



« Faire en sorte que les Canadiennes
et les Canadiens jouissent de chances
égales d'accès aux possibilités qu'offre
la société grâce à l'interprétation juste
et équitable de la Loi canadienne sur
les droits de la personne et de la Loi sur
l'équité en matière d'emploi. »

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Le Tribunal est la seule entité légalement habilitée à déterminer si une personne a commis un acte discriminatoire aux termes de la Loi. Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public ainsi que la communication par téléphone de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre chef et ne peut pas non plus faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Les délais déraisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération indue de la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne — ceux des individus, des intimés et de la population canadienne dans son ensemble — sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.

Au contraire des années précédentes, le présent rapport annuel fait une large place à la présentation du fonctionnement et des résultats du Tribunal ainsi que des points à améliorer pour rehausser la qualité du service offert aux Canadiens.

Le 31 mars 2004

L'honorable Dan Hays, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2003 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président,



J. Grant Sinclair

Le 31 mars 2004

L'honorable Peter Milliken, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2003 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président,



J. Grant Sinclair

Table des matières

Message du président	1
Bilan de l'année	3
Une autre année de changements imposés	3
Charge de travail	3
Nouvelles procédures de la Commission	5
Changements au Tribunal par suite de la nouvelle orientation de la Commission	6
Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal	7
Changements au niveau de la haute gestion du Tribunal	8
Déménagement	9
Discussion libre sur les règlements des causes en droits de la personne	10
Incidence des règlements sur les Canadiens et les Canadiennes	11
Incidence des règlements sur les parties en litige	11
Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal	11
Résultats en 2003	13
Offrir un processus d'audience en temps opportun	14
Parties non représentées	15
Réponses du Tribunal	15
Établissement du rôle	16
Interventions par requête et contestations de la procédure	16
Perspective	17
Rendre des décisions en temps opportun	18
Modifications à la LCDP	18
Services et information aux parties en cause et au public	18
Améliorer l'accessibilité et l'utilisation par le public des documents publics du Tribunal	19
Le point sur d'autres aspects du Tribunal	20
Fonction de contrôleur moderne	20
Règles de procédure du Tribunal	20
Équité en matière d'emploi	21
Équité salariale	21
Causes	22
Décisions rendues par le Tribunal	22
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale	32
Décisions sur requêtes, objections, questions préliminaires, etc.	37
Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour fédérale	37
Annexe 1 : Organigramme	39
Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience	40
Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne	41
Audiences	41
Appels	41
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne	42
Annexe 4 : Greffe du Tribunal	46
Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal	48



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2003

ISBN 0-662-67903-2

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2003

Message du président

L'année écoulée a été particulièrement importante pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Des développements fondamentaux annoncent des changements substantiels dans la façon dont le Tribunal exécute son mandat.

Le premier d'entre eux est l'arrêt de la Cour suprême du Canada qui confirme l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Depuis longtemps, en effet, certains se demandaient si le Tribunal canadien des droits de la personne était suffisamment indépendant du gouvernement et de la Commission canadienne des droits de la personne pour garantir équité et impartialité aux parties aux litiges qu'il instruit. Cette question a donné lieu à de nombreuses contestations devant le Tribunal et d'autres juridictions sur des questions de compétence. Le récent arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bell Canada* a mis fin à l'incertitude.

Les changements survenus à la Commission canadienne des droits de la personne auront indubitablement une profonde incidence sur les affaires du Tribunal dans les mois et les années à venir. Le Tribunal n'a aucun contrôle sur le nombre de cas dont il est saisi. C'est la Commission qui décide du renvoi d'une cause pour audience. Conséquence des récentes modifications apportées aux méthodes de renvoi de la Commission : le Tribunal prévoit une augmentation de 225 p. 100 de sa charge de travail en 2003-2004 par rapport à 2002-2003. Cette situation aura évidemment d'énormes répercussions sur

le travail du Tribunal, et elle remet sérieusement en question le niveau de financement actuel.

La décision de la Commission de limiter sa participation dans la majorité des cas portés devant le Tribunal est aussi une modification importante à l'instruction des causes relatives aux droits de la personne. Par le passé, l'intérêt des plaignants cadrait souvent avec l'intérêt de la Commission dans une cause donnée, de sorte que nombre d'entre eux pouvaient comparaître devant le Tribunal sans avoir à embaucher leur propre conseiller juridique. Ce facteur a largement contribué à uniformiser les règles du jeu, puisque la plupart des plaignants n'ont pas les moyens de se payer une représentation par avocat, alors qu'à l'échelle fédérale, la plupart des intimés sont de grandes sociétés ou des ministères qui disposent de ressources leur permettant d'être bien représentés aux audiences du Tribunal.

La participation limitée de la Commission aux audiences du Tribunal signifie que la majorité des plaignants vont devoir assurer eux-mêmes leur représentation. Il n'y a aucun doute que cette perspective effraiera certains d'entre eux, qui abandonneront tout simplement leur plainte. D'autres pourraient ne pas avoir les ressources psychologiques, émotionnelles ou intellectuelles pour agir. Pour ces plaignants — des personnes que la Cour suprême a décrites comme défavorisées et démunies — l'accessibilité véritable des recours instaurés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pourrait s'avérer illusoire.

Message du président (suite)

Compte tenu des difficultés qu'auront à surmonter les plaideurs qui assureront eux-mêmes leur représentation dans une procédure qu'ils ne connaissent pas bien, le temps nécessaire à traiter les causes qui feront l'objet d'une audience sera inévitablement plus long. Et cela coûtera plus cher au trésor public ainsi qu'aux intimés.

Le Tribunal a pris certaines mesures pour mieux relever les défis inhérents au changement d'approche de la Commission. Aussi a-t-il rétabli son programme de médiation dans le but d'aider les parties à régler leur différend par négociation, sans devoir recourir à une audience devant le Tribunal. Il est également à examiner de près les formulaires et les procédures afin de voir comment rendre le tout plus accessible à des personnes sans formation juridique tout en sauvegardant l'équité. On envisage aussi d'utiliser de plus en plus la technologie, notamment la vidéoconférence, de manière à aider les parties qui se trouveraient dans des régions isolées.

Cependant, notre rôle d'arbitre impartial signifie qu'il y a des limites à ce que le Tribunal peut faire sans compromettre son impartialité et, du même coup, l'intégrité du processus. Étant donné le cadre législatif et les limites budgétaires actuels, les mesures prises par la Commission sont à l'évidence une tentative bien intentionnée de régler un problème maintes fois soulevé en ce qui concerne les retards dans le traitement des plaintes. Néanmoins,

nous avons confiance que cette approche n'occasionnera pas d'autres genres de retards ou encore ne minera pas l'intégrité du traitement des plaintes en matière de droits de la personne.

En réponse aux observations formulées depuis longtemps relativement à l'efficacité du processus de plaintes en matière de droits de la personne, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été chargé de réviser le processus actuel et de recommander des moyens d'améliorer le système. Ce comité, sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, a examiné soigneusement la question et consulté de nombreuses parties intéressées. En juin 2000, il a présenté des recommandations détaillées en vue d'une refonte complète du système de traitement des plaintes. Le gouvernement a le rapport du comité La Forest depuis plus de trois ans. L'époque des solutions de rapiécage est révolue. Le Canada est fier de son dossier en matière de droits de la personne. Toutefois, pour tenir la promesse d'égalité formulée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il faut procéder à une refonte complète et réfléchie du processus de plaintes en matière de droits de la personne.



J. Grant Sinclair

Bilan de l'année



Une autre année de changements imposés

Le rapport annuel de l'an dernier s'ouvrait sur la phrase suivante : « [...] la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal de beaucoup plus d'affaires à instruire qu'auparavant. » Alors que nous croyions que le nombre de renvois aller se stabiliser, il y a eu de nouveau augmentation, cette fois de 136 p. 100 par rapport au nombre inscrit en 2002. Le nombre total de nouvelles affaires renvoyées en 2003 a donc atteint 130.

