriser un individu en cours d'emploi. Pour établir une plainte aux termes de l'article 7, les plaignants devaient montrer au moyen d'une preuve qu'ils avaient été défavorisés en cours d'emploi pour un motif de distinction illicite. La seule distinction défavorable qu'ils ont relevée est qu'ils n'ont pas reçu l'indemnisation financière rétroactive prévue dans le règlement *Walden*. Ils soutiennent que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC ont fait l'objet d'un traitement distinctif par rapport aux évaluateurs médicaux au RPC et que cela constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe.

[82] La présente plainte doit être rejetée pour un certain nombre de raisons, dont les suivantes :

1. Les plaignants sont étrangers au règlement *Walden*. Ils n'ont aucun fondement juridique pour demander des avantages en découlant.
2. Le règlement *Walden* n'était pas une mesure prise dans le cadre de l'emploi des plaignants; il s'agissait du règlement de procédures civiles concernant d'autres parties qui n'avaient aucun lien avec les plaignants ou leur emploi.
3. Même si le règlement *Walden* pouvait être interprété comme étant dans le cadre de l'emploi des plaignants, il n'a pas entraîné une distinction défavorable fondée sur le sexe, car le groupe de référence est le groupe des évaluateurs médicaux au RPC, qui est composé majoritairement de femmes, tout comme le groupe des plaignants, les arbitres des prestations d'invalidité à ACC. Dans la mesure où le règlement *Walden* a traité les évaluateurs médicaux au RPC différemment des plaignants, cette distinction n'était pas fondée sur le sexe. Les plaignants n'ont relevé aucun autre motif de distinction illicite pour appuyer leur allégation d'un acte discriminatoire aux termes de l'art. 7 de la *LCDP*.

2. Demande aux termes de l'art. 10 de la LCDP

[83] L'alinéa 10a) de la *LCDP* précise que constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite susceptibles d'annihiler les chances d'emploi d'un individu ou d'une catégorie d'individus. Pour démontrer une preuve *prima facie* de discrimination en vertu de cet article, il suffit aux plaignants de montrer que l'effet de la ligne de conduite de l'employeur consistait à retenir ou à limiter l'accès aux possibilités, aux prestations ou aux avantages d'un groupe qui étaient offerts à un autre. Les plaignants n'ont pas réussi à relever une preuve *prima facie* aux termes de l'art. 10. Ils n'ont pas réussi à démontrer en quoi le fait de ne pas offrir les avantages d'un règlement d'indemnisation dans un autre litige auquel ils n'étaient pas des parties constituait une « ligne de conduite » ou une « entente » annihilant leurs « chances d'emploi » pour un motif de distinction illicite.

[84] Les plaignants ont déjà reçu un avantage; leurs postes ont été convertis, ce qui les a placés sur un pied d'égalité avec les évaluateurs médicaux au RPC et tous les autres évaluateurs dont les postes répondent à la définition du nouveau sous-groupe NU-EMA. Leur plainte se rapporte au paiement rétroactif unique visé par le règlement *Walden* qui ne leur a pas été offert et qui n'a rien à voir avec les chances d'emploi à l'avenir, comme le prévoit l'art. 10 de la *LCDP*.

[85] L'expression « lignes de conduite » renvoie à des décisions ou à des actes répétitifs qui s'appliquent de manière générale aux employés. Elle ne vise pas le règlement unique dans le cadre d'une procédure civile concernant des parties individuelles précises.

[86] Le règlement *Walden* n'est pas une « entente » au sens de l'art. 10 de la *LCDP* et n'a aucune incidence sur l'embauche, les promotions ou toute autre question qui aurait une incidence sur l'emploi des plaignants. La seule demande qu'ils ont formulée concernait la possibilité de recevoir l'indemnisation rétroactive, ce qui ne constituait pas une chance d'emploi. La Cour d'appel fédérale a défini ce terme dans *Mossop c. Canada (Procureur général)*, [1991] 1 C.F. 18 (C.A.), confirmée dans [1993] 1 R.C.S. 554; et *Stevenson c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1984] 2 C.F. 691 (C.A.).

[87] Le TCDP a rendu des décisions confirmant que l'expression « chances d'emploi » à l'art. 10 de la *LCDP* désigne l'engagement, le recrutement, les mises en rapport, la promotion, la formation ou l'apprentissage, ou un avantage qui donne accès à une chance d'emploi. L'avocat des défendeurs a mentionné *Walden n° 1*; *Walden n° 2*; *Gauthier v. Canada (Canadian Armed Forces)*, [1989] C.H.R.D. No. 3 (QL); *O'Connell v. Canadian Broadcasting Corporation*, [1988] C.H.R.D. No. 9 (QL), confirmée dans [1990] C.H.R.D. No. 6 (QL); *Green c. Canada (Commission de la fonction publique)*, [1998] C.H.R.D. No. 5 (QL), modifiée dans [2000] 4 F.C. 629 (T.D.), motifs supplémentaires présentés dans 2002 FCT 664; *Hay v. Cameco*, [1991] C.H.R.D. No. 5 (QL); *Harkin; Lavoie c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2008 TCDP 27; *Seeley c. Canadian National Railway*, 2010 TCDP 23, confirmée dans 2013 CF 117 et 2014 CAF 111; *Hughes c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 963.

