

A-214-13
2014 FCA 131

A-214-13
2014 CAF 131

Canadian Human Rights Commission (*Appellant*)

La Commission canadienne des droits de la personne
(*appelante*)

v.

c.

Attorney General of Canada and Bronwyn Cruden
(*Respondents*)

Le procureur général du Canada et Bronwyn Cruden
(*intimés*)

INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. CRUDEN

RÉPERTORIÉ : CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. CRUDEN

Federal Court of Appeal, Pelletier, Dawson and Webb,
J.J.A. — Ottawa, March 26 and May 20, 2014.

Cour d'appel fédérale, juges Pelletier, Dawson et Webb,
J.C.A. — Ottawa, 26 mars et 20 mai 2014.

Human Rights — Appeal from Federal Court decision allowing judicial review of Canadian Human Rights Tribunal decision — Respondent Bronwyn Cruden, employee of Canadian International Development Agency, diabetic — Afghanistan posting curtailed due to hypoglycemic incident, following which she was returned to Canada against her wishes — Respondent subsequently applying for other postings in Afghanistan, without success — Tribunal concluding respondent had established prima facie case of discrimination against employer — However, Tribunal also finding that having to accommodate respondent in Afghanistan would pose undue hardship — Tribunal, however, awarding certain other monetary amounts, other systemic remedies — Federal Court finding that once finding of undue hardship had been made, complaint should have been dismissed as conduct not then discriminatory practice for purposes of Canadian Human Rights Act — Federal Court correct in its finding — Once Tribunal found undue hardship imposed on CIDA to accommodate respondent's needs in posting her to Afghanistan, complaint should have been dismissed — No separate procedural duty to accommodate under Canadian Human Rights Act giving rise to remedies if employer establishes that it satisfied all three parts of test for determining whether prima facie discriminatory standard is bona fide occupational requirement as set out in British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU — Supreme Court of Canada not intending to create separate procedural right to accommodate — Tribunal should have found employer not participating in discriminatory practice in relation to postings in Afghanistan — Appeal dismissed.

Droits de la personne — Appel d'une décision de la Cour fédérale par laquelle celle-ci a accueilli une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne — L'intimée Bronwyn Cruden, employée de l'Agence canadienne de développement international, souffre de diabète — Son affectation en Afghanistan a été écourtée en raison d'un accident hypoglycémique, à la suite duquel elle a dû rentrer au Canada contre son gré — L'intimée a par la suite demandé d'autres affectations en Afghanistan, mais sans succès — Le Tribunal a conclu que l'intimée avait établi une preuve prima facie de discrimination de la part de son employeur — Cependant, le Tribunal a également conclu que le fait d'avoir à prendre des mesures d'accommodement en faveur de l'intimée en Afghanistan constituerait une contrainte excessive — Il a tout de même accordé des indemnités pécuniaires autrement motivés, ainsi que des mesures de réparations systémiques — La Cour fédérale a affirmé qu'une fois qu'on eut conclu à la contrainte excessive, on aurait dû rejeter la plainte puisque la ligne de conduite attaquée ne constituait alors pas un acte discriminatoire pour l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne — La Cour fédérale a eu raison de conclure comme elle l'a fait — Une fois qu'il eut conclu que la satisfaction des besoins de l'intimée en Afghanistan aurait constitué pour l'employeur une contrainte excessive, le Tribunal aurait dû rejeter la plainte — La Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoit pas d'obligation procédurale distincte d'adaptation qui pourrait justifier des mesures de réparation lorsque l'employeur démontre qu'il remplit les trois conditions du critère établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU — La Cour suprême du Canada n'avait pas l'intention de créer un droit procédural distinct en matière d'adaptation — Le Tribunal aurait dû conclure que l'employeur ne commettait pas d'acte discriminatoire relativement à l'affectation de ses employés en Afghanistan — Appel rejeté.

This was an appeal from a Federal Court decision allowing an application for judicial review of a decision of the Canadian Human Rights Tribunal (Tribunal) which concluded that the respondent had established a *prima facie* case of discrimination against her employer.

The respondent, Bronwyn Cruden, has type 1 diabetes and is insulin dependent. An employee of the Canadian International Development Agency (employer), she requested a posting to Afghanistan. Her posting in 2008 was curtailed due to a hypoglycemic incident, following which she was returned to Canada against her wishes. The respondent subsequently applied for other postings in Afghanistan, without success.

The Tribunal concluded that the respondent had established a *prima facie* case of discrimination against her employer, and found that it had failed to meet its procedural duty to accommodate the respondent. However, the Tribunal also found that it would pose an undue hardship on the employer to have to accommodate the respondent in Afghanistan. As a result of this finding the Tribunal did not award any amount that would have been directly linked to a posting in Afghanistan. The Tribunal did, however, award certain other monetary amounts and other systemic remedies.

According to the appellant and Ms. Cruden, the Tribunal's decision had to stand even though there was a finding of undue hardship, on the basis that there was a procedural duty (separate and apart from the substantive duty) in the accommodation process. The Federal Court disagreed and found that once a finding of undue hardship had been made, the complaint should have been dismissed as the conduct would not then be a discriminatory practice for the purposes of the *Canadian Human Rights Act*.

Held, the appeal should be dismissed.

The Federal Court was correct in its finding. In this case, the only reasonable interpretation of the applicable provisions of the *Canadian Human Rights Act* was that once the Tribunal found that accommodating the respondent's needs in Afghanistan would have imposed an undue hardship on the employer, the complaint should have been dismissed. There is no separate procedural duty to accommodate under the *Canadian Human Rights Act* that could give rise to remedies if the employer establishes that it has satisfied all three parts of the test for determining whether a *prima facie* discriminatory standard is a *bona fide* occupational requirement as set out in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*. The Supreme Court of Canada

Il s'agissait d'un appel d'une décision de la Cour fédérale par laquelle celle-ci a accueilli une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal) concluant que l'intimée avait établi une preuve *prima facie* de discrimination à l'encontre de son employeur.