Outre cette augmentation spectaculaire, le Tribunal à été confronté à ce qui suit :

- Quatre fois en 2003, la Commission a modifié sa gestion des renvois au Tribunal, ce qui a eu pour nous des répercussions sensibles.
- Dans cette optique, le Tribunal a restauré le processus de médiation.
- En juin, la Cour suprême a enfin rendu son jugement tant attendu sur l'indépendance du Tribunal.
- En novembre, notre présidente a été nommée à la Cour fédérale du Canada, après cinq ans et demi parmi nous.
- Le registraire a annoncé qu'il se retirait au début de 2004 après 25 années au Tribunal.
- Autre changement, quoique moins important sur le plan stratégique, le Tribunal devra déménager dans un nouvel édifice au début de 2004.

Le Tribunal doit donc à son tour apporter de nombreux changements opérationnels pour maintenir la prestation de services de qualité aux Canadiens.

Voici l'explication de l'origine des changements évoqués ci-dessus et de la réponse du Tribunal.

Charge de travail

Le nombre d'affaires dont le Tribunal est saisi a augmenté de façon spectaculaire au cours de l'année écoulée. C'est ainsi que 130 nouvelles affaires lui ont été adressées en 2003. Ce chiffre est sensiblement plus élevé que la moyenne de 25 renvois par année de 1996 à 2000. Le Tribunal a donc embauché plus de personnel sur une base temporaire et modifié profondément ses politiques et procédures de fonctionnement pour être en mesure de répondre à la demande. Cependant, avec une telle augmentation dans le nombre de renvois, il lui a été impossible de respecter les temps de traitement habituels.

Les retards ne sont pas substantiels, mais toute diminution de la qualité des services est inacceptable. Nous surveillons étroitement cette question du nombre de causes; si la tendance se maintient, nous interviendrons pour éviter que la qualité des services fournis soit compromise. Le Tribunal a d'ores déjà fait une analyse détaillée de ses capacités étant donné les ressources actuelles, d'où les changements opérationnels décrits plus loin (voir la page 6). Le Tribunal aura sans doute besoin de ressources supplémentaires, mais un rapport à ce sujet sera soumis en temps opportun aux autorités gouvernementales compétentes, déjà au courant de la situation.

L'augmentation du nombre de renvois par la Commission dépend de deux facteurs essentiels :

- la Commission reçoit plus de plaintes que jamais auparavant;
- la Commission a instauré de nouvelles mesures pour combler ses retards, ce qui augmente le nombre d'affaires étudiées aux assemblées mensuelles.

Selon les projections de la Commission, le Tribunal attend un nombre au moins égal de renvois pour 2004.

Le tableau 1 détaille le nombre de renvois venus de la Commission depuis 1996.

Tableau 1 Nouveaux cas, 1996 à 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Prévision)	Total
Tribunaux des droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
Total	15	23	22	37	74	87	55	130	132	574

Nota : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de cas renvoyés par la Commission. Comme on l'a dit : le nombre de renvois a généralement augmenté depuis 1996. En 2004, le nombre d'affaires touchant les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi devrait approcher celui de 2003, soit une augmentation de 900 p. 100 par rapport à 1996.

Réponse du Tribunal

Le Tribunal en est encore à analyser la croissance du nombre de renvois pour vérifier s'il s'agit d'une aberration passagère ou si la tendance va se maintenir d'ici quelques années. *A priori*, étant donné le nombre de plaintes nouvelles déposées à la Commission, le nombre de renvois va demeurer constant ou augmenter légèrement.

En réponse à cette nouvelle réalité, le Tribunal est directement intervenu avec les initiatives suivantes :

- Restauration du processus de médiation sous la supervision du Tribunal.
- Modification du fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des parties non représentées par un avocat.
- Révision des lettres envoyées initialement aux parties en trois occasions pour s'assurer que toutes les parties connaissent la position de la Commission et pour indiquer les renseignements maintenant requis pour que le Tribunal puisse instruire une affaire.
- Approche dynamique de la gestion des dossiers par les membres pour rester dans la bonne voie et faire en sorte que les parties respectent les échéances.
- Trois personnes ont été engagées temporairement au bureau du registraire et sont affectées au traitement des dossiers. L'un des trois nouveaux postes est un poste de coordinateur de la médiation; le titulaire est aussi responsable de la planification des séances de médiation. Cette mesure a réduit la charge de travail des agents du Greffe et amélioré l'indépendance et la confidentialité du processus de médiation.

Nouvelles procédures de la Commission canadienne des droits de la personne

Étant donné l'augmentation constante de la charge de travail et ses ressources limitées, la Commission a

apporté de nombreux changements stratégiques à sa gestion des dossiers qu'elle renvoie au Tribunal. Ces changements obligent le Tribunal à s'ajuster constamment. Voici un bref résumé des nouvelles procédures de la Commission.

Au début de 2003, la Commission a annoncé qu'elle allait participer à part entière à seulement 20 à 25 dossiers par année. Il s'ensuit que 100 plaignants devront se passer de son soutien et présenter leur preuve et leur argumentation juridique par eux-mêmes.

La Commission a aussi annoncé au début de 2003 que son avocat serait présent à toutes les audiences, mais que, dans les cas où elle ne participera pas à part entière, son avocat s'en tiendra à un bref exposé introductif sur le droit et l'interprétation des faits par la Commission.

En septembre, la Commission a instauré une nouvelle procédure selon laquelle toute affaire dont elle entend saisir le Tribunal bénéficie d'abord de 60 jours au cours desquels elle peut être résolue par le processus de conciliation. Faute de règlement, l'affaire est renvoyée au Tribunal pour audience. Si la conciliation débouche sur un règlement, le Tribunal n'est pas saisi de l'affaire.

En novembre, le ministère de la Justice, à titre de représentant légal des ministères fédéraux, a contesté cette participation restreinte de la Commission aux affaires instruites par le Tribunal et notamment l'idée de se limiter à un exposé introductif avant de se retirer de la procédure. Le Tribunal a accepté l'argument du ministère de la Justice et a rendu une ordonnance écrite indiquant que la Commission ne pouvait plus employer cette façon de faire. Les effets de cette décision sur la participation de la Commission aux audiences restent à déterminer.

Changements au Tribunal par suite de la nouvelle orientation de la Commission

Parties non représentées par un avocat

Suite à la décision de la Commission de ne pas participer à part entière aux audiences du Tribunal, le nombre de parties non représentées a atteint un sommet. Il devenait donc impératif d'élaborer des documents simples pour aider ces personnes à comprendre le langage juridique et les procédures. Le Tribunal a donc tenté de simplifier ses méthodes et prépare actuellement un certain nombre de brochures explicatives en langage courant. Ces nouveaux documents devraient être prêts au début de 2004. En outre, le personnel du Tribunal a pris l'initiative d'aider toute partie qui comparait devant ses membres. Le personnel du Greffe prend le temps nécessaire pour expliquer la procédure et les méthodes à quiconque a besoin d'aide. Sa charge de travail s'en trouve accrue, mais les employés estiment que cette aide à des personnes déjà très tendues est l'une de leurs plus importantes fonctions. La qualité de l'information améliore la participation des parties et, partant, la qualité des décisions en matière de droits de la personne.

Médiation

L'augmentation substantielle du nombre de renvois et la décision prise par la Commission de ne participer qu'à un certain nombre d'audiences posent au Tribunal un grave problème de gestion des dossiers. Comment traiter un si grand nombre de dossiers sans augmenter les ressources tout en assurant l'équité du processus, considérant le déséquilibre potentiel de pouvoir entre des plaignants non représentés par un avocat et des employeurs plus renseignés? La première décision du Tribunal a donc été de restaurer le service de médiation.