3. Demande aux termes de l'art. 11 de la LCDP

[88] L'article 11 de la *LCDP* vise à traiter la discrimination systémique découlant

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009

d'une sous-évaluation sociétale de longue date du travail accompli par des groupes professionnels composés majoritairement de femmes. Ce « concept d'équité salariale », comme l'art. 11 est devenu connu à cet égard, et comme l'a établi la Cour fédérale dans *Walden n° 2*, permet la comparaison de différents types de travaux accompli par des groupes d'employés travaillant à l'intérieur d'un même établissement, pour déterminer si une disparité salariale discriminatoire a eu lieu. Pour ce faire, on mesure la valeur du travail accompli par chaque groupe par rapport à certains critères déterminés, notamment les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Les plaignants n'ont déterminé aucun fondement pour une demande aux termes de l'art. 11.

[89] La détermination de l'existence de questions relatives à l'équité salariale exige l'utilisation d'une méthode et d'outils d'évaluation des emplois sans distinction de sexe, qui vise à évaluer la valeur relative des emplois des hommes et des femmes à l'intérieur d'un milieu de travail en fonction d'un ensemble de facteurs communs et du dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités, compte tenu des conditions de travail.

[90] L'article 11 de la *LCDP* établit le cadre juridique pour l'application des principes en matière d'équité salariale aux relations d'emploi régies par le droit fédéral. Il prévoit que constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

[91] Le TCDP a établi l'*OPE*, qui élabore un nombre important des éléments que l'on retrouve à l'art. 11 de la *LCDP*, par exemple définir ce qui constitue un établissement ou un groupe prédominé par un sexe et l'évaluation de la valeur du travail. Pour établir une preuve *prima facie* d'iniquité salariale aux termes de l'art. 11, un plaignant doit prouver les quatre choses qui suivent :

1. que le groupe professionnel du plaignant est composé majoritairement de membres d'un sexe et que le groupe de référence est composé majoritairement de membres de l'autre sexe;
2. que les deux groupes professionnels comparés sont composés d'employés dans le même établissement du même employeur;

3. que les valeurs du travail comparé ont été évaluées de façon fiable sur le fondement du dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail;
4. que la comparaison des salaires versés démontre l'existence d'une « disparité salariale » entre les groupes composés majoritairement de femmes et les groupes composés majoritairement d'hommes.

[92] Dans la plainte, les plaignants font valoir que l'indemnisation versée dans le règlement *Walden* a créé un déséquilibre historique entre les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux au RPC et que, peu importe le sexe, il devrait s'agir d'une affaire d'équité salariale entre les deux groupes. Leur demande d'équité salariale entre les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux au RPC ne peut pas être accueillie, car il n'existe aucune preuve d'une disparité salariale fondée sur le sexe entre un groupe d'employés composé majoritairement de femmes et un groupe d'employés composé majoritairement d'hommes. Il n'existe aucune différence entre les sexes entre les deux groupes. Ils sont tous deux des groupes d'employés composés majoritairement de femmes.

[93] En outre, il ne peut y avoir aucun fondement aux fins d'une plainte en matière d'équité salariale aux termes de l'article 11 de la *LCDP* entre les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à ACC, parce que l'élément requis de l'art. 11 ne peut pas être établi, car aucun des groupes n'est composé majoritairement d'hommes. L'article 13 de l'*OPE* définit un groupe composé majoritairement de membres d'un sexe comme suit :

1. dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres, alors 70 % du groupe doit être du même sexe;
2. dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 membres, alors 60 % du groupe doit être du même sexe;
3. dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres, alors 55 % du groupe doit être du même sexe.

[94] Les évaluateurs médicaux à ACC n'ont jamais constitué un groupe composé majoritairement d'hommes comparativement aux arbitres des prestations d'invalidité à

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009

ACC.

[95] Pour la première fois, dans leur réponse à la DP, les plaignants identifient les évaluateurs médicaux au RPC comme le groupe de référence composé majoritairement d'hommes qui exécutent prétendument des fonctions équivalentes à celles des arbitres des prestations d'invalidité à ACC. Cela ne faisait pas partie de la plainte déposée et la limite établie pour déposer une plainte en vertu de la *LCDP* est dépassée depuis longtemps.

[96] En plus de *Walden n° 1*, les défendeurs m'ont renvoyé à *Melançon c. Conseil du Trésor*, 2014 CRTEFP 7; *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Itée*, 2006 CSC 1; *Société des postes c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2008 CF 223, confirmée dans 2010 CAF 56 et infirmée en partie dans 2011 CSC 57; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 393.

B. Pour les plaignants

[97] Les plaignants affirment que la présente question est une affaire d'équité. Ils soutiennent également qu'il y a deux groupes identiques, les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux au RPC, et qu'ils appartiennent tous deux à la fonction publique fédérale. *Walden* a établi qu'il y avait une discrimination entre le poste d'évaluateur au RPC et le poste de conseiller médical au RPC.