L'intimée Bronwyn Cruden souffre de diabète du type 1 et est insulino-dépendante. Employée de l'Agence canadienne de développement international (employeur), elle a demandé à être affectée en Afghanistan. Son affectation en 2008 a été écourtée en raison d'un accident hypoglycémique, à la suite duquel elle a dû rentrer au Canada contre son gré. L'intimée a par la suite demandé d'autres affectations en Afghanistan, mais sans succès.

Le Tribunal a conclu que l'intimée avait établi une preuve *prima facie* de discrimination à l'encontre de son employeur, et que ce dernier ne s'était pas acquittée de son obligation procédurale de prendre des mesures d'accommodement en faveur de l'intimée. Cependant, le Tribunal a également conclu que le fait d'avoir à prendre des mesures d'accommodement en faveur de l'intimée en Afghanistan constituerait une contrainte excessive. En raison de cette conclusion, le Tribunal n'a pas accordé d'indemnité se rapportant directement à une affectation en Afghanistan. Il a cependant accordé des indemnités pécuniaires autrement motivés, ainsi que des mesures de réparations systémiques.

Selon l'appelante et M^{me} Cruden, la décision du Tribunal devait être confirmée malgré la conclusion relative à la contrainte excessive, en raison de l'existence d'une obligation procédurale d'adaptation (distincte de l'obligation de fond). La Cour fédérale a rejeté cette thèse, affirmant qu'une fois qu'on eut conclu à la contrainte excessive, on aurait dû rejeter la plainte puisque la ligne de conduite attaquée ne constituait alors pas un acte discriminatoire pour l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Arrêt : l'appel doit être rejeté.

La Cour fédérale a eu raison de conclure comme elle l'a fait. En l'espèce, la seule interprétation raisonnable des dispositions applicables de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* était la suivante : une fois qu'il eut conclu que la satisfaction des besoins de l'intimée en Afghanistan aurait constitué pour l'employeur une contrainte excessive, le Tribunal aurait dû rejeter la plainte. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne prévoit pas d'obligation procédurale distincte d'adaptation qui pourrait justifier des mesures de réparation lorsque l'employeur démontre qu'il remplit les trois conditions du critère établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, et visant à déterminer si

was not intending to create a separate procedural right to accommodate.

Having found that it would impose an undue hardship on the employer to accommodate the respondent's needs in Afghanistan, the Tribunal should have found that the employer was not participating in a discriminatory practice in relation to its postings in Afghanistan.

STATUTES AND REGULATIONS CITED

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6.

CASES CITED

DECISIONS CONSIDERED:

Telfer v. Canada (Revenue Agency), 2009 FCA 23, [2009] 4 C.T.C. 123; *Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2013 SCC 36, [2013] 2 S.C.R. 559; *Canada (Attorney General) v. Johnstone*, 2014 FCA 110, [2015] 2 F.C.R. 548; *McLean v. British Columbia (Securities Commission)*, 2013 SCC 67, [2013] 3 S.C.R. 895; *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3, (1999), 176 D.L.R. (4th) 1; *ADGA Group Consultants Inc. v. Lane*, 2008 CanLII 39605, 91 O.R. (3d) 649 (Div. Ct.); *Emergency Health Services Commission v. Cassidy*, 2011 BCSC 1003, 72 C.H.R.R. D/433.

APPEAL from a decision of the Federal Court (2013 FC 520, [2014] 4 F.C.R. 612) allowing an application for judicial review of a decision of the Canadian Human Rights Tribunal (2011 CHRT 13). Appeal dismissed.

APPEARANCES

Brian Smith for appellant.
Robert MacKinnon, Elizabeth Kikuchi and Max Binnie for respondents.

SOLICITORS OF RECORD

Canadian Human Rights Commission, Ottawa, for appellant.
Deputy Attorney General of Canada for respondents.

une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée. La Cour suprême du Canada n'avait pas l'intention de créer un droit procédural distinct en matière d'adaptation.

Ayant conclu que l'adaptation aux besoins de l'intimée en Afghanistan constituerait pour son employeur une contrainte excessive, le Tribunal aurait dû également conclure que l'employeur ne commettait pas d'acte discriminatoire relativement à l'affectation de ses employés en Afghanistan.

LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6.

JURISPRUDENCE CITÉE

DÉCISIONS EXAMINÉES :

Telfer c. Canada (Agence du revenu), 2009 CAF 23; *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559; *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, [2015] 2 R.C.F. 548; *McLean c. Colombie-Britannique (Securities Commission)*, 2013 CSC 67, [2013] 3 R.C.S. 895; *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3; *ADGA Group Consultants Inc. v. Lane*, 2008 CanLII 39605, 91 R.J.O. (3^e) 649 (C. div.); *Emergency Health Services Commission v. Cassidy*, 2011 BCSC 1003, 72 C.H.R.R. D/433.

APPEL d'une décision de la Cour fédérale (2013 CF 520, [2014] 4 R.C.F. 612) accueillant une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne (2011 TCDP 13). Appel rejeté.

ONT COMPARU

Brian Smith pour l'appelante.
Robert MacKinnon, Elizabeth Kikuchi et Max Binnie pour les intimés.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa, pour l'appelante.
Le sous-procureur général du Canada pour les intimés.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[1] WEBB J.A.: This is an appeal from the judgment of Justice Zinn [*Canada (Attorney General) v. Cruden*] (2013 FC 520, [2014] 4 F.C.R. 612) who allowed the application for judicial review of the decision of the Canadian Human Rights Tribunal dated September 23, 2011 [*Cruden v. Canadian International Development Agency & Health Canada*] (2011 CHRT 13), and set aside this decision. For the reasons that follow I would dismiss this appeal.

I. Facts

[2] The facts are set out in detail in the decision of the Tribunal and in the reasons of the Federal Court Judge. The facts are not in dispute and can be briefly summarized as follows. Ms. Cruden has type 1 diabetes and is insulin dependent. Ms. Cruden was an employee of the Canadian International Development Agency (CIDA) in its corporate section. She wanted to be a development officer in the program section but she lacked field experience. To gain field experience she applied for postings in Afghanistan. In 2007 persons who were to be posted on temporary assignments to Afghanistan were not required to have any medical assessment completed prior to being posted.

