

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20230613

Dossier : A-332-21

Référence : 2023 CAF 135

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LASKIN  
LA JUGE MACTAVISH**

**ENTRE :**

**ANJIE TAREK-KAMINKER**

**demanderesse**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

Audience tenue à Ottawa (Ontario), le 31 mai 2023.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 13 juin 2023.

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LA JUGE MACTAVISH**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LASKIN**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20230613

Dossier : A-332-21

Référence : 2023 CAF 135

**CORAM : LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LASKIN  
LA JUGE MACTAVISH**

**ENTRE :**

**ANJIE TAREK-KAMINKER**

**demanderesse**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LA JUGE MACTAVISH**

[1] Anjie Tarek-Kaminker est une avocate du Service des poursuites pénales du Canada, qui travaille en tant que procureure de la Couronne à Toronto. Elle est également juive pratiquante et mère de cinq enfants.

[2] Lorsque ses supérieurs n'ont pas renouvelé son entente de télétravail lui permettant de travailler à domicile deux jours par semaine, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a déposé un grief pour que

cette entente soit rétablie. M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a fait valoir qu'en révoquant son entente de télétravail, son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en refusant de tenir compte de ses convictions religieuses, de sa situation de famille, de son handicap et des effets combinés de ces éléments.

[3] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a finalement déposé son grief à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour arbitrage. Après une longue audience, la Commission a rejeté le grief de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker dans une décision publiée sous le numéro 2021 CRTESPF 120.

[4] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker demande à présent le contrôle judiciaire de la décision de la Commission; elle affirme que la décision de la Commission est déraisonnable et que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'a pas bénéficié de l'équité procédurale dans la procédure de la Commission.

[5] Plus précisément, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker fait valoir que la Commission a tiré à tort une conclusion défavorable du fait qu'elle n'avait pas appelé ses médecins à témoigner en sa faveur. Elle fait valoir en outre que la Commission l'a traitée injustement en ne l'informant pas qu'elle n'était pas disposée à accepter l'accord entre les parties selon lequel il n'était pas nécessaire qu'elle fasse témoigner les professionnels de la santé. Puisqu'elle n'a pas été informée des réserves de la Commission à cet égard, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme qu'elle n'a pas été en mesure de donner correctement sa version des faits.

[6] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme également que la Commission n'a pas suffisamment pris en considération les motifs de discrimination qui se recoupaient dans son cas et l'effet cumulatif que cela a eu sur la discrimination qu'elle a subie.

[7] Enfin, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker fait valoir que la Commission a mal appliqué le critère permettant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille. Elle affirme que la Commission lui a imposé une obligation plus lourde d'établir une preuve *prima facie* que celle qui serait exigée pour d'autres motifs de discrimination. Cela a conduit la Commission à attendre d'elle qu'elle fasse la preuve d'un niveau exceptionnel d'adaptation pour répondre à ses besoins.

[8] Pour les motifs suivants, je ne suis pas convaincue que la Commission ait commis une erreur telle qu'elle est alléguée. Par conséquent, je propose de rejeter la demande de contrôle judiciaire de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker.

## I. Les faits

[9] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a été admise au barreau de l'Ontario en 1996. Elle a commencé à entamer des poursuites relativement à des infractions d'ordre fiscal dans la région de Toronto au sein de l'équipe des poursuites fiscales en 2003, d'abord en tant que membre du ministère de la Justice, puis en tant que membre du Service des poursuites pénales du Canada. En 2012, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker s'est jointe à l'équipe fusionnée de Toronto (également connue sous le nom d'équipe de l'ancien hôtel de ville), qui est responsable des poursuites fédérales, principalement

pour les infractions liées à la drogue, à Toronto, à Scarborough, à North York et à Etobicoke.

Elle a principalement travaillé au palais de justice de l'ancien hôtel de ville, situé au centre-ville de Toronto, un lieu que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a elle-même décrit comme étant le tribunal pénal le plus fréquenté du pays.

[10] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker est mariée et mère de cinq enfants, qui étaient tous âgés de moins de 18 ans au moment des événements qui font l'objet de son grief. L'un de ses enfants a d'importants besoins en matière de santé, et le second éprouve des difficultés d'apprentissage en plus d'être atteint d'autres affections et troubles. Cela a nécessité la participation active de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker aux soins médicaux de ses enfants, ainsi que sa collaboration avec divers thérapeutes, tuteurs, professionnels de la santé et prestataires de services éducatifs.

[11] Le mari de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker est chirurgien, mais peu d'information a été fournie sur ses horaires de travail. Elle a témoigné qu'elle et son mari étaient tous deux de confession juive, mais qu'elle était plus pratiquante que lui. M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a décrit ses convictions religieuses comme se situant quelque part entre le conservatisme et l'orthodoxie. Elle a également expliqué qu'elle croyait en son obligation religieuse de participer à la célébration du Shabbat, ainsi qu'à plusieurs fêtes juives au-delà des [TRADUCTION] « Grandes Fêtes ». L'employeur n'a pas contesté cet élément de preuve.

[12] Les enfants de la famille ont principalement fréquenté des écoles juives orthodoxes, car M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker est convaincue qu'elle a l'obligation de transmettre ses convictions religieuses à ses enfants. Aucune de ces écoles n'offre de services de transport, ce qui l'oblige à

s'arranger avec d'autres parents pour faire du covoiturage. Elle doit également aider les enfants à faire leurs devoirs en hébreu, ce que les gouvernantes ne sont pas en mesure de faire, selon elle.

[13] Vers le milieu des années 2000, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a conclu une entente de télétravail avec son employeur, à l'époque où elle était affectée à l'équipe chargée des poursuites en matière de revenus, et ensuite à l'équipe fusionnée de Toronto. Cela lui a permis de travailler à domicile deux jours par semaine. Selon M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, cet arrangement lui a permis de s'acquitter de ses responsabilités professionnelles ainsi que de ses obligations religieuses et parentales, et de gérer ses propres besoins en matière de santé.

[14] Plus précisément, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme que son système de télétravail lui a permis d'être chez elle au coucher du soleil le vendredi soir, presque sans exception, à temps pour allumer les bougies du Shabbat – une responsabilité qui, selon elle, lui incombe en tant que mère juive.