[98] Il y a eu une discussion à propos des infirmiers. Les plaignants affirment que tous les membres étaient censés être des infirmiers, cependant, les arbitres des prestations d'invalidité à ACC n'ont jamais été tenus d'être des infirmiers. Tous les arbitres, qu'ils travaillent au RPC ou à ACC, ne sont pas des infirmiers.

[99] Les plaignants font valoir que cela rendait un mauvais service aux arbitres qui ont exercé ces fonctions de 1995 à aujourd'hui. Les arbitres des prestations d'invalidité à ACC doivent avoir des connaissances dans de nombreux domaines différents; essentiellement, ils doivent avoir des qualifications en soins infirmiers. Le fait d'affirmer qu'ils ne sont pas des infirmiers est simpliste.

[100] Les plaignants ont demandé pourquoi leur salaire est beaucoup moins élevé. Ils soutiennent qu'ils s'étaient rendu compte que, si les évaluateurs médicaux au RPC avaient fait l'objet d'une discrimination, il s'ensuit que cela devait également être vrai

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi d'exécution du budget de 2009

pour les arbitres des prestations d'invalidité à ACC.

[101] Les plaignants font valoir qu'il n'y a qu'un seul employeur, le Conseil du Trésor.

[102] Les plaignants font valoir qu'ils ont attendus aussi longtemps pour présenter leur plainte car, avant le règlement dans *Walden*, personne ne leur disait quoi que ce soit.

[103] Les plaignants ne voient rien de frivole ou de vexatoire à propos de leur plainte. S'ils doivent être traités de la même façon que les évaluateurs médicaux au RPC l'ont été à l'avenir, selon toute logique, ils auraient dû être traités de la même façon dans le passé. Ils font valoir qu'entre 1995 et 2011, ils auraient reçu une rémunération substantiellement plus importante s'ils avaient exercé des fonctions différentes dans un ministère différent.

[104] Les plaignants affirment qu'ils ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas visés dans le règlement *Walden* et la raison pour laquelle ils ne font pas partie du groupe visé par celui-ci, qui a été identifié comme un groupe comprenant des victimes non plaignantes.

[105] Les plaignants soutiennent qu'ils ont tous la même description de travail et qu'ils accomplissent tous le même travail; la fonction de base est la même. Les évaluateurs médicaux au RPC et les arbitres des prestations d'invalidité à ACC ont tous été convertis à la même nouvelle classification, le sous-groupe NU-EMA, ce qui signifie que leurs postes doivent être suffisamment similaires. Il est difficile de comprendre pourquoi ils ne sont pas visés par le règlement *Walden*. Si des victimes non-plaignantes ont été remboursées en vertu du règlement *Walden*, la position des plaignants est qu'ils auraient également dû être indemnisés.

C. Pour l'IPFPC

[106] La présente plainte ne constitue ni le lieu ni la procédure permettant l'application du règlement *Walden*.

[107] Les plaignants n'ont pas établi une preuve *prima facie* de discrimination.

[108] L'IPFPC est devenue participante active dans *Walden* en 2011 et a fait partie du processus qui a mené au règlement conclu en dernier ressort en juillet 2013, qui a été

incorporé à l'ordonnance de consentement du TCDP figurant à l'onglet E du dossier de motion.

[109] L'IPFPC soutient que, dans *Walden*, il a présenté une motion en vue d'inclure les personnes dans une situation similaire qui n'ont pas été désignées comme plaignants dans cette affaire, pour qu'elles puissent bénéficier des réparations qui pourraient découler d'une décision ou d'un règlement. Ils auraient été des évaluateurs médicaux non plaignants employés afin de mener des évaluations médicales des invalidités au RPC.

[110] En dernier ressort, le règlement *Walden* prévoyait une indemnisation pour couvrir non seulement les plaignants originalement désignés (les évaluateurs médicaux au RPC), mais aussi de manière plus générale les victimes non plaignantes satisfaisant aux « critères d'admissibilité » établis dans son PE. D'après le PE, le TCDP est demeuré disponible afin de rendre des déterminations concernant la mise en œuvre de ce règlement, y compris l'admissibilité aux sommes d'argent en découlant jusqu'à mars 2015.

[111] Les plaignants ont demandé l'assistance de l'IPFPC sur plusieurs fronts depuis 2011, y compris la détermination de l'admissibilité aux montants du règlement en vertu de ce PE.

D. La réponse des défendeurs

[112] Les défendeurs n'ont formulé aucune réponse aux arguments des plaignants ou de l'IPFPC.

E. La réponse des plaignants à l'argument de l'IPFPC

[113] M. Carter a fait valoir qu'il n'était pas informé de la possibilité de devenir une victime non plaignante dans le PE du règlement *Walden*.

IV. Motifs

[114] L'alinéa 41(1)d) de la *LCDP* prévoit ce qui suit :

41(1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :

[...]

d) la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi; [...]