Les rapports annuels antérieurs expliquent pourquoi le Tribunal a mis fin à son service de médiation. Les raisons données alors sont exactes et préoccupantes, mais la situation nouvelle (principalement : les parties non représentées et l'imposante augmentation du nombre d'affaires à instruire) ont abouti à la restauration du service de médiation en mars 2003. Le Tribunal croit que la médiation, surtout dans le cas de parties non représentées, permet la résolution plus équitable et moins formelle des plaintes. Elle est donc maintenant offerte dans tous les cas qui lui sont renvoyés.

La médiation n'a toutefois lieu que si toutes les parties y consentent. Un membre du Tribunal est nommé médiateur et a pour tâche d'aider les parties à déterminer s'il y a moyen de régler l'affaire à la satisfaction des parties. La médiation a normalement lieu dans les deux à trois mois suivant le renvoi et les parties sont prévenues que, si la médiation ne résout pas l'affaire, l'audition de l'affaire commencera dans les six mois du renvoi de la cause par la Commission.

Pour atténuer les difficultés évoquées dans les rapports précédents, le Tribunal a modifié sa procédure de médiation, demandant désormais des mémoires plus détaillés, tenant des téléconférences préalables à la médiation et publiant les résultats généraux. Le Tribunal a aussi mis au point et offert une session de formation intensive à ses membres sur la médiation en matière de droits de la personne. L'expertise des membres du Tribunal assoit la crédibilité du processus, les parties sachant désormais que leurs préoccupations seront entendues et comprises dans un contexte relatif aux droits de la personne.

L'audience formelle reste la solution nécessaire et durable pour les cas où la médiation ne suffit pas. L'instruction d'une affaire permet en effet d'établir

d'importants précédents juridiques qui serviront à leur tour à résoudre de futures plaintes fondées sur des motifs ou circonstances similaires. La nature de la plainte fait souvent que l'audience formelle, suivie d'une décision, reste le moyen le plus approprié de déterminer s'il y a discrimination. Il en sera d'ailleurs toujours ainsi. La médiation, si utile soit-elle, n'est pas une panacée. S'il s'agit de questions de discrimination systémique, par exemple, de questions de sécurité et de santé ou d'affaires débouchant sur l'établissement d'une politique nationale ou la détermination de normes d'embauche ou de service dans une industrie nationale, il est très important de recourir au débat public et aux témoignages d'experts.

Depuis mars 2003, le Tribunal a soumis 45 dossiers à la médiation. Le tableau 2 ci-dessous montre le nombre de dossiers soumis à la médiation en 2002 et en 2003.

À ce jour, le taux de règlement par médiation reflète les premières projections du Tribunal. Ce dernier n'est toutefois pas seul responsable du succès initial de la médiation. Dans la plupart des cas, il faut

féliciter les parties qui acceptent la médiation pour leur détermination, leur souplesse et les efforts sincères qu'elles déploient en vue de trouver une solution applicable. Comme il est dit plus haut, le Tribunal s'inquiète du déséquilibre potentiel entre plaignants et intimés. Toutefois, dans la plupart des cas, les intimés ont fait preuve de coopération et de compréhension et ont fait beaucoup pour que les plaignants soient traités avec respect pendant tout le processus. L'expérience est très encourageante.

Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal

Depuis près de vingt ans, les intimés contestent certains aspects du cadre statutaire qui a mené à la création du Tribunal et de la Commission. On s'est demandé surtout si les liens structurels entre les deux organisations n'empêchaient pas les parties de bénéficier d'une audience équitable de la part d'une entité décisionnelle indépendante et impartiale à l'étape de l'instruction.

Tableau 2 Dossiers soumis à la médiation, 2002 à 2003

Année	Causes résolues	Causes non résolues (et nécessitant une audience)	Causes pendantes	Total
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Nota : Depuis mars 2003, une offre de médiation sur 14 a été refusée par l'une des parties en cause.

Dans les années 90, Bell Canada, intimée dans une cause issue d'une plainte de disparité salariale et portée devant le Tribunal, a soulevé cette question et d'autres points institutionnels devant la Cour fédérale. En 1998, le juge de première instance ayant donné raison à Bell Canada et mis fin à l'instruction sur les plaintes de disparité salariale, le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Ces modifications ont substantiellement réduit les liens statutaires entre la Commission et le Tribunal. Néanmoins, Bell a présenté une nouvelle demande et en 2000, le juge de première instance a conclu que, même après ces modifications, le Tribunal n'était toujours pas suffisamment indépendant pour assurer l'instruction équitable des causes. La décision a toutefois été infirmée par la Cour d'appel fédérale, qui a conclu à l'équité du cadre statutaire courant.

Bell a obtenu l'autorisation d'en appeler de cette décision devant la Cour suprême du Canada et, le 26 juin 2003, celle-ci a rendu l'arrêt *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone* 2003 CSC 36.

En Cour suprême, Bell a allégué que l'indépendance institutionnelle et l'impartialité du Tribunal étaient compromises de deux façons, notamment à cause : 1) du pouvoir de la Commission d'émettre des ordonnances qui lient le Tribunal concernant l'interprétation à faire de la LCDP dans une certaine catégorie de dossiers; et 2) du pouvoir de la présidence de prolonger le mandat échu des membres du Tribunal pour leur permettre d'entendre jusqu'à la fin les affaires en cours d'instruction.

La Cour a rejeté tous les arguments, notant en particulier que le pouvoir d'émettre des ordonnances ne porte pas atteinte à l'impartialité du Tribunal, puisque les ordonnances constituent une forme de mesure législative. Et une institution n'est pas partielle du fait qu'elle est limitée par la loi. La Cour a conclu en outre

que le Tribunal a le pouvoir de refuser l'application des ordonnances qu'il juge au-delà des pouvoirs de la Commission, inconstitutionnelles, prises de mauvaise foi ou portant atteinte à l'équité des procédures. La Cour a fait remarquer enfin que les ordonnances ne peuvent pas être appliquées rétrospectivement à une affaire dont le Tribunal est déjà saisi.

En ce qui a trait au pouvoir de prolonger le mandat des membres du Tribunal, la Cour n'y voit aucun motif d'inquiétude puisque ce pouvoir est exercé par le président, qui peut être considéré comme désintéressé quant à l'issue des dossiers. La Cour précise que, de toute façon, le président perd pratiquement tout pouvoir sur les membres une fois leur mandat échu et que ce dernier n'est prolongé que jusqu'à la fin de l'instruction d'une cause.

L'arrêt de la Cour suprême marque la fin d'une longue période d'incertitude pour le Tribunal. Il est maintenant clair que l'actuel pouvoir qu'a la Commission d'émettre des ordonnances est acceptable sur le plan de l'équité, mais aussi que la loi représente plus généralement un équilibre approprié entre l'atteinte des objectifs stratégiques et le droit des parties en litige d'être entendues par un décideur indépendant et impartial.

Changements au niveau de la haute gestion du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est une très petite organisation, qui compte environ 25 employés à temps plein, dont 4 membres instructeurs. L'organisation a toujours su maintenir son effectif grâce à un programme d'équité et de respect. Elle compte 6 employés (25 p. 100 du personnel actuel) qui ont plus de 15 ans d'expérience (et même 3 qui en ont plus de 25) du processus fédéral relatif aux droits de la personne. La présidente et le vice-président ont d'abord été nommés à temps partiel il y a quelque 15 ans. Cette stabilité permet au

Tribunal d'assurer aux Canadiens un niveau de service très élevé et très respecté.

Toutefois, il y aura sous peu quelques changements au niveau de la haute gestion. En octobre 2003, étant donné la retraite annoncée du registraire après 26 ans de service et la nomination imprévue de la présidente à la Cour fédérale, le Tribunal va se renouveler sous une nouvelle direction. D'ici trois ans, par ailleurs, il va perdre trois employés de longue date et peut-être deux membres à temps partiel pour cause de retraites.