[15] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a également travaillé selon un horaire comprimé, en faisant des heures supplémentaires chaque jour. Cela lui a permis d'effectuer en 19 jours les heures qui doivent normalement être travaillées sur une période de 20 jours, en lui accordant un jour de congé supplémentaire toutes les quatre semaines.

[16] Selon les témoins de l'employeur, l'équipe fusionnée de Toronto est très occupée : elle est axée sur les contentieux et ses membres doivent se rendre au tribunal entre trois et cinq jours par semaine. En 2016, l'employeur de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a conclu que son entente de

télétravail n'était plus réalisable, car elle limitait indûment le travail qui pouvait lui être fourni. Par exemple, cela limitait sa capacité à mener de longs procès avec jury devant la Cour supérieure – ce qui, selon l'employeur, serait une tâche normale pour des procureurs de son niveau. Par conséquent, au début de l'année 2016, après un long échange de communications entre M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker et ses supérieurs, elle a été informée que son entente de télétravail ne serait pas renouvelée.

[17] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a témoigné des répercussions du non-renouvellement de son entente de télétravail sur sa pratique religieuse, sa famille et sa santé. Elle a déclaré qu'elle n'était pas toujours en mesure d'assister à l'allumage des bougies du Shabbat en raison des retards dans la tenue des audiences, parce qu'elle était clouée au bureau ou parce qu'elle avait des problèmes de transport. En outre, une fois qu'elle a perdu la possibilité de télétravailler, elle a été obligée de prendre des congés pour observer certaines fêtes religieuses.

[18] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker fait valoir en outre que la révocation de son entente de télétravail l'a empêchée de se rendre à de nombreux rendez-vous médicaux et réunions scolaires, au détriment de l'intérêt de ses enfants.

[19] En ce qui concerne sa propre santé, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a déclaré qu'à la suite de la révocation de son entente de télétravail, elle n'a pas pu faire face à la situation et, par conséquent, elle en a souffert de manière importante sur le plan de la santé. Elle a déclaré qu'elle était physiquement épuisée et qu'elle avait l'impression de se [TRADUCTION] « noyer ». M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a également déclaré qu'elle a perdu des heures de sommeil, qu'elle était de

plus en plus anxieuse, qu'elle pleurait souvent et qu'elle fonctionnait avec une capacité considérablement réduite. Cette situation l'a obligée à prendre un congé de maladie en raison du stress qu'elle subissait.

## II. Grief de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker

[20] Comme je l'ai indiqué précédemment, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a déposé un grief concernant le non-renouvellement de son entente de télétravail. Elle a allégué qu'en ne renouvelant pas son entente de télétravail, son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en refusant de tenir compte de ses convictions religieuses, de sa situation familiale, de son handicap et de leurs effets combinés. En guise de réparation, elle a demandé à ce que l'entente de télétravail soit rétablie.

[21] Après que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker se soit vu refuser une mesure de réparation à l'interne, elle a soumis son grief à la Commission pour arbitrage. À la suite d'une audience *de novo* au cours de laquelle la Commission a entendu M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker et plusieurs témoins déposant pour l'employeur, la Commission a rejeté le grief de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker. Ce faisant, la Commission a estimé que celle-ci n'avait pas établi que le non-renouvellement de son entente de télétravail constituait une discrimination *prima facie* fondée sur sa situation de famille, sa religion, son handicap ou l'effet combiné de ces éléments.

[22] En déterminant que le grief de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker devait être rejeté, la Commission a formulé des conclusions négatives concernant sa crédibilité. Elle a constaté que M<sup>e</sup> Tarek-

Kaminker « était souvent portée à utiliser l’hyperbole, qu’elle n’était pas tout à fait franche et qu’elle omettait des faits importants », en invoquant des exemples précis à l’appui de cette conclusion. La Commission a en outre estimé qu’une grande partie des éléments de preuve fournis par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker concernant ses responsabilités familiales était « présentée en termes généraux », renvoyant de nouveau à des exemples précis à l’appui de ses conclusions.

[23] Cela a conduit la Commission à se dire sceptique quant à la véracité d’une grande partie des déclarations de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker dans son témoignage « lorsqu’une source indépendante d’elle n’étaye pas ses dires ».

[24] La Commission a également conclu que les éléments de preuve n’établissaient pas que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker avait un handicap – une conclusion qui n’a pas été directement contestée dans le cadre de la présente demande.

[25] En ce qui concerne son allégation de discrimination fondée sur la situation de famille, la Commission a estimé que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n’avait pas démontré qu’elle avait fait des efforts raisonnables pour s’acquitter de ses obligations légales en matière de garde d’enfants en recourant à des solutions de rechange raisonnables, ou que ces solutions de rechange ne lui étaient pas raisonnablement accessibles. La Commission a noté qu’elle n’avait pas répondu en détail aux questions de l’employeur au cours du processus d’adaptation et qu’elle n’avait pas non plus fourni suffisamment de détails au cours de l’audience pour permettre à la Commission de conclure qu’elle s’était acquittée du fardeau qui lui incombait d’établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur sa situation de famille.

[26] En ce qui concerne son allégation de discrimination fondée sur la religion, la Commission a noté qu'il n'est pas nécessaire que les aménagements soient parfaits ou qu'ils prennent la forme que l'employée préférait. L'employeur avait proposé à M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker des mesures d'adaptation raisonnables pour soutenir ses pratiques religieuses, en lui accordant une certaine flexibilité les vendredis après-midi, dans la mesure du possible, afin qu'elle puisse rentrer chez elle à temps pour allumer les bougies du Shabbat. C'est le manque de planification de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, et non l'absence d'entente de télétravail, qui a contribué aux répercussions défavorables sur ses pratiques religieuses qu'elle a pu subir.

[27] La Commission a reconnu qu'une analyse intersectionnelle pourrait donner une image différente de la discrimination dans certains cas. Elle a également reconnu que les responsabilités familiales de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker étaient, à bien des égards, inextricablement liées à ses convictions religieuses. La Commission a toutefois également fait remarquer que la discrimination interreliée devait toujours « être fondé[e] sur des éléments de preuve » et que la fin de l'entente de télétravail de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'établissait pas une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur des motifs interreliés.