[115] L'article 21 de la *LRTEFP* prévoit que la Commission peut rejeter de façon sommaire toute affaire qu'elle estime futile, frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi.

[116] Dans *Hagos*, la Cour fédérale a déclaré ce qui suit au paragraphe 38 :

[38] [...] Le terme « frivole » est un terme technique dont le sens est bien connu. La requête en radiation prévue par les Règles de la Cour fédérale, DORS/98-106, est formulée de façon très semblable à l'alinéa 41(1)d). Il y a une jurisprudence abondante concernant le fait que le critère applicable dans ce contexte est celui de savoir s'il est manifeste et évident que la plainte est vouée à l'échec, par exemple s'il n'y a aucune cause d'action valable. La Cour a affirmé ce qui suit dans Hérold c. Canada (Agence du revenu), 2011 CF 544 (Hérold) :

[35] Troisièmement, le critère à appliquer pour savoir si une plainte est ou non frivole au sens de l'alinéa 41(1)d) de la Loi est le suivant : compte tenu de la preuve, apparaît-il manifeste et évident que la plainte est vouée à l'échec?

[117] Les faits qui existent me convainquent que la plainte répond à la définition de « frivole » et qu'il n'y a eu aucune violation des articles 7, 10 et 11 de la *LCDP*. À ce titre, pour les motifs qui suivent, la motion des défendeurs de rejeter la plainte est accueillie. La plainte est rejetée.

[118] Pour que la plainte soit accueillie, elle doit trouver son origine dans un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite établi dans la *LCDP*. Dans un examen de celle-ci, le seul motif de distinction illicite allégué par les plaignants est le sexe.

[119] Selon l'alinéa 7a) de la *LCDP*, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu. Comme il n'y a ni allégation ni preuve que cela s'est produit, la plainte ne peut donc pas s'appuyer sur cet article.

[120] Selon l'alinéa 7b) de la *LCDP*, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur

un motif de distinction illicite, le fait de défavoriser un employé en cours d'emploi. La seule distinction défavorable que les plaignants ont relevée est qu'ils n'ont pas reçu l'indemnisation financière rétroactive prévue dans le règlement *Walden*.

[121] Les plaignants affirment qu'ils ont fondé la plainte sur *Walden n° 1*, dans laquelle le TCDP a conclu que, d'après les faits présentés dans le cadre de cette procédure, il existait une situation dans laquelle la fonction de base des évaluateurs médicaux au RPC (un groupe composé majoritairement de médecins hommes) et des évaluateurs médicaux au RPC (un groupe composé majoritairement d'infirmières) était la même et que, par conséquent, un acte discriminatoire s'est produit sur une période prolongée. Le TCDP a déclaré qu'il devait cesser; il a cessé.

[122] Aucun des plaignants n'a déjà occupé un poste d'évaluateur médical au RPC.

[123] Dans la plainte, les plaignants affirment qu'ils ont fait l'objet de discrimination, car le règlement *Walden* les distinguait des évaluateurs médicaux au RPC en raison du fait qu'ils étaient des arbitres des prestations d'invalidité à ACC.

[124] Dans la plainte et dans leur réponse à la DP de l'employeur, les plaignants affirment clairement que l'employeur a commis un acte discriminatoire à leur endroit, car ils appartiennent à un groupe professionnel (arbitres des prestations d'invalidité à ACC) composé majoritairement de femmes.

[125] Cependant, les deux groupes, les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux au RPC (à tout le moins au moment du litige et du règlement *Walden*), étaient composés majoritairement de femmes. Par conséquent, la disparité salariale établie par l'employeur entre ces deux groupes, si celle-ci existe, n'est pas fondée sur une discrimination fondée sur le sexe, car à aucun moment un de ces groupes n'a été composé majoritairement d'hommes.

[126] Dans leur plainte, les plaignants allèguent également que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à ACC exercent les mêmes fonctions. Ils allèguent qu'en 1995, tous les évaluateurs médicaux à ACC étaient des hommes et que, à la date de l'audience, il y avait quatre hommes et quatre femmes occupant le poste d'évaluateur médical à ACC. Ils font également valoir qu'à la date de l'audience, la répartition des sexes des arbitres des prestations d'invalidité à ACC était de 43 femmes et de 8 hommes. Au paragraphe 5b de leur réponse à la DP, les

plaignants affirment ce qui suit : « La situation à VAC concernant les arbitres, un groupe composé majoritairement de femmes, et les médecins à ACC, un groupe historiquement composé d'hommes, est vraisemblablement similaire à la situation présente dans l'affaire *Walden* ». Ils ont reformulé cette affirmation mot pour mot le 9 avril 2015 dans leur réponse écrite à la motion des défendeurs de rejeter la plainte. Dans leur réponse à la DP, ils ont désigné les médecins comme des évaluateurs médicaux à ACC.