La nomination de la présidente à la Cour fédérale est un événement difficile auquel le Tribunal a dû réagir rapidement. Les nominations à la magistrature sont sans préavis et les nouveaux juges doivent immédiatement abandonner leur poste. Le Tribunal a la chance d'avoir pour vice-président une personne dont la nomination vient d'être reconduite pour un mandat de cinq ans. Comme l'exige la Loi, il assume les fonctions de président d'ici à ce que le gouvernement nomme quelqu'un à temps plein. Heureusement, grâce à sa vaste expérience du Tribunal, la transition s'est faite en douceur et sans interruption. Le personnel a entrepris de planifier la transition pour le cas où la personne nommée serait de l'extérieur de l'organisation, voire de l'extérieur du gouvernement. Des séances d'information détaillées seront préparées à son intention.

Les préparatifs du remplacement du registraire sont d'ordre plus courant. La description de travail et des compétences essentielles ont été mises à jour en fonction des besoins actuels. La Commission de la fonction publique, en qualité d'organisme de recrutement aux postes de direction, assume la dotation dans le respect des pratiques d'embauche du gouvernement. Le processus a été entrepris pour que le nouveau registraire arrive avant le départ du titulaire actuel, soit d'ici le 31 mars 2004.

La planification de la relève des trois personnes qui partiront à la retraite d'ici trois ans est déjà amorcée.

Le Tribunal sait que les employés actuels sont tout à fait capables d'occuper ces postes et de poursuivre la tradition d'un service de qualité aux clients.

La perte de deux cadres supérieurs en quatre mois est un fardeau pour le personnel. Il y aura forcément une période d'adaptation aux styles et aux priorités de la nouvelle direction.

Déménagement

Le Tribunal a ses bureaux au même endroit depuis douze ans. Or, en 2003, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a prévenu que le bail venait à échéance à la fin de 2003 et qu'il faut donc déménager. C'est en partie une bonne nouvelle, puisque le Tribunal va emménager dans des installations plus centrales, mais le déménagement ajoute à la charge de travail déjà lourde. TPSGC a été très utile, mais le personnel a dû élaborer des rapports très longs et détaillés sur les besoins en matière d'espace et de fonctionnement, en plus d'inspecter divers sites proposés, de passer de nombreuses heures de travail avec les architectes et les designers pour l'élaboration des plans d'étage ainsi que le choix des concepts et des motifs d'une gamme d'éléments de menuiserie particuliers, de trouver des fournisseurs et de prévoir avec eux la livraison de l'équipement, de l'ameublement et des fournitures et de superviser une foule d'autres détails inhérents à la planification d'un déménagement. Le déménagement, en février 2004, a été un succès.

Discussion libre sur les règlements des causes en matière de droits de la personne

Le taux de règlements privés et de règlements obtenus par médiation observé depuis deux ans est resté sensiblement le même en 2003. Après renvoi des plaintes au Tribunal, la Commission continue de régler les affaires en les soumettant à la médiation d'un membre du Tribunal ou à des discussions indépendantes. En 2003, la résolution d'affaires avant le début d'une

audience s'est poursuivie à un taux de 73 p. 100. Étant donné la restauration de la médiation par un membre du Tribunal, le règlement des affaires — indépendamment du Tribunal mais par le truchement de la Commission — a diminué brutalement, comme il fallait s'y attendre. Le tableau 3 montre les taux de règlement de 1995 à 2003.

Tableau 3 Taux de règlement, 1995 à 2003

Année du renvoi	Renvois	Causes réglées	Audience commencée	Causes pendantes	Causes retirées ou abandonnées	Pourcentage de causes réglées*
1995	26	11	14	1	0	42,3
1996	15	4	11	0	0	26,7
1997	22	18	4	0	0	81,8
1998	18	11	7	0	0	61,1
1999	35	26	8	1	0	74,3
2000	70	47	21	2	0	67,1
2001	83	66	13	4	0	79,5
2002	55	32	21	1	1	58,2
2003	130	49	18	56	7	37,7
Total	454	264	117	65	8	58,2

*Nota : Le « pourcentage de causes réglées » n'inclut pas les causes pendantes. Les règlements négociés par les parties sont avantageux et satisfont aux exigences de la Loi s'ils répondent aux besoins des plaignants et des intimés et s'ils servent l'intérêt public. Selon l'objectif de la Loi, ils doivent répondre aux trois critères à la fois pour servir l'intérêt des Canadiens.

Incidence des règlements sur les Canadiens

Quelle incidence ont sur les Canadiens les règlements confidentiels obtenus par médiation? Pour l'heure, le Tribunal ne le sait pas avec certitude.

Bien que les règlements soient toujours un volet important d'une procédure, les chiffres actuels semblent indiquer une tendance trop marquée à régler les conflits touchant les droits de la personne. Quelles sont les conséquences?

L'audience, plus formelle, peut contribuer davantage à mettre un terme aux pratiques discriminatoires puisqu'elle permet l'examen et l'analyse judiciaire complets de la preuve et des résultats figurant dans une décision publiée et publique. Il y aura toujours des affaires réglées. Le Tribunal s'attend à ce que 65 à 70 p. 100 des affaires soient réglées grâce à son processus de médiation. Nous savons que les membres médiateurs étudient et explorent intégralement les questions systémiques et stratégiques. Certes, le Tribunal ne peut pas dicter les termes des accords finals, mais il n'en demeure pas moins que toutes les questions en litige sont ouvertes à la discussion, ce qui assure dans une certaine mesure aux parties que ces questions ont été l'objet d'une analyse exhaustive de la part d'un expert indépendant. La publication d'un bref sommaire des résultats de la médiation sur le site web du Tribunal peut réduire le risque de voir se répéter à l'avenir de semblables pratiques discriminatoires.

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la LCDP.

LCDP. Le Tribunal doit toujours s'assurer que ses actions justifient pleinement cette confiance.

Incidence des règlements sur les parties en litige

Le taux de règlement des causes a aussi une incidence sur les parties en litige. En l'absence de règlement — que ce soit par la Commission ou la médiation offerte par le Tribunal — et si elle estimait que la partie intimée avait présenté une offre raisonnable, la Commission a jusqu'ici déterminé la plupart du temps qu'il convenait de se retirer de l'affaire. Le cas échéant, les parties plaignantes étaient tenues de se préparer à l'audience devant le Tribunal et de présenter elles-mêmes leur dossier. Cette démarche ajoute au fardeau émotif et à la tension qu'elles subissent ainsi qu'à la charge de travail du Tribunal. Pour que les plaignants soient tout à fait au courant du risque de retrait de la Commission, le médiateur du Tribunal soulève dorénavant avec toutes les parties la question de la participation future de la Commission, afin d'aider les plaignants à décider s'ils acceptent l'offre finale de règlement présentée par l'intimé.

Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal

La plupart des règlements obtenus par les parties depuis deux ans l'ont été à moins de deux semaines du début des audiences. Compte tenu de la brièveté du délai, le personnel du Greffe n'en doit pas moins fournir le temps, les efforts et les ressources nécessaires à la planification et à l'or-

ganisation des audiences. Par conséquent, lorsqu'un règlement est confirmé à la dernière minute, le Greffe est tenu de payer les frais d'annulation des services professionnels et de l'occupation des locaux réservés pour l'audience.

Toutefois, depuis la restauration de la médiation en 2003, les discussions en vue d'un règlement commencent beaucoup plus tôt et les causes sont réglées bien avant le début prévu des audiences. Cette façon de faire fait gagner beaucoup de temps au personnel du Tribunal et génère des économies

directes et vérifiables en argent. En outre, pour que la médiation ne devienne pas qu'un moyen de faire traîner les choses, les parties ont deux mois à partir de la date du renvoi pour y recourir. Si elles ne le font pas ou si elles ne parviennent pas à un règlement dans ces deux mois, une date d'audience est fixée et celle-ci ne peut pas être reportée pour un nouveau recours à la médiation. Ce procédé semble constituer une approche équilibrée entre équité et rapidité.