### III. Traitement des éléments de preuve médicaux par la Commission

[28] Les observations contenues dans le mémoire des faits et du droit de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker portaient principalement sur le traitement par la Commission des éléments de preuve médicaux dont elle disposait. Elle a affirmé qu'il était à la fois déraisonnable et injuste sur le plan de la procédure que la Commission ait tiré une conclusion défavorable à son endroit en raison du fait

qu'elle n'avait pas appelé des professionnels de la santé à témoigner en sa faveur, compte tenu de l'accord entre les avocats selon lequel il n'était pas nécessaire qu'elle le fasse.

[29] Cette conclusion défavorable équivaut à ce que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a décrit comme étant la première d'une série de dominos qui sont tombés, aboutissant à la conclusion de la Commission qu'elle n'était pas un témoin crédible. Compte tenu des problèmes liés au traitement des éléments de preuves médicaux par la Commission, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme que l'ensemble de l'évaluation de la crédibilité par la Commission est irrémédiablement entaché et que sa décision est donc fatalement viciée.

[30] Un rappel des faits est nécessaire pour mettre les observations de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker en perspective.

*a) L'accord entre les avocats*

[31] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a tenté de présenter à la Commission des éléments de preuve émanant de plusieurs professionnels de la santé qui l'avaient traitée, ainsi que des membres de sa famille. Les parties ont convenu avant l'audience qu'il ne serait pas nécessaire pour elle d'appeler les médecins à témoigner en sa faveur, et que leurs notes et rapports médicaux seraient admis comme éléments de preuve sans qu'il soit nécessaire de faire comparaître les médecins pour authentifier les documents. La Commission a été informée en conséquence.

[32] Cette question a de nouveau été soulevée lors des plaidoiries finales des parties, lorsque l'avocat de l'employeur – ayant apparemment oublié l'accord précédent – a demandé qu'une conclusion défavorable soit tirée à l'encontre de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker parce que la Commission n'avait pas entendu les médecins qui avaient fourni les notes et les lettres médicales.

[33] Comme l'indique le mémoire des faits et du droit de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, cela a donné lieu à une discussion entre les avocats, à la suite de laquelle la Commission a été informée que [TRADUCTION] « les parties avaient convenu avant l'audience qu'il n'était pas nécessaire d'appeler les médecins et que les documents étaient recevables ». L'employeur ne conteste pas cette qualification des termes de l'accord entre les parties.

[34] À la lumière de cet accord, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker fait valoir qu'il était à la fois déraisonnable et injuste sur le plan de la procédure que la Commission ait tiré une conclusion défavorable à son endroit parce qu'elle n'avait pas appelé les professionnels de la santé à témoigner en sa faveur. En tirant cette conclusion défavorable, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme que la Commission n'a pas pris en considération l'explication de son choix de ne pas appeler les médecins et qu'elle n'a pas non plus tenu compte de la valeur complémentaire qu'il fallait accorder à leur témoignage, le cas échéant.

*b) L'argument du caractère déraisonnable*

[35] L'argument de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker selon lequel le traitement des éléments de preuve médicaux par la Commission était déraisonnable pose plusieurs problèmes.

[36] Le premier problème, le plus fondamental, est qu'à aucun moment dans ses motifs, la Commission n'a tiré une conclusion défavorable du fait que les médecins n'ont pas témoigné en faveur de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker. Elle a bien noté à plusieurs reprises dans ses motifs que certains médecins n'avaient pas témoigné, mais ces observations étaient de simples exposés des faits présentés au cours de l'examen par la Commission des éléments de preuve médicaux dont elle disposait, et aucune déduction – défavorable ou autre – n'a été tirée à cet égard.

[37] Deux des commentaires de la Commission ont été faits au cours de son analyse de sa prétention d'invalidité de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker. La Commission n'a exprimé aucune réserve quant au fait que les médecins n'avaient pas témoigné, ni de ce que leurs lettres disaient : la Commission s'est plutôt préoccupée de ce que les lettres ne disaient pas. En effet, aucune des lettres de médecin fournies par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker à l'appui de sa demande d'invalidité n'indiquait qu'elle était invalide. Les lettres n'indiquaient pas non plus que la possibilité de télétravailler était liée à un besoin médical plutôt qu'à une préférence personnelle.

[38] La Commission a fait remarquer que les notes cliniques des médecins n'avaient pas été produites comme éléments de preuve et qu'aucun des médecins n'avait témoigné, de sorte que les lacunes dans les éléments de preuve médicaux n'ont pas pu être examinées avec les médecins

en question. Par conséquent, la Commission a estimé que les éléments de preuve dont elle disposait étaient insuffisants pour établir que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker était atteinte d'un handicap. La conclusion de la Commission à cet égard n'était pas fondée sur une déduction défavorable basée sur le fait que les médecins n'avaient pas témoigné, mais constituait plutôt un commentaire sur la suffisance des éléments de preuve dont elle disposait.

[39] Comme je l'ai indiqué précédemment, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker ne conteste pas le fond de la conclusion de la Commission selon laquelle elle n'a pas établi qu'elle avait un handicap. Quoiqu'il en soit, les commentaires de la Commission concernant le fait que les médecins n'ont pas témoigné n'avaient pour but que d'expliquer qu'il n'y avait pas d'autres éléments de preuve médicaux que les lettres elles-mêmes pour étayer la prétention de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker selon laquelle elle avait un handicap.

[40] Le deuxième problème que pose l'argument de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker concerne la nature et la portée de l'accord entre les avocats en ce qui concerne les éléments de preuve médicaux. Son argument semble reposer sur l'idée que la Commission était tenue d'accepter ce que les médecins avaient dit dans leurs lettres et notes, sous réserve uniquement de l'argument du défendeur selon lequel ce qu'ils offraient était une opinion, plutôt qu'une expertise médicale. Toutefois, il ressort clairement de la [TRADUCTION] « stipulation » convenue concernant les éléments de preuve médicaux que l'accord entre les parties ne portait que sur la recevabilité des documents médicaux, et non sur leur valeur probante.