[3] She had two temporary assignments in Afghanistan. The first one was in 2007 and it was completed without incident. During her second temporary posting in 2008 she had a hypoglycemic incident which resulted in her posting being curtailed and, against her wishes, she was returned to Canada. Following this incident, persons who were to be posted to Afghanistan on temporary assignments were required to be assessed medically before being assigned to work there. Health Canada also developed the Medical Evaluation Guidelines for Posting, Temporary Duty or Travel to Afghanistan (the Afghanistan Guidelines). Although Ms. Cruden applied for other postings in Afghanistan, she was unable to convince CIDA that the Afghanistan Guidelines did not apply or should not have been applied to her and she was

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

[1] LE JUGE WEBB, J.C.A. : La Cour est saisie d'un appel du jugement [*Canada (Procureur général) c. Cruden*] (2013 CF 520, [2014] 4 R.C.F. 612) par lequel le juge Zinn a accueilli la demande de contrôle judiciaire de la décision en date du 23 septembre 2011 du Tribunal canadien des droits de la personne [*Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada*] (2011 TCDP 13) et a annulé cette décision. Pour les motifs dont l'exposé suit, je rejeterais cet appel.

I. Les faits

[2] Les faits de l'espèce, exposés en détail dans la décision du Tribunal et dans les motifs du juge de la Cour fédérale, ne sont pas contestés et peuvent se résumer brièvement comme suit. M^{me} Cruden souffre de diabète du type 1 et est insulino-dépendante. D'abord employée à la section organisationnelle de l'Agence canadienne de développement international (l'ACDI), elle souhaitait devenir agente de développement à la section des programmes, mais manquait pour ce faire d'expérience acquise sur le terrain. Afin d'acquérir de l'expérience de cette nature, elle a demandé à être affectée en Afghanistan. En 2007, les affectations temporaires en Afghanistan n'étaient pas subordonnées à une évaluation médicale préalable.

[3] M^{me} Cruden a obtenu deux affectations temporaires en Afghanistan. La première, en 2007, s'est passée sans incident, mais la seconde, en 2008, a été écourtée en raison d'un accident hypoglycémique qu'elle a subi, à la suite duquel elle a dû rentrer au Canada contre son gré. Après cet événement, on a soumis les affectations temporaires en Afghanistan à une évaluation médicale préalable. En outre, Santé Canada a établi un document intitulé « Directives concernant les évaluations médicales en vue d'une autorisation préalable à une affectation, à un service temporaire ou à un voyage en Afghanistan » (les Directives sur l'Afghanistan). M^{me} Cruden a par la suite demandé d'autres affectations en Afghanistan, mais sans succès, n'ayant pu convaincre l'ACDI que les Directives sur l'Afghanistan ne s'appliquaient pas à son

not offered any other assignment there. There is no dispute that if Ms. Cruden did not have type 1 diabetes or if the Afghanistan Guidelines had not been applied, she would have been posted in Afghanistan again.

II. Decision of the Canadian Human Rights Tribunal

[4] The Canadian Human Rights Tribunal (Tribunal) concluded that Ms. Cruden had established a *prima facie* case of discrimination against Health Canada because the Afghanistan Guidelines provided that “no one with a chronic medical condition is allowed to be posted to Afghanistan” (paragraph 72 of the decision of Tribunal and paragraph 34 of the decision of the Federal Court Judge). The Tribunal also found that Health Canada had failed to establish that the conduct was not discriminatory.

[5] In relation to the complaint against CIDA, the Tribunal found that Ms. Cruden had also established a *prima facie* case of discrimination against CIDA. In paragraph 90 of the decision of the Tribunal it is noted that:

The factual evidence established that she was always considered a competent employee and, if not for her disability and the application of the *Afghanistan Guidelines*, she would have been posted in Afghanistan like the rest of her team. [Emphasis in original.]

[6] The Tribunal also found that “CIDA has not met its procedural duty to accommodate the complainant. On this basis, CIDA has not provided a *bona fide* justification for its discriminatory practices under sections 7 and 10 of the *CHRA*” (paragraph 111 of the decision of the Tribunal).

[7] However, the Tribunal also noted [at paragraph 113] that:

Although CIDA did not establish that it considered every possible accommodative measure up to the point of undue hardship, I will examine whether it would cause undue

cas ou n’auraient pas dû y être appliquées. Il est acquis aux débats que, si elle n’avait pas souffert de diabète de type 1 ou n’eût été la mise en œuvre des Directives sur l’Afghanistan, M^{me} Cruden aurait été de nouveau affectée dans ce pays.

II. La décision du Tribunal canadien des droits de la personne

[4] Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) a conclu que M^{me} Cruden avait établi une preuve *prima facie* de discrimination de la part de Santé Canada, en raison du passage des Directives sur l’Afghanistan selon lequel « une personne souffrant d’un problème de santé chronique ne peut pas être affectée en Afghanistan » (paragraphe 72 de la décision du Tribunal et paragraphe 34 de la décision de la Cour fédérale). Le Tribunal a également conclu que Santé Canada n’avait pas démontré que cette ligne de conduite n’était pas discriminatoire.

[5] Pour ce qui concerne la plainte contre l’ACDI, le Tribunal a conclu que M^{me} Cruden avait aussi établi une preuve *prima facie* de discrimination de la part de cet organisme. On lit en effet au paragraphe 90 de la décision du Tribunal :

Selon la preuve factuelle, elle a toujours été considérée comme une employée compétente et, n’eût été de sa déficience et de l’application des Directives sur l’Afghanistan, elle aurait été affectée dans ce pays comme le reste de son équipe.

[6] Le Tribunal a aussi conclu que : « l’ACDI ne s’est pas acquittée de son obligation procédurale de prendre des mesures d’accommodement en faveur de la plaignante. Cela étant, l’ACDI n’a pas fourni de motif justifiable pour ses actes discriminatoires au regard des articles 7 et 10 de la LCDP » (paragraphe 111 de la décision du Tribunal).

[7] Cependant, le Tribunal a poursuivi son raisonnement en ces termes [au paragraphe 113] :

Même si l’ACDI n’a pas établi qu’elle a pris en considération toutes les mesures d’accommodement possibles jusqu’à contrainte excessive, j’examinerai si le fait que l’ACDI prenne

hardship to CIDA to accommodate the complainant in Afghanistan. I find it necessary to perform this analysis as the parties made substantial submissions on this point and this determination relates to some of the remedies sought by the complainant.