Résultats en 2003



Le Tribunal a pour mission d'offrir à la population canadienne un processus d'examen public juste et efficient d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ses buts principaux dans l'exercice de ses fonctions consistent à tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui passeront l'examen minutieux des parties concernées et des cours. Autrement dit, quel que soit le résultat d'un cas particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité et d'avoir pu faire valoir tous leurs arguments.

Les objectifs opérationnels du Tribunal pour 2003 étaient les suivants :

- dans 80 p. 100 des cas, commencer l'audience dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte;
- dans 90 p. 100 des cas, rendre les décisions dans les quatre mois suivant la fin de l'audience;
- de concert avec le ministère de la Justice, examiner les modifications qui pourraient être apportées à la LCDP à la lueur du rapport La Forest;
- offrir à tous les clients un service de qualité en fournissant des renseignements justes et exacts au sujet des procédures et des pratiques du Tribunal.

Nos résultats de l'exercice 2003 sont les suivants :

- **Offrir des audiences en temps opportun** – Le Tribunal n'a pas tout à fait atteint son premier objectif. Parmi les dossiers dont il a été saisi en 2003, dix-sept se sont rendus au début des audiences, et de ce nombre, huit y sont parvenus dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte. Comme il a été dit plus haut, nous sommes maintenant d'avis qu'un délai de six mois est plus raisonnable en l'occurrence. De fait, pour 13 des 17 plaintes renvoyées au Tribunal, le premier jour d'audience a eu lieu dans cette période de six

mois. En 2002, 17 dossiers ont été soumis au processus d'audience ; 2 l'ont été dans les 5 mois du renvoi de la plainte; 6 dans une période de 6 mois et 11 ont mis plus de 6 mois avant de se rendre aux audiences.

- **Rendre des décisions en temps opportun** – En 2003, 10 des 12 décisions finales rendues par le Tribunal l'ont été dans la période prévue de 125 jours. Les membres ont rendu 78 p. 100 des 19 dernières décisions du Tribunal dans le délai prévu de quatre mois. On constate des progrès sur ce chapitre et le Tribunal croit être en mesure de rendre 90 p. 100 de ses décisions de 2004 dans les quatre mois suivant la conclusion du processus d'audience.
- **Modifications à la LCDP** – Le ministère de la Justice n'a pas fait avancer la rédaction de l'ébauche des modifications à la LCDP. Certaines discussions très préliminaires ont eu lieu, mais nous ne prévoyons aucune discussion sérieuse avant la fin de 2004-2005.
- **Services et information à l'adresse des clients** – Afin de mieux servir sa clientèle, le Tribunal a apporté plusieurs modifications à son service d'information publique, entre autres une refonte complète de son site web, par mise à niveau des capacités de

recherche et ajout de nouvelles informations; la rédaction d'un guide sur le fonctionnement du Tribunal; la révision des procédures de fonctionnement; et le rétablissement des services de médiation. Une trousse de renseignements, des dépliants destinés aux parties non représentées, un système de dépôt de documents par voie électronique et des échantillons de documents juridiques sont en préparation.

La section ci-dessous décrit plus en détail les objectifs opérationnels que s'était fixés le Tribunal et les résultats à ce jour.

Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à douze mois le temps nécessaire pour traiter un dossier et ce, de la date du renvoi jusqu'à la date de publication de la décision. Bien que le nombre moyen de jours requis pour terminer un dossier ait été de 244 en 2001, de 208 en 2002 et à ce jour en 2003, de 152 jours (la moitié des dossiers étant maintenant clos) tous ont été traités dans un délai bien en deçà de l'objectif d'une année. Toutefois, la durée varie considérablement. Le tableau 4 précise le nombre moyen de jours qu'il a fallu pour mener les dossiers à bien de 1997 à 2003.

Tableau 4 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne							
Jusqu'aux directives aux parties	24	40	15	7	12	6	6
Jusqu'à la médiation	-	-	-	-	-	-	109
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	151
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	178
Jusqu'à ce que la décision soit rendue à la fin des audiences	75	103	128	164	84	89	84
Temps de traitement moyen avant la conclusion d'un dossier	260	252	272	272	244	208	152

* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes de l'année.

Nous l'avons dit : de nombreux cas ont été réglés sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. Pour les cas ayant exigé une audience complète et une décision, la durée moyenne en 2001 a été de 384 jours, et six cas ont exigé plus d'un an pour parvenir à terme. En 2002, la durée moyenne a été de 272 jours, aucun cas n'exigeant plus d'un an. (Nota : un cas est resté dans le système et, s'il exige une audience, il aura été actif pendant plus d'un an.) Bien que notre rendement se soit amélioré en 2003, plusieurs cas demeurent actifs et nos chiffres pour l'exercice ne seront toujours pas entièrement satisfaisants puisque certains cas ne se termineront pas durant l'année courante. Dans certaines procédures plus longues, le Tribunal n'est pas responsable des retards — ceux-ci étaient attribuables, par exemple, à des demandes de délais de la part des parties, à des requêtes déposées devant la Cour fédérale ou à la complexité du cas.

Parties non représentées

Les cas où les parties ne sont pas représentées prendront plus de temps et il deviendra de plus en plus difficile de les conclure dans une année. À la fin de 2003-2004, l'objectif sera réévalué et nous déterminerons s'il demeure réaliste et valable. Le rapport sur le rendement de l'an prochain fera état du rendement du Tribunal devant l'augmentation de la charge de travail ainsi que dans les cas où les parties ne sont pas représentées.

Réponses du Tribunal

Il y a eu réduction globale du nombre moyen de jours nécessaires au traitement et à la clôture des dossiers du Tribunal. Le nombre de renvois a plus que triplé — passant de 37 en 1999 à 130 en 2003 — mais le nombre de membres qui instruisent les affaires et le reste de l'effectif ont diminué. Deux de nos membres à temps partiel ont été nommés à temps plein en 2001, mais nous avons en revanche

perdu deux membres à temps partiel en 2002 et la présidente a été nommée juge. À la fin de 2003, aucune de ces personnes n'avait encore été remplacée. La plupart des cas de 2002 et 2003 ont été assignés à des membres à temps plein qui ont pu y consacrer autant de temps qu'il le fallait. Avec le départ de la présidente, cependant, plus de cas sont assignés aux membres à temps partiel.

Par suite de l'accroissement de la charge de travail, les membres à temps partiel seront invités plus souvent que par le passé à traiter des dossiers, ce qui augmentera nos coûts de fonctionnement et prolongera le délai de traitement. Pour résoudre la situation, le Tribunal a demandé au Ministre de confirmer la nomination d'une personne à la présidence et de nommer d'autres membres, à temps plein ou partiel.

Jusqu'à l'hiver 2003, le processus de traitement des plaintes du Tribunal nous permettait de tenir les audiences aussitôt que les parties étaient prêtes à aller de l'avant. Dans le passé, nous nous sommes vantés de notre capacité de tenir une audience sur tout sujet dans les cinq jours et, dans certains cas, dans les 24 heures suivant la réception d'un renvoi ou d'une requête. Aujourd'hui, par suite de l'augmentation spectaculaire du nombre de cas, cette affirmation n'est plus vraie. De fait, pendant une brève période au milieu de 2003, les nouveaux cas ont été mis en attente tandis que le Tribunal tentait de faire face à la charge des dossiers en cours. Les chiffres ci-dessus semblent comparables aux statistiques de 2002, mais il reste de nombreux dossiers actifs ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes (voir le tableau 4). Comme il a déjà été dit, des employés ont été embauchés temporairement afin de maintenir les normes de service et, bien entendu, de répondre aux besoins des clients. Cependant, sans ressources supplémentaires permanentes, le retard s'aggrave pour la première fois dans l'histoire du Tribunal.