[41] Rien dans l'accord entre les parties n'indique que la Commission est tenue d'accepter la véracité du contenu de la preuve médicale ou sa valeur probante – ce qu'il appartient toujours à la Commission de déterminer. En effet, l'avocat de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a admis devant nous qu'il restait loisible à l'employeur, aux termes de l'accord, de faire valoir le poids qu'il convenait d'accorder aux éléments de preuve médicaux.

[42] La Commission a cerné ce qu'elle considérait comme des lacunes dans les éléments de preuve médicaux fournis par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, et elle a fourni un raisonnement transparent, intelligible et cohérent pour justifier ses conclusions à cet égard.

[43] Le troisième problème que pose l'argument de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker est que la Commission n'a pas tenu compte, dans son évaluation de la crédibilité, du fait que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'a pas appelé les médecins à témoigner. Les motifs de la Commission comptent quelque 272 paragraphes, et une section entière de la décision est consacrée à l'analyse de la crédibilité par la Commission.

[44] La Commission a noté que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker avait témoigné pendant quatre jours et qu'il était apparu clairement au cours de son témoignage qu'elle avait souvent recours à l'hyperbole, qu'elle avait omis des faits importants et qu'elle n'était pas très franche dans son témoignage. La Commission a renvoyé à plusieurs exemples à l'appui de cette conclusion.

[45] L'un de ces exemples concerne l'affirmation de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker selon laquelle le non-renouvellement de son entente de télétravail l'a empêchée d'allumer les bougies du Shabbat.

[46] Au cours de son témoignage, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a expliqué à quel point le télétravail était pratique pour elle, et qu'il lui avait notamment permis de ne plus avoir à faire la navette entre le centre-ville de Toronto le vendredi après-midi et son domicile avant le coucher du soleil, à temps pour allumer les bougies du Shabbat.

[47] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a décrit un incident précis qui s'est produit peu de temps avant son témoignage : elle a déclaré qu'elle était en salle d'audience et que le déroulement de l'audience avait pris du retard, ce qui l'avait empêchée de s'acquitter de ses obligations religieuses liées à l'allumage des bougies. Comme l'a fait remarquer la Commission, l'objectif de cet exemple était de démontrer que son employeur l'avait empêchée de s'acquitter de ses obligations religieuses.

[48] Ce que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'a pas révélé, ni dans sa preuve en interrogatoire principal ni dans son contre-interrogatoire, c'est qu'elle avait elle-même fixé l'audience pour le vendredi après-midi en question et que son employeur n'avait rien à voir avec le choix de l'heure de l'audience. Cette information n'est apparue qu'à la fin de son témoignage, lorsque M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker répondait aux questions de la Commission. À ce moment-là, elle a également confirmé qu'elle n'avait pas fait part à la Cour ou à l'avocat de la partie adverse de ses préoccupations concernant l'heure de l'audience ou son devoir de se rendre à la maison à temps pour allumer les bougies du Shabbat, et que ses supérieurs n'étaient même pas au courant de ce problème d'horaire.

[49] En ce qui concerne la propension de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker à exagérer, la Commission a cité quelques exemples, dont l'un concernait son affirmation selon laquelle elle avait dû se

rendre à plus de 50 rendez-vous chez le dentiste au cours d'une année donnée, y compris des rendez-vous liés aux besoins orthodontiques de ses enfants. Toutefois, l'examen des demandes de remboursement de frais dentaires de la Great-West Life a révélé que le nombre de rendez-vous dentaires pour l'année en question était en fait de 20, dont quatre pour M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker ou son mari, ce qui signifie que seuls 16 des rendez-vous concernaient ses enfants. La Commission a également noté que 11 des 20 rendez-vous ont eu lieu des jours autres que le jeudi ou le vendredi, qui étaient les jours où M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker avait été autorisée à travailler à domicile aux termes de l'entente de télétravail.

[50] Tout parent qui travaille est conscient des difficultés qu'il y a à amener ses enfants à 16 rendez-vous chez le dentiste au cours d'une année, mais là n'est pas la question. Le fait est que ce qui a commencé comme une affirmation selon laquelle les responsabilités familiales de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker l'obligeaient à se rendre à une cinquantaine de rendez-vous chez le dentiste en un an s'est terminé par 16 rendez-vous, dont la plupart n'auraient pas été pris en compte dans le cadre de son entente de télétravail.

[51] L'un des exemples invoqués par la Commission pour étayer sa conclusion défavorable en matière de crédibilité concernait les éléments de preuve médicaux produits par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, mais pas le fait que le médecin en question n'avait pas témoigné.

[52] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a produit deux lettres d'un certain docteur Wise, qui était manifestement le pédiatre des enfants. Ces lettres, qui ont été fournies à l'employeur en 2012 et 2015 au cours du processus d'adaptation, sont longues et quelque peu inhabituelles en ce sens

qu'elles contiennent des descriptions détaillées de la dynamique, des horaires et des besoins de la famille, plutôt que des renseignements de nature médicale.

[53] Ce que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'a pas dit au départ à la Commission, c'est que le D<sup>r</sup> Wise n'était pas l'auteur de ces lettres, bien qu'il les ait signées. Le fait que les lettres aient été écrites par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker et son mari n'a été révélé qu'au cours de son contre-interrogatoire par l'avocat de l'employeur.

[54] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme aujourd'hui qu'elle n'aurait eu aucune raison de communiquer cette information plus tôt, étant donné l'accord entre les parties concernant les éléments de preuve médicaux. Comme je l'ai indiqué précédemment, cet accord ne portait que sur la recevabilité des éléments de preuve médicaux, et ses modalités n'auraient pas eu d'incidence sur les préoccupations légitimes de la Commission à cet égard.

*c) L'argument lié à l'équité procédurale*

[55] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker soutient également que la conclusion défavorable tirée par la Commission du fait qu'elle n'a pas appelé les médecins à témoigner a été tirée de manière incorrecte, en violation des principes de l'équité procédurale. Selon M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, ce manquement a imprégné l'évaluation de la crédibilité par la Commission et a entaché sa décision.

[56] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme que, si la Commission n'acceptait pas l'accord conclu entre les avocats en ce qui concerne les éléments de preuve médicaux, il lui incombait d'en informer les parties, afin que les réserves de la Commission puissent être prises en compte. M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme qu'en raison de ce manquement, elle n'a pas été en mesure de donner correctement sa version des faits.