[127] Aucun des plaignants ne travaillait à ACC en 1995. Chacun d'eux a commencé à travailler en tant qu'arbitre des prestations d'invalidité à ACC à un certain moment en 2005. Ils n'ont présenté aucune preuve pour appuyer leur allégation selon laquelle tous les évaluateurs médicaux à ACC en 1995 étaient des hommes ou, entre 1995 et juin 2013, pour appuyer la répartition des sexes des évaluateurs médicaux à ACC par rapport aux arbitres des prestations d'invalidité à ACC. Ils se sont seulement appuyés sur la simple affirmation dans la plainte, dans leur réponse à la DP et dans leur réponse à la motion selon laquelle les arbitres des prestations d'invalidité à ACC constituent un groupe composé majoritairement de femmes et que les évaluateurs médicaux à ACC constituent un groupe composé majoritairement d'hommes. La preuve dont je suis saisi divulgue le fait que cette affirmation est fausse.

[128] Les dossiers d'entreprise des RH établissent le nombre mensuel d'arbitres des prestations d'invalidité à ACC et d'évaluateurs médicaux à ACC employés entre janvier 1995 et mars 2014. Cette preuve n'a pas été contestée et je n'ai aucun motif de douter de son authenticité. D'après les dossiers, sur une période de temps d'un peu plus de 18 ans, par mois, la répartition des pourcentages entre les hommes et les femmes occupant le poste d'évaluateur médical à ACC varie, mais a toujours favorisé les femmes. Même si la répartition n'a jamais été de 100 % de femmes et de 0 % d'hommes, lorsqu'elle a favorisé les hommes, au plus il s'agissait d'une répartition 50-50; à son minimum, la répartition était de 25 % et de 75 % de femmes. Pendant les périodes où les femmes évaluatrices médicales à ACC étaient plus nombreuses que les hommes par plus de 70 %, le groupe des évaluateurs médicaux à ACC était également composé majoritairement de femmes, au sens de l'OPE.

[129] Cette preuve essentielle est directement au cœur de la plainte et démontre clairement qu'il n'y a aucune preuve quelconque de discrimination fondée sur le sexe comme l'allèguent les plaignants entre leur groupe professionnel, les arbitres des

prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à ACC, car les hommes évaluateurs médicaux à ACC n'ont jamais été plus nombreux que les femmes. À plus forte raison, ce groupe n'a jamais satisfait à la définition d'un groupe composé majoritairement d'hommes.

[130] Dans *Hartjes*, aux paragraphes 23, 24, 25 et 27, la Cour fédérale se penche sur le seuil *prima facie* auquel doit satisfaire un plaignant, en affirmant ce qui suit :

[23] Bien que le niveau de la preuve requise puisse être faible, il appartient à un plaignant de donner une version des faits qui soit propre à persuader la Commission qu'il existe un lien entre les actes reprochés et un motif de distinction illicite.

[24] La demanderesse se désigne dans sa plainte comme une Autochtone. Elle dit qu'elle [TRADUCTION] « a reçu, dans la fourniture de services médicaux, des soins médicaux tout à fait insuffisants et a été l'objet d'une discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique et la déficience ». Elle faisait état de deux incidents comme [TRADUCTION] « fondement de la plainte ». Elle décrit ensuite son passé médical et la nature de ses rapports avec le personnel médical et non médical. Après lecture attentive des observations de la demanderesse, et présumant que les soins médicaux reçus par elle étaient insatisfaisants (une question sur laquelle évidemment je ne me prononce pas), je ne vois rien qui puisse me conduire à faire un lien entre l'insuffisance prétendue des soins et la discrimination alléguée. Nulle part dans sa plainte la demanderesse ne laisse entendre que les non-Autochtones sont mieux soignés que les Autochtones ou qu'ils sont soignés différemment.

[25] Comme je l'ai dit plus haut, la demanderesse fut informée des lacunes de sa plainte dans la lettre que lui a envoyée l'agent de la Commission le 12 avril 2007.

[...]

[27] En l'absence d'un lien, les griefs de la demanderesse reposent uniquement sur son affirmation selon laquelle elle a obtenu des soins médicaux « tout à fait insuffisants ». Il ne s'agit pas là d'une affirmation fondée sur un motif de distinction illicite et elle dépasse donc les pouvoirs conférés à la Commission.

[131] Dans *Love*, au par. 69, la Cour fédérale a déclaré ce qui suit :

69 Les plaignants ne sont pas tenus de présenter des éléments de preuve à l'étape précédant l'ouverture de l'enquête, mais l'exigence d'établir l'existence de motifs

raisonnables à l'appui de la plainte implique qu'ils ne peuvent pas non plus se contenter de formuler de simples allégations (décision Hartjes, précitée au paragraphe 23). Les analogies avec le critère autorisant la radiation d'un acte de procédure ou d'une enquête préliminaire sont fréquentes (voir la décision Maracle, précitée, au paragraphe 42; Cooper c Canada (Commission des droits de la personne), [1996] 3 RCS 854 au paragraphe 53, 140 DLR (4th) 193). Le plaignant n'a pas à prouver que ce qu'il dit est vrai, mais il doit alléguer des faits qui, s'ils étaient avérés, établiraient un lien avec un motif de discrimination illicite. Il ne peut simplement affirmer que ce lien existe. Sinon, aucune plainte ne pourrait jamais être rejetée au stade de l'examen préalable de l'article 41.