Jusqu'à maintenant, le Tribunal n'a reçu aucune plainte au sujet des retards dans le traitement des cas. Cette situation est partiellement attribuable au fait que les avocats qui se présentent à l'audience ne prennent normalement part à l'affaire que lorsque la Commission canadienne des droits de la personne renvoie la plainte au Tribunal et que tout délai, si bref soit-il fait généralement leur bonheur.

Établissement du rôle

Pour que le processus soit cohérent et efficace, les parties doivent avoir le temps de préparer une cause complète et réfléchie. Les nouvelles procédures s'appuyant sur des questionnaires ont permis de fixer la date des audiences dans les quatre à six semaines suivant le renvoi d'un cas par la Commission. Le Tribunal estime irréaliste de s'attendre à ce que le processus relatif à l'établissement du rôle en place à la fin de 2002 et utilisé pendant toute l'année 2003 puisse être notablement amélioré, parce que les dates des audiences sont déterminées plus par la disponibilité des conseillers juridiques que par le Tribunal et que la procédure doit rester juste pour toutes les parties.

En général, les audiences ont commencé de trois à cinq mois après le renvoi. Compte tenu de la charge de travail courante et des nouvelles procédures de fonctionnement liées à la médiation, on peut s'attendre à ce que le temps requis pour commencer une audience soit de six mois. Le Tribunal estime que ce nouveau délai est réaliste et raisonnable, d'autant plus qu'il est prêt à agir plus rapidement à la demande des parties. Si les parties demandent audience, celle-ci peut commencer dans les deux mois suivant la date du renvoi pour les cas particuliers ou inhabituels.

Interventions par requête et contestations de la procédure

Les interventions par requête et les contestations de procédure sont également fréquentes et continuent de retarder le processus. Cependant, étant donné la sensibilité et l'importance des questions que traite le Tribunal, les contestations juridiques de cette nature sont prévisibles.

En raison du grand nombre de parties non représentées qui comparaissent maintenant devant le Tribunal, des problèmes logistiques et fonctionnels viennent s'ajouter aux retards. Par exemple, le Tribunal a reçu une plainte d'un particulier qui travaillait dans le Nord canadien. Depuis qu'il a déposé sa plainte, le plaignant a déménagé dans une autre province. La Commission ne participe plus pleinement à l'affaire et ne défraiera pas le plaignant des dépenses qu'il doit engager pour aller dans le Nord. L'intimé, propriétaire d'une très petite entreprise et sans conseiller juridique, n'est pas disposé à voyager parce que son témoin, dont il devrait payer les frais de déplacement, vit dans une petite collectivité isolée du Nord. Il n'y a pas de service de vidéoconférence. Il va sans dire que cette affaire est un véritable cauchemar logistique pour le Tribunal. Pour compliquer l'affaire encore davantage, le représentant de l'intimé ne parle couramment ni le français ni l'anglais, ce qui diminue l'efficacité d'une conférence téléphonique.

Le Tribunal a élaboré et proposé plusieurs solutions aux parties. Cependant, l'affaire a maintenant été retardée de plus de sept mois. Si la Commission participait pleinement, elle aurait fait le nécessaire pour que le plaignant se rende dans le Nord et la démarche de médiation ou d'audience serait maintenant terminée. En réalité, ce genre de situation se produira de plus en plus fréquemment. En raison du nombre croissant de parties non représentées, le Tribunal devra faire face à de nombreux nouveaux défis et

devra devenir plus créatif dans sa recherche de solutions pratiques.

Il y a eu augmentation du nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience de plaignants qui souffrent de dépression, du syndrome de stress post-traumatique ou d'une autre maladie mentale. Le Tribunal reconnaît les besoins particuliers de ces personnes et s'y montre sensible au moment de mettre en place le processus de gestion. Ces plaignants mettent habituellement plus de temps à répondre aux demandes d'information du Tribunal et certains ont du mal à respecter leurs engagements à l'égard des dates et des procédures. Il est encore plus difficile de traiter le dossier quand la Commission ne participe pas pleinement et que le plaignant est livré à lui-même. Ce dernier cherche normalement à gagner du temps jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retenir les services d'un conseiller juridique ou d'obtenir une aide professionnelle. La plupart du temps, toutefois, il n'y parvient pas et les dossiers ne sont donc pas traités dans les délais établis dans les directives. Le Tribunal n'impose cependant pas indûment à une personne qui souffre de ce genre d'affection de respecter son calendrier de gestion. Cela dit, il importe aussi d'être juste envers la partie intimée et le Tribunal n'accepte pas d'être indéfiniment retardé. Les intimés se révèlent généralement très coopératifs et compréhensifs à l'égard de cette catégorie de personnes.

Perspective

Compte tenu de ces retards, il ne serait pas réaliste de s'attendre à ce que tous les cas soient clos dans une période de douze mois. Cependant, s'appuyant sur les nouvelles procédures opérationnelles et sur certaines décisions récentes des cours, le Tribunal croit pouvoir terminer la plupart des dossiers dans ce délai dès qu'il se sera adapté aux nouvelles réalités. Au

cours de l'hiver 2002, le ministre a nommé deux nouveaux membres à temps plein au Tribunal, ce qui a énormément contribué au traitement des cas. Comme nous l'avons déjà dit, le Tribunal devra peut-être demander au ministre d'examiner la possibilité de nommer d'autres membres à temps plein.

L'imposition de délais plus serrés dans le traitement de ces cas pourrait exercer une pression indue sur les parties en litige et priver ainsi les Canadiennes et les Canadiens de la justice naturelle et du droit de se faire entendre. Des délais déraisonnables nuisent à la qualité des débats et causent des erreurs de jugement, ce qui n'est pas dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens ni dans celui du processus des droits de la personne. Notre défi consiste donc à trouver un juste équilibre dans chaque cas. La gestion des cas étant maintenant confiée à des membres à temps plein, nous avons de meilleures chances d'y parvenir.

Le nombre de jours nécessaires, en moyenne, pour entendre une cause selon chacun des motifs principaux est comparable, sauf dans le cas des plaintes fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Ces plaintes émanent généralement de faits allégués d'un problème systémique et de nombreux actes discriminatoires au cours d'une longue période. Par conséquent, le nombre de témoins convoqués est beaucoup plus élevé que pour les cas portant sur d'autres motifs. Dans les cas de plaintes qui ne visent pas la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique, l'acte discriminatoire allégué est généralement un événement unique.

Depuis l'introduction de membres à temps plein au Tribunal, il faut moins de temps pour mener un dossier à bien. L'expérience acquise par ces membres et l'amélioration de la gestion des cas ont rendu le processus d'audience plus efficace.

Rendre des décisions en temps opportun

En 2003, le Tribunal a rendu 12 décisions définitives et 32 décisions sur requêtes. De ce nombre, seules deux ont été rendues après le délai prévu de quatre mois après la clôture des audiences. On note des progrès constants à ce chapitre depuis quatre ans. Compte tenu du nombre élevé de renvois en 2003, le Tribunal s'attend à ce qu'il y ait plus de décisions définitives et sur requêtes en 2004.

Modifications à la LCDP

Trois ans et demi après que le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé de modifier profondément la façon dont le gouvernement fédéral protège les droits de la personne, le Tribunal attend toujours la réponse du ministère de la Justice. *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision* recommandait entre autres un nouveau moyen de résoudre les conflits relatifs aux droits de la personne, qui mette fin au « monopole de la Commission canadienne des droits de la personne sur le traitement des plaintes ». Sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, anciennement juge à la Cour suprême, le Comité de révision proposait d'offrir une aide juridique aux plaignants pour qu'ils puissent saisir directement le Tribunal de leur plainte. Il recommandait que la Commission cesse de faire enquête sur les plaintes et que le Tribunal soit à la fois responsable du tri initial des plaintes et de l'enquête, changements de nature à éliminer les possibles « conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission ».