[57] Il appartient à la Cour de déterminer si les principes de l'équité procédurale ont été respectés, et aucune déférence n'est requise à l'endroit de la Commission à cet égard :

*Établissement de Mission c. Khela*, 2014 CSC 24, au para. 79.

[58] Les prémisses qui sous-tendent l'argument de l'équité procédurale de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker sont erronées. Tout d'abord, comme je l'ai expliqué précédemment, la Commission n'a pas tiré de conclusion défavorable du fait que les médecins n'ont pas témoigné. Deuxièmement, la Commission n'a pas rejeté l'accord conclu par les avocats en ce qui concerne les éléments de preuve médicaux. Il a accepté les lettres et les notes comme éléments de preuve, bien que les médecins n'aient pas témoigné pour authentifier les documents. C'est tout ce qu'elle était tenue de faire selon les modalités de l'accord.

[59] En outre, il ressort clairement de l'examen du dossier que, si l'employeur n'allait pas insister sur la présence des médecins à l'audience, il a néanmoins contesté le poids à accorder aux éléments de preuve médicaux tout au long de l'audience, y compris la question de savoir, au vu des éléments de preuve, si M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a réussi à s'acquitter du fardeau de la preuve et ainsi à contraindre l'employeur à prendre des mesures d'adaptation.

[60] L'avocat de l'employeur a notamment fait valoir devant la Commission que le rôle d'un médecin dans le processus d'adaptation est de donner son avis professionnel sur les besoins médicaux et les limites médicales de ses patients, et non de plaider en leur faveur. La Commission a elle-même estimé qu'une grande partie des éléments de preuve médicaux produits par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker constituait en fait un plaidoyer en sa faveur.

[61] Cela est tout à fait cohérent avec la description quelque peu élargie de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker des modalités de l'accord entre les parties qui figure au paragraphe 21 des observations en réponse qu'elle a fournies à la Commission. Elle y a déclaré que les arguments de l'employeur devaient être lus dans le contexte de l'accord des parties selon lequel les médecins n'avaient pas besoin de témoigner [TRADUCTION] « puisqu'il ne devait pas y avoir de contestation de l'admissibilité ou de l'avis médical, bien que l'employeur ait eu la possibilité de faire valoir que les lettres constituaient un avis et non une expertise médicale ».

[62] L'avocat de l'employeur a également fait valoir devant la Commission que les éléments de preuve médicaux produits par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker étaient incomplets et qu'ils n'indiquaient pas ses limitations médicales par opposition à la méthode d'adaptation qu'elle préférait. L'avocat a également fait valoir que les documents médicaux ne démontraient pas un besoin médical strict de faire du télétravail comme seul moyen de répondre aux besoins de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, et que les documents n'émanaient pas tous de ses médecins traitants.

[63] À la lumière des observations de l'employeur devant la Commission, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker ne pouvait avoir aucune illusion quant à la suffisance ou à la véracité du contenu des

éléments de preuve médicaux qu'elle a produits et qui avaient été acceptés par l'employeur, ou qui seraient acceptés par la Commission sans questions de sa part. Étant donné qu'elle était, ou aurait dû être, au courant de cette situation et qu'elle a eu la possibilité de dissiper les doutes de la Commission à cet égard, il n'y a pas eu de violation de l'équité procédurale en ce qui concerne le traitement des éléments de preuve médicaux par la Commission.

*d) Conclusion concernant le traitement des éléments de preuve médicaux par la Commission*

[64] Comme l'a expliqué la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, pour qu'une décision administrative soit raisonnable, elle doit être justifiée, transparente et intelligible.

[65] En l'espèce, la Commission a fait part de ses réserves quant à la suffisance des éléments de preuve médicale produits par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker dans ses motifs, et elle a clairement expliqué pourquoi elle avait ces réserves d'une manière justifiée, transparente et intelligible. Les réserves de la Commission n'étaient pas fondées sur le fait que les médecins n'avaient pas témoigné, et aucune conclusion défavorable n'a été tirée à cet égard. Cela remet fondamentalement en cause les arguments de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker sur cette question.

[66] La Commission a également expliqué pourquoi elle estimait que les éléments de preuve médicale produits par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker étaient insuffisants pour établir qu'elle avait un handicap. Cette conclusion était également tout à fait raisonnable et n'a d'ailleurs pas été directement contestée par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker.

[67] Enfin, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'a pas démontré que la Commission avait agi d'une manière injuste sur le plan procédural par rapport à l'accord conclu entre les parties en ce qui concerne les éléments de preuve médicale, et il n'a pas été établi qu'il y avait lieu d'intervenir dans les conclusions de la Commission à cet égard.

#### IV. Traitement par la Commission des motifs de discrimination interreliés

[68] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker soutient également que la Commission n'a pas suffisamment tenu compte des motifs de discrimination qui se recoupaient dans son cas et l'effet cumulatif que cela a eu sur la discrimination qu'elle a subie au travail. Étant donné qu'elle n'a pas directement contesté la conclusion de la Commission selon laquelle elle n'avait pas établi qu'elle avait un handicap, les motifs de discrimination illicites en litige à ce stade de l'analyse sont la religion de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker et sa situation de famille.

[69] L'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 énumère les motifs de discrimination illicites. Il s'agit, entre autres, de la religion et de la situation de famille. L'expression « situation de famille » a été interprétée comme comprenant les obligations parentales d'une personne, telles que les obligations liées à la garde des enfants : *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, au para. 66.

[70] Par souci de clarté, l'article 3.1 de la Loi dispose que les actes discriminatoires « comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs ».

[71] La jurisprudence en matière de droits de la personne reconnaît que les catégories de discrimination peuvent se chevaucher et que des personnes peuvent souffrir d'une exclusion historique en fonction, par exemple, de la race et du sexe, de l'âge et du handicap, ou d'une autre combinaison de ces éléments. Le fait de catégoriser une telle discrimination comme étant principalement fondée sur un motif ou un autre, « c'est mal concevoir la réalité des actes discriminatoires tels qu'ils sont perçus par les victimes » : *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554, aux paras. 152 et 153, par la juge L'Heureux-Dubé, dissidente, mais non sur ce point.