[8] The Tribunal then went on to find that “it would pose an undue hardship on CIDA to have to accommodate [Ms. Cruden] in Afghanistan” (paragraph 117 of the decision of the Tribunal). As a result of this finding the Tribunal did not award any amount that would have been directly linked to a posting in Afghanistan. The Tribunal did, however, award certain other monetary amounts and other systemic remedies.

III. Decision of the Federal Court

[9] At the Federal Court hearing, the parties did not dispute the finding of the Tribunal that it would have imposed an undue hardship on CIDA to post Ms. Cruden to a position in Afghanistan. It was the position of the Canadian Human Rights Commission and Ms. Cruden that the decision of the Tribunal should stand even though there was a finding of undue hardship, on the basis that there was a procedural duty (separate and apart from the substantive duty) in the accommodation process. The Federal Court Judge disagreed and found that once a finding of undue hardship had been made, the complaint should have been dismissed as the conduct would not then be a discriminatory practice for the purposes of the *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6 (CHRA).

IV. Standard of Review

[10] As noted by this Court in *Telfer v. Canada (Revenue Agency)*, 2009 FCA 23, [2009] 4 C.T.C. 123, at paragraph 18:

... on an appeal from a decision disposing of an application for judicial review, the question for the appellate court to decide is simply whether the court below identified the appropriate standard of review and applied it correctly. The

de telles mesures en faveur de la plaignante en Afghanistan lui imposerait une contrainte excessive. Il est nécessaire selon moi de faire cette analyse, parce que les parties ont présenté d'importantes observations sur ce point et que cette détermination est liée à certaines des mesures de redressement que la plaignante souhaite obtenir.

[8] Le Tribunal a conclu de cette analyse que, « pour l'ACDI, le fait d'avoir à prendre des mesures d'accommodement en faveur de [M^{me} Cruden] en Afghanistan constituerait une contrainte excessive » (paragraphe 117 de la décision du Tribunal). En raison de cette conclusion, le Tribunal n'a pas accordé d'indemnité se rapportant directement à une affectation en Afghanistan. Il a cependant accordé des indemnités pécuniaires autrement motivées, ainsi que des mesures de réparation systémiques.

III. La décision de la Cour fédérale

[9] Les parties n'ont pas contesté à l'audience de la Cour fédérale la conclusion du Tribunal selon laquelle l'affectation de M^{me} Cruden en Afghanistan aurait constitué une contrainte excessive pour l'ACDI. Selon la Commission canadienne des droits de la personne et M^{me} Cruden, la décision du Tribunal devait être confirmée malgré la conclusion relative à la contrainte excessive, en raison de l'existence d'une obligation procédurale d'adaptation (distincte de l'obligation de fond). Le juge de la Cour fédérale a rejeté cette thèse, affirmant qu'une fois qu'on eut conclu à la contrainte excessive, on aurait dû rejeter la plainte puisque la ligne de conduite attaquée ne constituait alors pas un acte discriminatoire pour l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (la LCDP).

IV. La norme de contrôle

[10] Notre Cour a formulé les observations suivantes au paragraphe 18 de l'arrêt *Telfer c. Canada (Agence du revenu)*, 2009 CAF 23 :

[...] lorsqu'une décision en matière de contrôle judiciaire est portée en appel, le rôle de la juridiction d'appel consiste simplement à décider si la juridiction inférieure a employé la norme de contrôle appropriée et si elle l'a appliquée

appellate court is not restricted to asking whether the first-level court committed a palpable and overriding error in its application of the appropriate standard.

This approach was approved by the Supreme Court of Canada in *Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2013 SCC 36, [2013] 2 S.C.R. 559, paragraph 45.

[11] The parties and the Federal Court Judge all agreed at the hearing of the application for judicial review that the appropriate standard of review for the decision of the Tribunal was reasonableness. In this appeal the parties also submitted that the appropriate standard of review was reasonableness, but the Canadian Human Rights Commission and Ms. Cruden submit that although the Federal Court Judge correctly identified reasonableness as the appropriate standard of review, he did not apply it correctly.

[12] Subsequent to the hearing of the appeal in this matter, this Court released its decision in *Canada (Attorney General) v. Johnstone*, 2014 FCA 110, [2015] 2 F.C.R. 548. In paragraph 44 of that decision this Court held that the standard of review was correctness in relation to the two legal issues that were to be decided, which were:

- (a) the meaning and scope of “family status” as a prohibited ground of discrimination, and
- (b) the applicable legal test under which a finding of *prima facie* discrimination may be made under that prohibited ground.

[13] While this decision raises the issue of whether reasonableness or correctness is the appropriate standard of review in this case, I would reach the same conclusion whether the standard of review is reasonableness or correctness.

correctement. Le rôle de la juridiction d’appel ne se limite pas à se demander si la juridiction inférieure a commis une erreur manifeste et dominante en appliquant la norme de contrôle appropriée.

La Cour suprême du Canada a approuvé cette approche au paragraphe 45 de son arrêt *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559.

[11] Les parties et le juge de la Cour fédérale ont tous convenu à l’audience de la demande de contrôle judiciaire que la norme de contrôle applicable à la décision du Tribunal était celle du caractère raisonnable. Dans le présent appel, les parties font également valoir que la norme de contrôle applicable est celle du caractère raisonnable, mais la Commission canadienne des droits de la personne et M^{me} Cruden ajoutent que, si le juge de la Cour fédérale a eu raison de conclure que le caractère raisonnable était la norme de contrôle applicable, il ne l’a pas appliquée correctement.

[12] Notre Cour a prononcé, postérieurement à l’audience du présent appel, un arrêt intitulé *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, [2015] 2 R.C.F. 548, au paragraphe 44 duquel elle a dit que relevaient de la norme de la décision correcte les deux questions juridiques à trancher, soit :

- a) le sens et la portée de « situation de famille » en tant que motif de distinction illicite;
- b) le critère juridique permettant de conclure à l’existence de discrimination de prime abord fondée sur ce motif de distinction illicite.