Des changements aussi substantiels transformeraient profondément la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement le nombre de dossiers supplémentaires nécessiterait la nomination d'autres membres, mais encore le Tribunal devrait-il augmenter ses capacités en matière de recherche et de gestion. Il lui faudrait en outre mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, dont un nouveau système de gestion des instances. Il s'est fait beaucoup, depuis un an, pour donner suite aux recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il prévoyait apporter des modifications à la Loi à l'automne de cette même année, mais l'annonce est restée lettre morte. Le Tribunal reste prêt à appliquer un nouveau système sitôt que les modifications seront proposées et approuvées par le Parlement.

Services et information aux parties en cause et au public

En ce qui concerne l'essentiel du mandat — tenir des audiences justes et impartiales —, le Tribunal n'a fait aucune étude ou revue officielle depuis 2002. Cependant, s'il faut en croire les commentaires spontanés des clients, les services du Greffe satisfont aux besoins des parties. En conformité avec l'Initiative d'amélioration des services, le Tribunal a effectué un sondage à l'automne 2002 au moyen de l'Outil de mesure commune élaboré par le Conseil du Trésor. Le sondage visait la clientèle principale du Tribunal, c'est-à-dire les plaignants et les intimés, leurs conseillers juridiques et ceux de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les résultats obtenus font état d'un taux de satisfaction de 72 p. 100 à l'égard des services fournis par le

Tribunal. Ils soulignent en outre le très bon rendement du Tribunal dans tous les domaines évalués par l'Outil de mesure commune, sauf peut-être en ce qui a trait aux communications au sujet des audiences, où le niveau de satisfaction s'élève à seulement 60 p. 100 des répondants au sondage. Au moment du sondage, le Tribunal avait déjà entrepris l'élaboration d'un guide expliquant en termes simples l'ensemble du processus de traitement des cas. Nous sommes confiants que cet ouvrage, intitulé *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal* (sur le site web du Tribunal, à www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp) contribuera à augmenter la satisfaction des clients dans ce domaine.

La clientèle interrogée semblait également confuse quant aux rôles respectifs du Tribunal et de la Commission, puisque certains commentaires portaient sur un mandat ou un service offert par la Commission et non par le Tribunal. Le Tribunal a donc retenu les services d'une entreprise chargée d'analyser ses outils et stratégies de communication. Entre-temps, nous avons élaboré des documents d'information destinés à clarifier le rôle du Tribunal et sa façon d'exécuter ses activités. Ces documents seront prêts au début de 2004.

Le Tribunal a décidé de ne pas mener de sondage cette année, comme le suggèrent les lignes directrices de l'Initiative d'amélioration des services. Cette décision découle des doutes quant à la validité des résultats, étant donné le nombre relativement modeste de clients qui peuvent répondre au sondage. Il faudra au moins deux ans pour constituer une clientèle suffisamment nombreuse aux fins de validation des résultats d'un sondage.

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes officielles au sujet de ses services. L'une d'elle touchait l'inaccessibilité en français du système de messagerie vocale. Le Tribunal a reconnu le problème et est intervenu immédiatement pour le résoudre.

Améliorer l'accessibilité et l'utilisation par le public des documents publics du Tribunal

Dans le cadre de l'initiative Gouvernement en direct, le Tribunal a remanié son site web suivant les lignes directrices de normalisation et les résultats du sondage sur le degré de satisfaction des clients. Le nouveau site est en fonction depuis le début de 2003 et les commentaires reçus à ce jour des membres de la communauté juridique et du grand public sont positifs. Certaines améliorations ont pour but de rendre les décisions finales et sur requêtes plus accessibles. Il s'agit entre autres d'un moteur de recherche plus puissant et d'un système de classification des décisions. Le calendrier des audiences est mis à jour régulièrement et les nouvelles décisions peuvent être consultées dès leur publication (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp). Les décisions antérieures restent accessibles en formats html ou pdf. La recherche se fait entre autres par mots clés.

En juin 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide en langage courant qui décrit ce qui se passe quand il est saisi d'une cause relative aux droits de la personne par la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal est aussi à élaborer quelques autres documents d'information qui précisent son rôle et sa démarche. Le tout devrait être publié au début de 2004.

Le point sur d'autres aspects du Tribunal



Fonction de contrôleur moderne

En 2003, le Tribunal a beaucoup progressé dans bon nombre des activités associées à la réalisation du plan d'action et de mise en oeuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur dressé en novembre 2002 (affiché à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_f.asp).

Parmi les tâches terminées à ce jour :

- dresser un plan d'équité en matière d'emploi pour le Tribunal;
- répertorier le rôle, les responsabilités et les niveaux de services associés à tous les postes;
- mettre à jour les profils de compétence correspondant aux postes principaux;
- élaborer des plans de formation pour tout le personnel;
- documenter les risques et les mesures d'atténuation;
- préparer une politique sur le risque et le profil de risque de l'organisation;
- préparer une politique globale sur les valeurs et l'éthique;
- dresser un inventaire complet de tous les biens, le mobilier et l'équipement;
- créer un intranet pour transmettre de l'informa-

tion aux membres du personnel sur une gamme de sujets, dont la modernisation de la fonction de contrôleur.

Ces activités ont établi les fondements nécessaires à la mise en oeuvre et au maintien de pratiques de gestion moderne, qui vont permettre de fournir aux Canadiens et Canadiennes des programmes, des services et des politiques publiques de meilleure qualité.

Règles de procédure du Tribunal

Depuis 1998, la présidence du Tribunal a le pouvoir d'instituer des règles de procédure encadrant le déroulement des audiences. Depuis quelques années, le Tribunal travaille avec des règles provisoires — auxquelles des modifications sont apportées occasionnellement — et compte un jour en présenter une version affinée au ministère de la Justice, pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Vers la fin de 2002 et au commencement de 2003, la présidente a convoqué les conseillers juridiques qui plaident souvent devant

le Tribunal à une table ronde visant à connaître leur opinion sur l'efficacité des règles. Quelques difficultés se sont faites jour, mais les conseillers semblent généralement trouver que les règles fonctionnent bien et facilitent la publication structurée et en temps opportun de l'information en plus d'améliorer globalement l'équité du processus.

Une autre série de modifications (fondées en grande partie sur la dernière ronde de consultation des conseillers juridiques) était prévue pour 2003, mais a finalement été retardée vu l'incertitude entourant le degré de participation de la Commission aux causes renvoyées devant le Tribunal. De fait, on a cru pendant un temps qu'il faudrait peut-être modifier les règles pour préciser les responsabilités respectives des plaignants et de la Commission avant l'étape de l'audience. Quoi qu'il en soit, il semble que peu importe l'évolution du problème de la participation de la Commission, il y a déjà suffisamment de modifications qui ne touchent pas directement ce point pour justifier leur mise en oeuvre dès 2004.

Équité en matière d'emploi

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi à l'audition des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères du gouvernement fédéral et à tous les employeurs privés de compétence fédérale dont l'effectif dépasse les 100 employés. Des membres du Tribunal forment au besoin un Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Depuis la première formation en 2000, seules sept demandes ont été formulées, mais aucune en 2003. Il ne reste aucun dossier ouvert et aucune audience n'a eu lieu, les parties ayant réglé avant cette étape.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devait être l'objet d'un suivi parlementaire en 2005.

Équité salariale

Il n'y a eu aucun nouveau renvoi relatif à l'équité salariale en vertu de l'article 11 de la Loi depuis 1997. Le Tribunal attend avec intérêt les recommandations du comité Bilson (groupe de travail sur l'équité salariale) après son examen de l'article 11.