[72] De fait, comme la Cour l'a fait remarquer au paragraphe 48 de l'arrêt *Turner c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 159, lorsque plusieurs motifs de discrimination sont présents, une analyse distincte peut minimiser ce qui est en fait une discrimination composée. En d'autres termes, chaque motif illicite, lorsqu'il est considéré isolément, peut ne pas justifier une conclusion de discrimination, mais une image différente peut émerger lorsque les motifs sont considérés ensemble.

[73] En d'autres termes, dans les cas où plusieurs motifs de discrimination illicite sont en jeu, le tout peut être plus grand que la somme de ses parties. La discrimination fondée sur plus d'un motif illicite peut résulter de l'effet cumulatif qui peut se produire lorsque des motifs de discrimination multiples et interreliés sont présents, touchant les droits de la personne à l'égalité réelle.

[74] Comme l'a fait remarquer la Cour suprême dans l'arrêt *Ontario (Procureur général) c. G.*, 2020 CSC 38 : « [l']égalité réelle commande l'adoption d'une démarche "qui tienne compte du contexte dans son ensemble" ». Il faut également tenir compte de l'incidence des actes en litige sur le demandeur et les groupes auxquels il appartient, « [en] reconnaiss[ant] également que l'appartenance à plusieurs groupes tend à accentuer les effets discriminatoires d'une mesure législative » : au para. 47, renvoyant à *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2018 CSC 18, au para. 27; *Withler c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 12, au para. 40.

[75] L'appartenance à des groupes interreliés peut, en outre, créer des effets discriminatoires uniques qui ne touchent aucun des groupes dont le demandeur est membre, lorsqu'ils sont considérés isolément : *Ontario (Procureur général) c. G.*, précité, au para. 47.

[76] M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker fait valoir que, si la Commission a examiné si elle avait ou non établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur sa religion et sur sa situation de famille, elle n'a pas suffisamment pris en considération les motifs de discrimination interreliés dans son cas, à savoir le fait qu'elle était à la fois juive et mère de famille.

[77] Je ne souscris pas à cette thèse.

[78] La décision de la Cour suprême dans l'arrêt *Vavilov*, précité, enseigne que l'un des facteurs à prendre en considération pour évaluer le caractère raisonnable d'une décision administrative est la mesure dans laquelle le décideur s'est attaqué aux questions clés ou aux

arguments centraux soulevés par les parties. La question de savoir si leurs motifs « tiennent valablement compte » des questions et préoccupations centrales soulevées par les parties est également pertinente : arrêt *Vavilov*, précité, aux paras. 127 et 128.

[79] Pour évaluer le caractère raisonnable de l'approche de la Commission concernant la question de l'intersectionnalité en l'espèce, il est instructif de commencer par examiner les observations écrites que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a présentées à la Commission afin de voir comment elle a traité cette question. Dans ces observations, elle a d'abord examiné les éléments de preuve relatifs à ses allégations de discrimination fondée sur la religion. Elle a ensuite examiné les éléments de preuve relatifs à son allégation de discrimination fondée sur la situation de famille et, enfin, elle a examiné les éléments de preuve relatifs à la question de son handicap.

[80] Les observations écrites de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker contiennent ensuite cinq paragraphes traitant de la question de l'intersectionnalité. Deux paragraphes résument les principes juridiques applicables examinés précédemment et un paragraphe traite de la question du handicap.

[81] Dans les deux paragraphes restants, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a affirmé que, si la Commission devait écarter l'interrelation de la religion et des obligations familiales dans son cas, elle ne tiendrait pas compte du fait qu'elle [TRADUCTION] « n'est pas simplement une mère, ou juive, mais qu'elle est une mère juive ». Elle a en outre fait valoir que, même si elle n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination sur la base d'un, de deux ou même de trois des motifs de discrimination invoqués, son rôle en tant que mère juive handicapée ayant des enfants

également handicapés entraîne une interrelation des trois motifs suffisante pour établir une preuve *prima facie* de discrimination.

[82] Les motifs de la Commission répondaient à la structure des observations de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, puisqu'elle a d'abord examiné les éléments de preuve relatifs à chacun des motifs de discrimination invoqués, puis a examiné si une analyse intersectionnelle modifierait le résultat. C'est précisément l'approche que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker a adoptée pour l'analyse de l'intersectionnalité dans ses observations à la Commission.

[83] En outre, il ressort clairement des motifs de la Commission qu'elle était consciente et sensible à la question de l'intersectionnalité, puisqu'elle a expressément abordé la nécessité d'une analyse intersectionnelle dans ses motifs. La Commission a examiné les identités interreliées avancées par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker à la lumière des critères juridiques applicables. Bien que la Commission n'ait pas été convaincue qu'elle avait un handicap, elle a admis que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker était une femme juive ayant des responsabilités familiales, reconnaissant ainsi cette réalité dans l'ensemble de ses motifs.

[84] En ce qui concerne son identité de femme juive, par exemple, la Commission a explicitement reconnu l'aspect sexué de sa responsabilité d'allumer les bougies le jour du Shabbat, ainsi que l'importance de cette activité pour elle. La Commission a toutefois conclu que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'avait pas établi de discrimination *prima facie* à cet égard, car son employeur lui avait accordé suffisamment de souplesse pour lui permettre de rentrer chez elle et d'allumer les bougies le vendredi soir.

[85] De même, la Commission a reconnu l'identité de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker en tant que mère juive qui estimait qu'elle avait l'obligation de veiller à ce que ses enfants reçoivent une éducation spirituelle convenable. Là encore, la Commission a conclu qu'elle ne disposait pas d'éléments de preuve suffisants pour conclure que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker avait fait preuve d'une discrimination *prima facie* pour ce motif, car elle n'a pas démontré qu'elle avait fait des efforts raisonnables pour recenser des solutions de rechange raisonnables afin de permettre à ses enfants de continuer à fréquenter l'école hébraïque, autres que le télétravail et le fait de les transporter elle-même.