[132] Comme dans *Hartjes*, même s'il y a une allégation fondée sur un motif de distinction illicite, les plaignants n'ont présenté aucun lien réel. L'allégation est que, en tant qu'arbitres des prestations d'invalidité à ACC, ils ont fait l'objet de discrimination au motif que le groupe dont ils font partie est composé majoritairement de femmes, par opposition aux évaluateurs médicaux à ACC qui, d'après leur allégation, constituent un groupe composé majoritairement d'hommes. Cependant, la preuve indique dans les faits que ce n'est pas le cas.

[133] Lors de la première conférence préparatoire en septembre 2014, j'ai établi un processus en vertu duquel les parties devaient présenter de manière plus détaillée les faits relatifs à leurs positions. Dans le cadre de ce processus, l'employeur a formulé une DP, à laquelle les plaignants ont répondu.

[134] La réponse de l'employeur à la réponse des plaignants à sa DP indiquait ce qui suit au paragraphe 62 :

[Traduction]

Il est également clair qu'il n'existe aucun fondement pour une plainte aux termes de l'article 11 en matière de disparité salariale entre les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à ACC. Une fois de plus, les éléments requis de l'article 11 ne peuvent pas être établis, car aucun de ces groupes n'est un groupe composé majoritairement d'hommes.

[135] Les plaignants étaient bien au fait que la position de l'employeur était que les évaluateurs médicaux à ACC ne constituent pas un groupe composé majoritairement d'hommes. Cette position a été renforcée et précisée lorsque l'employeur a déposé une

preuve documentaire historique dans le cadre de sa motion de rejet qui discréditait l'allégation des plaignants selon laquelle les évaluateurs médicaux à ACC constituent un groupe composé majoritairement d'hommes. En fait, elle indique tout au plus que, la plupart du temps, ce groupe comptait plus de femmes que d'hommes. Malgré cette preuve documentaire, les plaignants n'ont présenté aucune preuve dans leur réponse au document de la motion et aucun argument sur ce point.

[136] De plus, pour la première fois, dans leur réponse à la DP, les plaignants identifient les évaluateurs médicaux au RPC comme le groupe de référence composé majoritairement d'hommes qui exécutent prétendument des fonctions équivalentes à celles des arbitres des prestations d'invalidité à ACC. Non seulement cette allégation ne faisait pas partie de la plainte telle qu'elle a été produite, mais aussi les documents qui accompagnaient la plainte n'y ont jamais fait allusion.

[137] Les plaignants réitèrent cette nouvelle position au paragraphe 15 de leur réponse à la motion, dans laquelle ils indiquent ce qui suit : « les arbitres à ACC (groupe de femmes) ont été discriminés par rapport aux médecins au RPC (groupe d'hommes), d'après le fait que les postes d'évaluateurs au RPC et d'arbitres à ACC sont essentiellement les mêmes à l'intérieur de la fonction publique fédérale ». Les plaignants ont modifié leur plainte et allèguent pour la première fois qu'ils font l'objet d'un acte discriminatoire, car leur groupe composé majoritairement de femmes arbitres des prestations d'invalidité à ACC exerce les mêmes fonctions que les évaluateurs médicaux au RPC.

[138] Au paragraphe 78 du contrôle judiciaire de *Walden n° 1*, la Cour fédérale a déclaré ce qui suit :

[78] L'égalité est une notion éminemment relative. Pour savoir s'il y a eu différence préjudiciable de traitement à raison d'un motif illicite, il est donc nécessaire de comparer la situation du groupe de plaignantes avec celle d'un autre groupe.

[139] Au paragraphe 74, la Cour fédérale a déclaré ce qui suit : « Le groupe de référence à retenir dans un cas donné est largement tributaire des circonstances de l'espèce considérée. »

[140] La décision du TCDP dans *Walden n° 1* traitait de toute discrimination préjudiciable fondée sur le sexe entre les évaluateurs médicaux au RPC et les

conseillers médicaux au RPC en 2007. Le TCDP a tranché la réparation dans *Walden n° 2* en 2009 en créant le nouveau sous-groupe NU-EMA. Le TCDP a déclaré au paragraphe 60 de *Walden n° 2* ce qui suit :

[60] [...] la façon la plus appropriée de mettre fin à l'acte discriminatoire décrit dans la décision rendue par le Tribunal en décembre 2007 consiste à mettre en place un nouveau sous-groupe au sein de Sciences infirmières à l'intention des évaluateurs médicaux. J'ordonne la mise en place d'un tel sous-groupe, le poste d'évaluateur y étant placé. J'ordonne également que le travail visant à la mise en place de ce nouveau sous-groupe NU commence dans les 60 jours suivant la date de la présente décision.