[13] Il est vrai que cet arrêt soulève la question de savoir si la présente espèce est assujettie à la norme du caractère raisonnable ou à celle de la décision correcte, mais j’arriverais à la même conclusion dans l’un ou l’autre cas.

V. Analysis

[14] The Federal Court Judge summarized the scheme of the CHRA in paragraph 63 of his reasons. In the following paragraph he noted that:

What is evident from the foregoing is the criticality of a finding of a discriminatory practice. It is an allegation of a discriminatory practice which grounds the complaint and it is the finding of a discriminatory practice that provides the Tribunal with jurisdiction to order remedial action. Moreover, and of particular relevance to this application, a BFOR finding negates, and is a complete defence to, any allegation of a discriminatory practice. In short, and in the context of this case, if CIDA establishes that it cannot accommodate Ms. Cruden's disability in Afghanistan without undue hardship, then there is no discriminatory practice and no violation of the CHRA.

[15] If the standard of review is correctness, I agree that this is the correct interpretation of the provisions of the CHRA. If the standard of review is reasonableness, the following comments of the Supreme Court of Canada in *McLean v. British Columbia (Securities Commission)*, 2013 SCC 67, [2013] 3 S.C.R. 895, (which was rendered after the Federal Court decision in this case) are relevant. Justice Moldaver, writing on behalf of a majority of the justices of the Supreme Court of Canada, noted (at paragraph 38) that:

It will not always be the case that a particular provision permits multiple reasonable interpretations. Where the ordinary tools of statutory interpretation lead to a single reasonable interpretation and the administrative decision maker adopts a different interpretation, its interpretation will necessarily be unreasonable — no degree of deference can justify its acceptance; see, e.g., *Dunsmuir*, at para. 75; *Mowat*, at para. 34. In those cases, the “range of reasonable outcomes” (*Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339, at para. 4) will necessarily be limited to a single reasonable interpretation — and the administrative decision maker must adopt it.

[16] Therefore, if the standard of review is reasonableness, there may still only be one reasonable interpretation based on the wording of the statute and the tools of statutory interpretation. This was the conclusion of the

V. Analyse

[14] Après avoir résumé le régime de la LCDP, au paragraphe 63 de ses motifs, le juge de la Cour fédérale en propose l'interprétation suivante (au paragraphe 64) :

Il ressort clairement des extraits précédents qu'une conclusion relative à l'existence d'un acte discriminatoire est absolument essentielle. En effet, c'est une allégation d'acte discriminatoire qui motive la plainte et c'est la conclusion relative à l'existence d'un acte discriminatoire qui donne au Tribunal le pouvoir de prendre des mesures de réparation. De plus, élément particulièrement pertinent en l'espèce, une conclusion relative à des EPJ rend irrecevable toute allégation d'acte discriminatoire et constitue un moyen de défense complet. En résumé, et dans le contexte de la présente affaire, si l'ACDI établit qu'il lui est impossible de fournir des mesures d'accommodement relativement à la déficience de M^{me} Cruden en Afghanistan sans subir de contrainte excessive, alors il n'y a ni acte discriminatoire, ni violation de la LCDP.

[15] Dans l'hypothèse où la norme de contrôle applicable serait celle de la décision correcte, je pense que le juge de la Cour fédérale a ainsi exposé la juste interprétation des dispositions de la LCDP. Dans l'hypothèse où la norme de contrôle à retenir serait celle du caractère raisonnable, j'estime pertinentes les observations suivantes formulées par le juge Moldaver au nom de la majorité de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *McLean c. Colombie-Britannique (Securities Commission)*, 2013 CSC 67, [2013] 3 R.C.S. 895 (postérieur à la décision de la Cour fédérale en l'espèce) (au paragraphe 38) :

Une disposition ne se prête pas toujours à plusieurs interprétations raisonnables. Lorsque les méthodes habituelles d'interprétation législative mènent à une seule interprétation raisonnable et que le décideur administratif en retient une autre, celle-ci est nécessairement déraisonnable, et nul droit à la déférence ne peut justifier sa confirmation (voir, p. ex., *Dunsmuir*, par. 75; *Mowat*, par. 34). Dans ce cas, les « issues raisonnables possibles » (*Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339, par. 4) se limitent nécessairement à une seule, que le décideur administratif doit adopter.

[16] Par conséquent, même dans le cas où la norme de contrôle à retenir est celle du caractère raisonnable, il peut n'y avoir qu'une seule interprétation raisonnable suivant le libellé de la loi applicable et les instruments

Federal Court Judge and I agree with his conclusion, substantially for the reasons that he stated. Based on the provisions of the CHRA the only reasonable (or correct) interpretation of the applicable provisions is that once the Tribunal found that it would have imposed an undue hardship on CIDA to accommodate the needs of Ms. Cruden in posting her to Afghanistan, the complaint should have been dismissed. There is no separate procedural duty to accommodate under the CHRA that could give rise to remedies if the employer establishes that it has satisfied all three parts of the test for determining whether a *prima facie* discriminatory standard is a *bona fide* occupational requirement as set out in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3 (*Meiorin*).

[17] The Canadian Human Rights Commission and Ms. Cruden argued that the existence of a separate procedural duty to accommodate (notwithstanding that it may impose an undue hardship on the person to accommodate the needs of the particular person) is supported by the decision of the Supreme Court of Canada in *Meiorin*, the decision of the Ontario Superior Court of Justice, Divisional Court in *ADGA Group Consultants Inc. v. Lane*, 2008 CanLII 39605, 91 O.R. (3d) 649 and several human rights tribunal decisions.

[18] The particular paragraph in *Meiorin* that the Canadian Human Rights Commission and Ms. Cruden rely upon is paragraph 66 which is as follows:

Notwithstanding the overlap between the two inquiries, it may often be useful as a practical matter to consider separately, first, the procedure, if any, which was adopted to assess the issue of accommodation and, second, the substantive content of either a more accommodating standard which was offered or alternatively the employer's reasons for not offering any such standard: see generally Lepofsky, *supra*. [Emphasis in original.]