[86] Il est vrai que la Commission a traité la question de l'intersectionnalité de manière relativement superficielle, mais il en va de même pour les arguments présentés par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker à la Commission à ce sujet. La Commission a toutefois tenu compte dans sa décision des observations de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker. Elle a examiné chaque motif de discrimination allégué séparément, puis elle a examiné si l'interaction et l'effet cumulatif de ces motifs conduisaient à un résultat différent. C'est ce qu'elle était tenue de faire et M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'a pas établi que la Commission avait commis une erreur à cet égard.

V. Traitement par la Commission de l'allégation de discrimination fondée sur la situation de famille

[87] Enfin, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker allègue que la Commission a mal appliqué le critère de discrimination *prima facie* fondée sur la situation de famille, en lui imposant un critère plus lourd que celui qui s'applique aux autres motifs de discrimination. Cela a eu pour effet de l'obliger à

s'exposer à une enquête très intrusive sur tous les aspects de sa vie, exigeant d'elle qu'elle prenne elle-même des dispositions exceptionnelles pour répondre à sa situation.

[88] Selon M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, l'un des domaines où cela s'est produit concerne ses obligations envers ses enfants ayant des besoins importants en matière de santé ou d'éducation. Elle affirme qu'il ne lui suffisait pas de décrire les nombreux rendez-vous médicaux et réunions auxquels elle était tenue d'assister au nom de ses enfants : la Commission a exigé qu'elle apporte la preuve du nombre de réunions, du nom des personnes qu'elle avait rencontrées, des dates des réunions et de leur durée, et de celles qui avaient eu lieu pendant ses jours de télétravail.

[89] De même, en ce qui concerne les rendez-vous avec des enseignants, des tuteurs, des dentistes et d'autres professionnels qu'elle a décrits, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker affirme que la Commission s'attendait à ce qu'elle produise des éléments de preuve concernant le nombre de réunions, le nom des personnes rencontrées, la date des réunions, leur durée et le nombre de réunions qui ont eu lieu pendant ses journées de télétravail ou ses journées de congé comprimées.

[90] La Commission a également cerné dans ses motifs d'autres renseignements qui, selon elle, ne figuraient pas dans le dossier de la preuve, notamment des renseignements concernant l'école hébraïque que fréquentaient ses enfants, la situation de famille en ce qui a trait à la gouvernante, le rôle du mari de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker dans la gestion des activités de la famille, et la disponibilité de la famille élargie pour aider à s'occuper des enfants.

[91] Bien que le critère de discrimination fondée sur la situation de famille ne soit pas uniforme dans tout le pays, les parties conviennent que le critère applicable pour établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille d'un point de vue fédéral est celui énoncé dans la décision de la Cour dans l'arrêt *Johnstone*, précité.

[92] Dans l'arrêt *Johnstone*, la Cour a conclu qu'il ne devrait pas y avoir de hiérarchie entre les droits de la personne. Par conséquent, le critère qui devrait s'appliquer à la constatation d'une discrimination *prima facie* fondée sur la situation de famille devrait être essentiellement le même que celui qui s'applique aux autres motifs de discrimination énumérés : arrêt *Johnstone*, précité, au para. 81.

[93] Dans l'arrêt *Johnstone*, la Cour a ensuite adopté la définition de « preuve *prima facie* » donnée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536. Dans cet arrêt, la Cour suprême a conclu qu'une preuve *prima facie* de discrimination était une preuve qui « est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé » : au para. 28.

[94] Étant donné que la discrimination *prima facie* fondée sur différents motifs illicites peut survenir dans une variété de situations factuelles différentes, le critère à appliquer doit nécessairement être souple et contextuel : arrêt *Johnstone*, précité, aux paras. 81 et 83. Comme l'a noté la Cour dans l'arrêt *Commission canadienne des droits de la personne c. Canada*

(*Procureur général*), 2005 CAF 154, un critère juridique souple, en ce qui concerne l'établissement de la preuve *prima facie*, « permet mieux que d'autres critères plus précis de promouvoir l'objet général sous-tendant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à savoir l'élimination, dans la sphère de compétence législative fédérale, de la discrimination en matière d'emploi [...] » : au para. 28.

[95] La Cour a également reconnu que les types précis d'éléments de preuve et de renseignements qui peuvent être pertinents ou utiles pour établir une preuve *prima facie* de discrimination dépendent largement du motif de discrimination illicite en litige : arrêt *Johnstone*, précité, au para. 84.

[96] En gardant cela à l'esprit, la Cour a déclaré au paragraphe 93 de l'arrêt *Johnstone* que, pour établir une preuve *prima facie* de discrimination sur le lieu de travail fondée sur le motif illicite de la situation de famille résultant d'obligations liées à la garde des enfants, le plaignant doit démontrer :

- i) qu'il assume l'entretien et la surveillance d'un enfant;
- ii) que l'obligation en cause liée à la garde d'un enfant fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant et qu'il ne s'agit pas simplement d'un choix personnel;
- iii) que la personne en question a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations liées à la garde d'enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable; et

- iv) que les règles attaquées régissant le milieu de travail entravent d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde d'enfants.

[97] La Cour a développé le troisième élément du critère dans l'arrêt *Johnstone* (parfois appelé l'obligation de « répondre à la situation »), en expliquant qu'un demandeur devra démontrer que ni lui ni son conjoint ne peuvent remplir leurs obligations liées à la garde d'enfants tout en continuant à travailler. Le demandeur devra également démontrer qu'il n'a pas raisonnablement accès aux services de garde d'enfants disponibles ou à des solutions de rechange de garde d'enfants pour lui permettre de répondre à ses besoins professionnels, de sorte qu'il est confronté à un véritable problème de garde d'enfants. Il s'agit d'une question propre aux faits et chaque cas doit être examiné individuellement, en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes : arrêt *Johnstone*, précité, au para. 96.

[98] Tout conflit entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales ne constitue pas nécessairement une discrimination *prima facie*. Les parents disposent généralement de plusieurs solutions pour s'acquitter de leurs obligations parentales. Par conséquent, on ne peut pas dire qu'une obligation de garde d'enfants a empêché un employé de remplir ses obligations professionnelles, à moins qu'il n'y ait pas de solution de rechange raisonnable de garde d'enfants à la disposition de l'employé. Ce n'est que lorsque l'employé a cherché en vain d'autres solutions raisonnables de garde d'enfants et qu'il reste incapable de remplir ses obligations parentales qu'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille sera établie : arrêt *Johnstone*, précité, au para. 88.