[141] Les plaignants étaient certainement bien au fait des décisions *Walden* lorsqu'ils ont produit leur plainte, car ils y font référence ainsi qu'au règlement *Walden*. Effectivement, des pièces jointes à la plainte mentionnent ce qui suit :

1. Un courriel daté du 25 mars 2013, à 9 h, que M. Kelly a envoyé à l'IPFPC, indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Notre grief, cependant, a évolué en une approche à deux volets. Même si un argument ne porte pas sur le sexe, l'autre argument est que « [n]ous croyons que le règlement dans *Walden* a créé, de par son existence, un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur de notre gouvernement fédéral » (ce que nous n'estimons pas être un argument fondé sur le sexe).*

[...]

2. Un courriel daté du 28 mars 2013, à 9 h, que M. Kelly a envoyé à l'IPFPC, indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le motif de notre demande est que nous estimons que nous (les évaluateurs médicaux à ACC) avons fait l'objet

de discrimination de deux façons :

1. *Nous croyons que le règlement dans Walden a créé, de par son existence, un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur de notre même gouvernement fédéral.*

2. *Nous estimons que, dans l'affaire de discrimination fondée sur le sexe Walden, le travail n'était pas entièrement le même - il y avait certaines différences, mais la fonction de base était la même; le travail, s'il n'était pas le même, était substantiellement similaire, et les différences mineures n'expliquaient pas la grande disparité salariale.*

[...]

3. Une lettre datée du 3 juin 2013, de Mme Roy, l'avocate générale de l'IPFPC, aux plaignants, indique en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À l'automne 2011, nous avons entrepris une enquête sur les faits de la situation d'emploi des arbitres des prestations d'invalidité à ACC afin d'examiner si vos allégations de discrimination fondée sur le sexe sont fondées. D'autres collègues et vous avez fourni des renseignements généraux en communiquant des documents et d'autres renseignements par courriel et lors d'une conférence téléphonique. Mme Mogado a demandé à plusieurs reprises si l'un de vos collègues ou vous-même aviez entrepris une plainte auprès de l'organisme approprié, la Commission canadienne des droits de la personne, et nous croyons comprendre que vous n'avez jamais répondu par l'affirmative. En juillet 2012, nous vous avons informé, dans un courriel de Mme Mogado, que nous n'avions relevé aucun fondement en ce qui a trait à l'allégation de discrimination fondée sur le sexe que vous avez fait valoir. Nous vous avons indiqué à ce moment-là que l'Institut ne donnerait pas suite à cette demande en votre nom.

[...]

4. Le 10 juin 2013, dans une réponse par courriel à la lettre du 3 juin 2013 de l'IPFPC aux plaignants, M. Kelly a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Il y a trop de similitudes pour faire raisonnablement valoir que les arbitres à ACC ne devraient pas avoir droit au même règlement que les arbitres à Service Canada.

Le règlement Walden établit que les arbitres médicaux à Service Canada étaient sous-payés, remontant jusqu'aux années 1970.

Le poste d'évaluateur médical à ACC [arbitre des prestations d'invalidité à ACC] n'a été créé qu'en 1995.

Le poste d'évaluateur à Service Canada [évaluateur médical au RPC] aurait été utilisé comme principal groupe de référence pour déterminer la classification du poste d'arbitre à ACC en 1995.

En raison des similitudes indéniables des deux postes, ce n'est pas une simple coïncidence que les arbitres à ACC [arbitres des prestations d'invalidité à ACC] aient été classifiés au niveau PM-04 (le même niveau que les arbitres à Service Canada) [évaluateurs médicaux au RPC].

Alors, avec la création de la nouvelle classification NU-EMA très précise, les arbitres à Service Canada et à ACC répondent aux normes pour cette nouvelle classification.

Cependant, le règlement Walden, au moyen de gains ouvrant droit à pension rétroactifs et de paiements de dommages-intérêts pour préjudice moral pour les évaluateurs à Service Canada [évaluateurs médicaux au RPC], a créé un déséquilibre historique entre ces deux postes.

[...]

5. Dans la réponse au dernier palier à l'intention des plaignants le 14 juin 2014, le défendeur a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le 16 octobre 2012, votre grief a été reçu par les Ressources humaines, indiquant que vous estimez que les

évaluateurs médicaux à ACC [arbitres des prestations d'invalidité à ACC] ont fait l'objet de discrimination de deux façons. Vous croyez que le règlement dans Walden, de par son existence, a créé un écart en matière de salaire et de prestations entre des postes d'évaluateurs médicaux similaires à l'intérieur du même gouvernement fédéral. Vous croyez également que l'affaire de discrimination fondée sur le sexe Walden, même si le travail des évaluateurs médicaux à RHDCC [évaluateurs médicaux au RPC] n'était pas entièrement identique à celui des arbitres des prestations d'invalidité à Anciens combattants Canada [arbitres des prestations d'invalidité à ACC], les fonctions de base, elles, l'étaient. Le travail, s'il n'était pas le même, était substantiellement similaire, et les différences mineures n'expliquaient pas la grande disparité salariale et justifient un règlement comprenant une réparation similaire.

[...]