[19] The Federal Court Judge addressed this paragraph of *Meiorin* in paragraphs 69 and 70 of his reasons and I agree with his comments. It seems to me that it should also be noted that this paragraph is part of the discussion

d'interprétation législative. Telle est la conclusion du juge de la Cour fédérale, et j'y souscris, en grande partie pour les motifs qu'il expose. La seule interprétation raisonnable (ou l'interprétation correcte) des dispositions applicables de la LCDP est la suivante : une fois qu'il eut conclu que la satisfaction des besoins de M^{me} Cruden en Afghanistan aurait constitué pour l'ACDI une contrainte excessive, le Tribunal aurait dû rejeter la plainte. La LCDP ne prévoit pas d'obligation procédurale distincte d'adaptation qui pourrait justifier des mesures de réparation lorsque l'employeur démontre qu'il remplit les trois conditions du critère établi par la Cour suprême dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (*Meiorin*), et visant à déterminer si une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée.

[17] La Commission canadienne des droits de la personne et M^{me} Cruden soutiennent que l'existence d'une obligation procédurale distincte d'adaptation aux besoins particuliers (malgré le fait qu'elle puisse constituer une contrainte excessive) est attestée par l'arrêt *Meiorin* de la Cour suprême du Canada, la décision *ADGA Group Consultants Inc. v. Lane*, 2008 CanLII 39605, 91 R.J.O. (3^e) 649, de la Cour divisionnaire de la Cour supérieure de justice de l'Ontario, ainsi que plusieurs décisions de tribunaux des droits de la personne.

[18] Le passage de l'arrêt *Meiorin* qu'invocent spécialement la Commission canadienne des droits de la personne et M^{me} Cruden est son paragraphe 66, libellé comme suit :

Malgré le chevauchement des deux examens, il peut souvent se révéler utile, en pratique, d'examiner séparément, d'abord, la procédure, s'il en est, qui a été adoptée pour étudier la question de l'accommodement, et, ensuite, la teneur réelle d'une norme plus conciliante qui a été offerte ou, subsidiairement, celle des raisons pour lesquelles l'employeur n'a pas offert une telle norme : voir, de manière générale, Lepofsky, *loc. cit.* [Souligné dans l'original.]

[19] Le juge de la Cour fédérale a examiné ce passage de l'arrêt *Meiorin* aux paragraphes 69 et 70 de ses motifs, et je souscris à ses observations. Cependant, il me semble devoir aussi faire remarquer que ledit passage

of the third step in the test proposed by the Supreme Court of Canada in paragraph 54:

Having considered the various alternatives, I propose the following three-step test for determining whether a *prima facie* discriminatory standard is a BFOR. An employer may justify the impugned standard by establishing on the balance of probabilities:

- (1) that the employer adopted the standard for a purpose rationally connected to the performance of the job;
- (2) that the employer adopted the particular standard in an honest and good faith belief that it was necessary to the fulfilment of that legitimate work-related purpose; and
- (3) that the standard is reasonably necessary to the accomplishment of that legitimate work-related purpose. To show that the standard is reasonably necessary, it must be demonstrated that it is impossible to accommodate individual employees sharing the characteristics of the claimant without imposing undue hardship upon the employer.

[20] The comments in paragraph 66 of *Meiorin* are part of the discussion related to this third step. This discussion commences with the following (at paragraph 62):

Step Three

The employer's third and final hurdle is to demonstrate that the impugned standard is reasonably necessary for the employer to accomplish its purpose, which by this point has been demonstrated to be rationally connected to the performance of the job. The employer must establish that it cannot accommodate the claimant and others adversely affected by the standard without experiencing undue hardship.

[21] I agree with the Federal Court Judge that the Supreme Court of Canada was not intending to create a separate procedural right to accommodate. There is simply one question for the purposes of the third step of the test: has the employer [at paragraph 72] “demonstrated that it is impossible to accommodate individual employees sharing the characteristics of the claimant without imposing undue hardship upon the employer”? Once the employer has established this, then it has satisfied the requirements of the third step. Assuming that the first two steps are also satisfied (which they were in this

s’inscrit dans l’étude de la troisième étape du critère exposé en ces termes par la Cour suprême du Canada, au paragraphe 54 de l’arrêt en question :

Après avoir examiné les diverses possibilités qui s’offrent, je propose d’adopter la méthode en trois étapes qui suit pour déterminer si une norme discriminatoire à première vue est une EPJ. L’employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités :

- (1) qu’il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l’exécution du travail en cause;
- (2) qu’il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu’elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu’il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l’employeur subisse une contrainte excessive.

[20] Le paragraphe 66 de l’arrêt *Meiorin* fait partie de l’exposition de cette troisième étape, qui commence par le passage suivant (au paragraphe 62) :

Troisième étape

Le troisième et dernier obstacle que doit franchir l’employeur consiste à démontrer que la norme contestée est raisonnablement nécessaire pour qu’il puisse atteindre l’objet qu’elle vise, dont le lien rationnel avec l’exécution du travail a été démontré à ce stade. L’employeur doit établir qu’il lui est impossible de composer avec le demandeur et les autres personnes lésées par la norme sans subir une contrainte excessive.

[21] Je pense comme le juge de la Cour fédérale que la Cour suprême du Canada n’avait pas l’intention de créer un droit procédural distinct en matière d’adaptation. La troisième étape du critère tient en une seule question : l’employeur a-t-il démontré [au paragraphe 72] « qu’il [lui] est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans [subir] une contrainte excessive »? Dès qu’il a démontré ce fait, l’employeur a rempli la condition de la troisième étape. En supposant que les conditions des deux premières étapes sont aussi remplies (et elles l’étaient dans la

case), it is a *bona fide* occupational requirement and it is not a discriminatory practice.

[22] In *Emergency Health Services Commission v. Cassidy*, 2011 BCSC 1003, 72 C.H.R.R. D/433, Justice Gray reached the same conclusion and she noted (at paragraph 34) that:

While McLachlin J. wrote that it may often be useful to consider any procedure adopted in assessing accommodation, she did not write that such an analytical tool created a separate duty that can be breached. The single question remains of whether the employer could accommodate the employee without experiencing undue hardship.