[99] En l'espèce, ni l'employeur ni la Commission n'ont contesté que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker remplissait les deux premières parties du critère de l'arrêt *Johnstone*. La question en litige qui divisait les parties était de savoir si elle remplissait la troisième composante du critère. En d'autres termes, l'employeur a fait valoir que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker n'avait pas démontré qu'elle avait fait des efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en recourant à des solutions de rechange raisonnables, ou qu'elle n'avait pas démontré qu'aucune solution de rechange de ce type n'était raisonnablement disponible.

[100] La Commission a donné raison à l'employeur, en estimant que les éléments de preuve présentés par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker ne suffisaient pas à démontrer qu'elle avait fait des efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en recourant à d'autres solutions de rechange raisonnables. La Commission a ensuite énuméré les nombreux domaines dans lesquels les éléments de preuve de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker concernant cette question ont été jugés insuffisants.

[101] Lus dans l'abstrait, les commentaires de la Commission au paragraphe 214 de sa décision sont préoccupants. Il n'existe pas d'obligation générale pour une personne invoquant une discrimination fondée sur la situation de famille de fournir le niveau d'information détaillé décrit dans ce paragraphe en ce qui concerne les besoins de ses enfants ou les efforts qu'elle déploie pour explorer d'autres solutions pour la garde de ses enfants.

[102] Mais les commentaires de la Commission n'ont pas été faits dans l'abstrait.

L'arrêt *Vavilov* nous enseigne que les motifs des décideurs administratifs doivent être lus de

manière holistique et contextuelle par les cours de révision, dans le but de comprendre le fondement sur lequel les décisions ont été prises : précité, au para. 97.

[103] Comme je l'ai indiqué précédemment, la Commission avait de sérieuses réserves quant à la crédibilité générale de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker. De plus, elle s'est inquiétée du fait que, si la nature de certains de ses éléments de preuve était très détaillée et précise, une grande partie de ces éléments de preuve détaillés était « soit très accessoire soit, parfois, sans rapport avec les questions qu'[elle devait] trancher ». Toutefois, en ce qui concerne les faits essentiels à l'analyse de la situation familiale, la Commission a déclaré que M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker parlait souvent en termes généraux et qu'elle n'apportait donc pas les éléments de preuve nécessaires pour établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille.

[104] La liste figurant au paragraphe 214 des motifs de la Commission suit immédiatement ces observations. Lue dans son contexte, si j'ai bien compris, la Commission ne dit pas à ce stade qu'une personne invoquant une discrimination fondée sur la situation de famille doit nécessairement fournir ce niveau de renseignements détaillés dans tous les cas. Ce n'est clairement pas ce que le droit prescrit.

[105] Cependant, après avoir observé la nature très générale des éléments de preuve fournis par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker en ce qui concerne les questions importantes, la Commission, au paragraphe 214, cerne les types de renseignements qui n'ont pas été fournis par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker en ce qui concerne diverses questions, confirmant ainsi le caractère général des renseignements qu'elle a fournis à cet égard.

[106] Par exemple, la Commission a fait remarquer qu'aucune preuve précise n'avait été apportée concernant le rôle joué par le mari de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, sauf le fait qu'il s'agissait d'un chirurgien travaillant dans deux hôpitaux différents qui était très occupé. Aucune information n'a été fournie à la Commission quant aux heures qu'il a travaillées ou au rôle qu'il a joué dans le fonctionnement de l'unité familiale. Il s'agissait clairement de renseignements pertinents pour l'analyse de la discrimination fondée sur la situation de famille : arrêt *Johnstone*, précité, au para. 96.

[107] Il est vrai que certaines des activités menées par M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker relevaient de sa seule responsabilité, comme l'allumage des bougies du Shabbat. Toutefois, la plupart des obligations familiales en litige (telles que la présence aux rendez-vous médicaux, les réunions avec les enseignants et les tuteurs, le transport des enfants à l'école et l'aide aux devoirs) incombaient conjointement à M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker et à son mari. La Commission n'était manifestement pas satisfaite du niveau de renseignement fourni pour expliquer pourquoi l'autre membre adulte de la famille n'aurait pas pu alléger la charge de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker.

[108] Les commentaires de la Commission concernant le manque de détails sur les différents rendez-vous et réunions doivent également être replacés dans leur contexte. J'ai déjà passé en revue les questions soulevées par l'affirmation de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker selon laquelle elle s'est rendue à une cinquantaine de rendez-vous chez le dentiste en l'espace d'un an. En raison de son exagération apparente quant à l'étendue de ses obligations à cet égard, la Commission aurait souhaité, de manière tout à fait compréhensible et raisonnable, obtenir une confirmation indépendante de ses affirmations concernant la fréquence de sa présence à d'autres types de rendez-vous.

[109] À la lumière de ce qui précède, M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker ne m'a pas convaincue que la Commission avait commis une erreur dans son analyse de la situation de famille ou que sa conclusion selon laquelle elle n'avait pas établi une preuve *prima facie* de discrimination pour ce motif était déraisonnable.

VI. Règlement proposé

[110] Pour ces motifs, je rejeterais la demande de contrôle judiciaire de M<sup>e</sup> Tarek-Kaminker, le tout avec dépens.

« Anne L. Mactavish »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Yves de Montigny, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

J.B. Laskin, j.c.a. »

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-332-21  
**INTITULÉ :** ANJIE TAREK-KAMINKER c.  
PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA  
**LIEU DE L'AUDIENCE :** OTTAWA (ONTARIO)  
**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 31 MAI 2023  
**MOTIFS DU JUGEMENT :** LA JUGE MACTAVISH  
**Y ONT SOUSCRIT :** LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LASKIN  
**DATE DES MOTIFS :** LE 13 JUIN 2023

**COMPARUTIONS :**

Sean McGee POUR L'APPELANTE  
Alison McEwen  
Joel Stelpstra POUR L'INTIMÉ  
Amanda Bergmann

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Ravenlaw LLP/s.r.l. POUR L'APPELANTE  
Avocats  
Ottawa (Ontario)  
Shalene Curtis-Micallef POUR L'INTIMÉ  
Sous-procureure générale du Canada