Je parlerai toutefois du bien-fondé de votre argument. En raison du règlement conclu dans la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans Walden que vous avez mentionnée, votre poste a été reclassifié au sous-groupe NU-EMA (sciences infirmières, évaluateurs médicaux) du groupe professionnel SH en date du 25 novembre 2010. L'environnement dans lequel les évaluateurs médicaux à ACC [arbitres des prestations d'invalidité à ACC] travaillaient et continuent de travailler est très différent de l'environnement qui était décrit à RHDCC dans le règlement Walden. À ce titre, je ne crois pas qu'une indemnisation au titre d'un préjudice moral et de la perte de traitements imputables à un acte discriminatoire soit appropriée pour les évaluateurs médicaux travaillant à ACC [arbitres des prestations d'invalidité à ACC].

[...]

[142] Avant que l'on demande aux plaignants de fournir des précisions sur la plainte, ils n'avaient jamais allégué une demande aux termes de l'art. 11 de la *LCDP* touchant à titre de groupe de référence les évaluateurs médicaux au RPC. La plainte et tous les documents annexés à celle-ci laissaient simplement entendre que le poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC devrait être comparé au poste d'évaluateur médical au RPC ou d'évaluateur médical à ACC.

[143] Il est manifeste d'après les documents devant moi que les plaignants étaient bien au fait des décisions *Walden* et du règlement *Walden*, et ce, déjà en 2011.

Effectivement, le grief original soulève les mêmes enjeux que dans la plainte, qui correspondent aux mêmes enjeux dont les plaignants ont discuté avec l'IPFPC.

[144] L'alinéa 41(1)e) de la *LCDP* prévoit ce qui suit :

41(1) *Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :*

[...]

e) la plainte a été déposée après l'expiration d'un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels elle est fondée, ou de tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.

[145] D'après le paragraphe 21 de *Walden n° 1*, Mme Walden a présenté sa plainte en matière des droits de la personne en 2004 et, entre 2004 et 2007, 412 autres évaluateurs médicaux au RPC ont présenté leurs plaintes, ce qui a mené au groupe d'affaires *Walden*. Les plaignants dans la présente affaire ont formulé leur première demande de renseignements auprès de la CCDP en août 2012, quatre ans et demi après la décision dans *Walden n° 1* et plus de trois ans après la décision dans *Walden n° 2*.

[146] Il est manifeste selon moi, d'après la plainte et les documents présentés en même temps que celle-ci, que les plaignants étaient bien au fait des décisions et du règlement *Walden* depuis une période importante avant de formuler leur plainte. S'ils croyaient réellement que leur poste d'arbitre des prestations d'invalidité à ACC devrait être comparé au poste d'évaluateur médical au RPC (qui était l'objet des décisions *Walden*), il s'ensuit que cette allégation aurait été soulevée à un certain moment bien avant qu'ils présentent leur réponse à la DP et leur réponse à la motion de rejet de l'employeur.

[147] En conséquence, les plaignants sont bien au-delà de la période d'un an mentionnée à l'al. 41(1)e) de la *LCDP* et rien ne laisse entendre que toute période plus longue serait appropriée. À ce titre, leur allégation relativement à la comparaison avec le poste d'évaluateur médical au RPC est hors délai.

[148] En outre, ils ont eu une période importante pour présenter des éléments de preuve pour appuyer leur position; ils ne l'ont pas fait. De plus, ils n'ont présenté aucun argument sur ce point.

[149] Si mon évaluation de l'opportunité de l'allégation des plaignants concernant les évaluateurs médicaux au RPC est erronée, je l'ai corrigée dans mon évaluation qui suit en ce qui a trait au paragraphe 11(1) de la *LCDP*.

[150] Selon le paragraphe 11(1) de la *LCDP*, constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

[151] Les plaignants n'ont présenté aucune preuve selon laquelle il existe une disparité salariale entre les hommes et les femmes employés dans le même établissement et exécutant des fonctions équivalentes. En ce qui a trait à l'allégation réelle contenue dans leur plainte, qui est que les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les évaluateurs médicaux à ACC devraient être comparés, leurs documents divulguent qu'ils n'exécutent pas les mêmes fonctions, ce que les plaignants concèdent. On ne m'a présenté aucune preuve que leurs fonctions étaient équivalentes. Cela dit, compte tenu du fait que les deux groupes sont composés majoritairement de femmes, il ne peut pas y avoir d'acte discriminatoire fondé sur le sexe.

[152] En ce qui concerne les arbitres des prestations d'invalidité à ACC et les conseillers médicaux au RPC, on ne m'a présenté absolument aucune preuve que l'un des critères établis dans la jurisprudence a été satisfait. Les arbitres des prestations d'invalidité à ACC travaillent dans un ministère différent de celui des conseillers médicaux au RPC, qui, d'après les décisions *Walden*, exerçaient des fonctions équivalentes à celles des évaluateurs médicaux au RPC.

[153] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[154] La motion de rejet des défendeurs est accueillie.

[155] La plainte est rejetée.

Le 26 avril 2017.

Traduction de la CRTEFP

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la fonction publique**