[23] In *ADGA*, the tribunal had found that the employer had not established that it could not accommodate the employee without imposing undue hardship on the employer. Although there was a separate discussion of the procedural duty to accommodate, the Divisional Court did not examine the statutory basis for this procedural duty but rather it appears to have assumed its existence as it commenced its analysis of the procedural duty to accommodate with a description of this duty in paragraph 107. This case is not a persuasive authority for the statutory existence of this duty.

[24] While there are other decisions of human rights tribunals that have found that remedies could be granted for a failure to satisfy a procedural duty to accommodate even though the accommodation of the particular person would impose an undue hardship on the employer, such decisions cannot lead to a conclusion that such interpretation is reasonable or correct if that interpretation cannot be supported by the applicable legislation. As noted in paragraphs 14 to 16 above, the CHRA does not support this interpretation.

[25] The Canadian Human Rights Commission also submitted that the finding of the Tribunal of undue hardship was based, in part, on incidents that occurred in Afghanistan after Ms. Cruden was denied any further

présente espèce), la norme en cause peut se définir comme une exigence professionnelle justifiée et ne constitue pas un acte discriminatoire.

[22] La juge Gray est arrivée à la même conclusion dans la décision *Emergency Health Services Commission v. Cassidy*, 2011 BCSC 1003, 72 C.H.R.R. D/433, où elle fait observer ce qui suit (au paragraphe 34) :

[TRADUCTION] La juge McLachlin a écrit qu'il peut souvent se révéler utile d'examiner toute procédure adoptée pour évaluer les mesures d'adaptation, mais elle n'a pas écrit que cet instrument d'analyse créait une obligation distincte à laquelle on pouvait manquer. Il ne reste donc qu'une seule question, soit celle de savoir si l'employeur pouvait prendre des mesures d'adaptation aux besoins de l'employé sans subir de contrainte excessive.

[23] Dans l'affaire *ADGA*, le tribunal administratif avait conclu que l'employeur n'avait pas établi qu'il ne pouvait répondre aux besoins de l'employé sans subir de contrainte excessive. Bien qu'elle ait procédé à une analyse distincte de l'obligation procédurale d'adaptation, la Cour divisionnaire n'a pas examiné le fondement législatif de cette obligation, mais paraît plutôt avoir pris son existence pour acquise, puisqu'elle a commencé son analyse de ladite obligation en en donnant une description au paragraphe 107. Cette décision n'a pas valeur persuasive pour établir l'existence législative d'une telle obligation.

[24] Il est vrai que d'autres décisions de tribunaux des droits de la personne ont conclu à la possibilité de prononcer des mesures de réparation pour manquement à une obligation procédurale d'adaptation, même dans des cas où l'adaptation en cause aurait constitué une contrainte excessive pour l'employeur, mais ces décisions ne peuvent nous amener à conclure qu'une telle interprétation est raisonnable ou correcte si elle n'est pas étayée par les dispositions législatives applicables. Or, comme on l'a vu aux paragraphes 14 à 16 ci-dessus, la LCDP n'étaye pas cette interprétation.

[25] La Commission canadienne des droits de la personne fait également valoir que le Tribunal a fondé en partie sa conclusion relative à la contrainte excessive sur des événements qui s'étaient produits en Afghanistan

postings in Afghanistan. The Canadian Human Rights Commission did not argue that the finding of undue hardship by the Tribunal (although based in part on subsequent events) was not reasonable, but rather that after-acquired evidence, although possibly relevant in relation to the remedy, was not relevant in determining whether an employer has complied with the procedural duty to accommodate. The Canadian Human Rights Commission argued that allowing employers to rely on after acquired evidence would mean that employers may establish a *prima facie* discriminatory standard without determining whether it is a *bona fide* occupational requirement and then later seek to justify such standard as a *bona fide* occupational requirement.

[26] However, this argument that after acquired evidence is not relevant to the procedural duty to accommodate presupposes that such separate procedural duty exists and that it could result in remedies under the CHRA even if the employer is able to establish that a *prima facie* discriminatory standard is a *bona fide* occupational requirement. In my opinion, if the employer is able to establish that a *prima facie* discriminatory standard is a *bona fide* occupational requirement (even if this is based on after acquired evidence) the complaint should be dismissed.

[27] In this case, the Tribunal found that to accommodate the needs of Ms. Cruden in posting her to Afghanistan would have imposed undue hardship on CIDA. In paragraph 117 of the decision of the Tribunal it is clearly stated that:

For the following reasons, I find that it would pose an undue hardship on CIDA to have to accommodate the complainant in Afghanistan.

[28] The reasons for finding that it would impose an undue hardship on CIDA are outlined in paragraphs 118 to 160 of the decision of the Tribunal. Having found that it would impose an undue hardship on CIDA to accommodate Ms. Cruden in Afghanistan, the Tribunal should have found that CIDA was not participating in a

après qu'on eut refusé d'y réaffecter M^{me} Cruden. L'argument de la Commission canadienne des droits de la personne n'est pas que la conclusion susdite est déraisonnable (encore qu'elle se fonde en partie sur des événements postérieurs), mais plutôt que la preuve postérieure aux faits, bien qu'elle puisse être pertinente pour la réparation, ne l'est pas pour ce qui est de déterminer si un employeur a rempli son obligation procédurale d'adaptation. Permettre aux employeurs d'invoquer une preuve postérieure aux faits, avance la Commission canadienne des droits de la personne, reviendrait à leur donner la possibilité de fixer une norme discriminatoire à première vue sans déterminer si elle constitue une exigence professionnelle justifiée, puis de chercher plus tard à justifier cette norme en tant qu'exigence d'une telle nature.

[26] Cependant, cet argument selon lequel la preuve postérieure aux faits n'est pas pertinente pour ce qui concerne l'obligation procédurale d'adaptation présuppose qu'une telle obligation procédurale distincte existe et qu'elle pourrait donner lieu à des mesures de réparation sous le régime de la LCDP, même dans le cas où l'employeur serait en mesure d'établir que la norme discriminatoire à première vue constitue une exigence professionnelle justifiée. Or, à mon sens, si l'employeur peut établir (serait-ce par une preuve postérieure aux faits) que la norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée, la plainte formée contre lui doit être rejetée.

[27] En l'espèce, le Tribunal a conclu que la satisfaction des besoins particuliers de M^{me} Cruden en Afghanistan aurait constitué pour l'ACDI une contrainte excessive. Il formule cette conclusion en termes clairs au paragraphe 117 de sa décision :

Pour les motifs qui suivent, je conclus que, pour l'ACDI, le fait d'avoir à prendre des mesures d'accommodement en faveur de la plaignante en Afghanistan constituerait une contrainte excessive.

[28] Le Tribunal expose aux paragraphes 118 à 160 de sa décision les motifs de cette conclusion selon laquelle l'ACDI subirait une contrainte excessive. Or, ayant conclu que l'adaptation aux besoins de M^{me} Cruden en Afghanistan constituerait pour l'ACDI une contrainte excessive, le Tribunal aurait dû également conclure que

discriminatory practice in relation to its postings in Afghanistan. In paragraph 79 of his reasons, the Federal Court Judge also noted that there were no allegations that the way in which Health Canada conducted itself in its dealings with Ms. Cruden was related to any prohibited ground of discrimination. As the Federal Court Judge concluded, once the Tribunal found that it would impose an undue hardship on Ms. Cruden's employer, CIDA, to accommodate her in Afghanistan, the complaint against Health Canada should also have been dismissed.

[29] The Federal Court Judge noted in paragraph 81 of his decision, there may be another situation where the application of the Afghanistan Guidelines could result in a particular employee being denied a posting in Afghanistan even though the needs of such person could be accommodated without imposing an undue hardship on the employer. However, this is not the case in this matter and the Tribunal did not identify any such particular situation. The Federal Court Judge also noted that Health Canada was planning to revise the Afghanistan Guidelines.

[30] Ms. Cruden also argued that the duty to accommodate included a duty to provide other accommodations that would have provided her with similar field experience to what she would have gained in Afghanistan. Ms. Cruden did not file a notice of appeal. This particular issue was not raised in the notice of appeal that was filed by the Canadian Human Rights Commission. The Crown, however, did not object to Ms. Cruden raising this argument.

[31] In any event, it is clear from the decision of the Tribunal that the alleged discriminatory practice was the refusal of CIDA to consider Ms. Cruden for further postings in Afghanistan (paragraph 90 of the decision of the Tribunal). It is also clear that the issue related to Health Canada was also in relation to postings to Afghanistan. Therefore, the issue was whether the discriminatory practice was the practice in relation to postings to Afghanistan and not in relation to postings to any other country. Ms. Cruden, in her complaint,

l'ACDI ne commettait pas d'acte discriminatoire relativement à l'affectation de ses employés en Afghanistan. En outre, le juge de la Cour fédérale a fait observer au paragraphe 79 de ses motifs qu'il n'était pas allégué que la conduite de Santé Canada à l'égard de M^{me} Cruden était liée à un quelconque motif de distinction illicite. Ainsi que l'a conclu le juge de la Cour fédérale, le Tribunal, une fois convaincu que l'adaptation aux besoins de M^{me} Cruden en Afghanistan constituerait une contrainte excessive pour son employeur — l'ACDI —, aurait dû rejeter aussi la plainte formée à l'encontre de Santé Canada.

[29] Le juge de la Cour fédérale a fait observer au paragraphe 81 de sa décision qu'il peut se trouver une autre situation où l'application des Directives sur l'Afghanistan pourrait avoir pour conséquence le refus d'une affectation dans ce pays à un employé déterminé, même s'il était possible pour l'employeur de répondre à ses besoins sans en subir de contrainte excessive. Cependant, cette question ne se pose pas dans la présente espèce, et le Tribunal n'a relevé aucune situation particulière de cette nature. Le juge de la Cour fédérale a également rappelé que Santé Canada prévoyait de réviser les Directives sur l'Afghanistan.

[30] M^{me} Cruden a en outre avancé que l'obligation d'adaptation comprenait l'obligation de prendre d'autres mesures d'adaptation qui lui auraient permis d'acquérir une expérience sur le terrain semblable à celle qu'elle aurait acquise en Afghanistan. M^{me} Cruden n'a pas déposé d'avis d'appel, et la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas soulevé cette question particulière dans l'avis d'appel qu'elle a elle-même déposé. Cependant, la Couronne ne s'est pas opposée à ce que M^{me} Cruden fasse valoir ce moyen.

[31] Quoi qu'il en soit, il appert de la décision du Tribunal que l'acte discriminatoire allégué était le refus de l'ACDI de songer à affecter de nouveau M^{me} Cruden en Afghanistan (paragraphe 90 de la décision du Tribunal). Il est également clair que la question liée à Santé Canada se rapportait aussi aux affectations en Afghanistan. Par conséquent, la question en litige était celle de savoir si la ligne de conduite relative aux affectations en Afghanistan, et non celle relative aux affectations dans quelque autre pays que ce soit,

also noted that she was not seeking accommodation. Therefore, Ms. Cruden cannot succeed in this argument.

[32] As a result, I would dismiss the appeal. While costs would normally follow the outcome, since the Canadian Human Rights Commission has a public interest mandate, I would not award costs against it. Since Ms. Cruden did not file a notice of appeal and since she only raised one new issue, I would not award costs against her.

PELLETIER J.A.: I agree.

DAWSON J.A.: I agree.

constituait un acte discriminatoire. Qui plus est, M^{me} Cruden a précisé dans sa plainte qu'elle ne demandait pas la prise de mesures d'adaptation. Elle ne saurait donc avoir gain de cause avec ce moyen.

[32] En conséquence, je rejetterais l'appel. Les dépens devraient normalement suivre l'issue de l'instance, mais je n'adjugerais aucuns dépens contre la Commission canadienne des droits de la personne, étant donné son mandat d'intérêt public, ni contre M^{me} Cruden, puisqu'elle n'a pas déposé d'avis d'appel et n'a mis en litige qu'une seule question nouvelle.

LE JUGE PELLETIER, J.C.A. : Je suis d'accord.

LA JUGE DAWSON, J.C.A. : Je suis d'accord.