En 2003, les audiences se sont poursuivies pour l'un des deux dossiers d'équité salariale restants et se sont conclues dans l'autre cas.

- *Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* – Les audiences dans cette affaire se sont poursuivies tout au long de 2003, pour un total de 37 jours d'audience cette année-là et de 166 jours depuis le début des audiences en 1998. Un changement notable a eu lieu en octobre 2002, puisque l'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes portées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action ont cependant été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada à l'égard de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. On s'attend à ce que les audiences durent encore deux ou trois ans.

- *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* – Près d'une décennie après l'ouverture du dossier et quelque 414 jours, cette affaire représente la cause la plus longue du Tribunal. En 2003, il y a eu 14 jours d'audience au cours desquels toutes les parties ont conclu la présentation des preuves. Les observations écrites finales ont été déposées au début de 2003 et les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été. Une décision finale pourrait être rendue à la fin de 2004.

Causes



Décisions rendues par le tribunal

Date de la décision :
14 janvier 2003

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : transport en commun

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 2

La plaignante a été employée de l'intimée à titre de chauffeuse d'autobus pendant près de neuf ans. Elle était souvent absente du travail en raison de diverses maladies et blessures — migraines, calculs rénaux, problèmes de vésicule biliaire, kystes de l'ovaire, virus, fracture de la cheville, blessure au dos, bronchite, stress, etc. Elle a perdu son emploi en 1998 à cause de cet absentéisme chronique. Elle a allégué que son renvoi constituait une discrimination en raison d'une déficience.

Il s'agissait en l'espèce d'établir si la plaignante souffrait d'une déficience et si l'intimée avait tenté de l'accommoder au point de subir une contrainte excessive. L'intimée a fait valoir qu'aucune preuve *prima facie* de discrimination n'avait été établie parce que la plaignante ne pouvait pas être considérée comme ayant une déficience. Cependant, après examen des preuves présentées par le médecin de la plaignante, le Tribunal a établi que les migraines dont souffrait celle-ci constituaient effectivement une déficience au sens de la LCDP. Ces migraines limitaient considérablement les capacités de la plaignante et nuisaient à sa capacité d'exercer son emploi. Le Tribunal a constaté également que cette déficience avait été un facteur dans la cessation d'emploi. Il a donc reconnu l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination et constaté que l'intimée n'avait pas tenté d'accommoder la plaignante au point de subir une contrainte excessive.

Bien que le Tribunal ait reconnu qu'un absentéisme intermittent peut créer une difficulté pour un employeur, ce n'était pas le cas en l'espèce. La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton comptait sur un effectif nombreux de chauffeurs interchangeable. Les services fournis par l'intimée sont à délai de livraison critique, mais un système est en place pour tenir compte des absences de chauffeurs. Les absences de la plaignante ne taxaient donc pas excessivement le système de l'employeur. De plus, l'intimée

n'a pas exploré la possibilité de fournir à la plaignante un autre emploi que celui de chauffeur. La plainte a donc été jugée fondée. La plaignante a été rétablie à son poste antérieur et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)

Hill c. Air Canada 2003 TCDP 9

M. Hill, qui a été employé de l'intimée en qualité de mécanicien, était d'avis que son milieu de travail était ouvertement raciste et qu'on lui assignait des tâches inférieures, qu'il considérait comme indignes de son niveau de compétence. Le plaignant éprouvait également des difficultés avec son surveillant, alléguant que celui-ci le surveillait plus étroitement que les autres employés. Cependant, le Tribunal a estimé que l'attitude provocatrice de M. Hill était en partie responsable de ce degré accru de supervision. Le plaignant a également fait valoir qu'on lui avait refusé le poste de planificateur de charge d'aéronef III pour des motifs raciaux. Or, les preuves apportées indiquaient plutôt que M. Hill n'avait pas les compétences requises pour occuper ce poste et avait échoué à l'entrevue.

Le Tribunal a constaté que la plainte de discrimination n'était pas fondée et que les preuves présentées à l'appui de la plainte étaient vagues et relevaient de l'impression. Bien que les minorités étaient sous-représentées aux postes supérieurs de l'intimée, le Tribunal ne pouvait pas en déduire que le plaignant était l'objet de discrimination. Il a plutôt estimé que les problèmes de M. Hill étaient le résultat de son propre comportement. De même, il a établi que le conflit entre M. Hill et son surveillant n'était pas un problème racial, mais le résultat de l'attitude de M. Hill à l'égard de son travail et de son rejet de l'autorité.

La plainte de harcèlement était basée sur des plaisanteries et graffitis à caractère racial au travail. Dans le traitement d'une plainte de harcèlement, le Tribunal adopte la perspective d'une victime raisonnable. En l'espèce, l'intimée avait mis en place une politique en matière de harcèlement. Le Tribunal était d'avis que l'administration avait tenté de façon sérieuse, bien que limitée, de faire face aux problèmes raciaux au travail. En ce qui concerne les graffitis, il a constaté que le problème n'existait que dans les toilettes et que l'intimée avait pris des mesures pour le résoudre. Quant aux plaisanteries à caractère racial, les preuves ont démontré qu'elles constituaient un problème de nature générale — et non spécifique — dans le lieu de travail de l'intimée : de nombreux mécaniciens, y compris le plaignant, n'étaient pas respectueux les uns des autres. Il n'aurait pas été acceptable que M. Hill se présente devant le Tribunal dans le but d'être soulagé d'activités auxquelles il participait lui-même volontairement. Le Tribunal a donc rejeté la plainte.

Date de la décision :
18-02-2003

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi : transporteur aérien

Discrimination fondée sur la race (harcèlement)

Plainte rejetée

<p>Date de la décision : 06-03-2003</p> <p>Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis</p> <p>Emploi : transport en commun</p> <p>Discrimination fondée sur la déficience</p> <p>Plainte accueillie</p>	<p><i>Parisien c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 10</i></p> <p>Le plaignant a été employé de l'intimée pendant plus de 18 ans à titre de chauffeur d'autobus. Il a vécu plusieurs épisodes traumatiques entre 1979 et 1994, y compris la rupture de ses fiançailles, la mort de sa mère, une violente agression par un passager, la mort subite de son père et des menaces de mort par un autre passager. Après le dernier de ces incidents, il a commencé à souffrir de maux d'estomac et de malaises. Il a obtenu alors un congé grâce aux certificats médicaux délivrés par son médecin de famille décrivant son état d'anxiété et de tension au travail. Un psychiatre et un psychologue ont diagnostiqué plus tard un syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Il a suivi un traitement et a été jugé apte à retourner au travail. Cependant, d'autres incidents troublants au travail ont entraîné une récurrence de l'anxiété. Il a repris les traitements et, en janvier 1996, ses médecins l'ont à nouveau jugé apte à retourner au travail. En février 1996, l'intimée a mis fin à son emploi en raison de son absentéisme chronique.</p> <p>Le plaignant a établi une preuve <i>prima facie</i> de discrimination : il ne faisait aucun doute que le SSPT constituait une déficience et que cette déficience a été un facteur dans la cessation de l'emploi du plaignant. La preuve a démontré que la décision était fondée sur un dossier de présences antérieur, lequel reflétait clairement la déficience. Le Tribunal a constaté que l'intimée, en contravention avec son propre programme de gestion des présences, n'avait pas fait tous les efforts possibles pour accommoder le plaignant. L'intimée n'a pas prouvé qu'elle avait consulté des médecins sur la possibilité d'autres emplois. De plus, l'intimée avait un effectif substantiel de chauffeurs interchangeable justement constitué pour tenir compte de l'absentéisme. Le Tribunal a donc établi que l'accommodement du plaignant n'aurait pas causé de contrainte excessive à l'intimée. Le plaignant a été rétabli dans ses fonctions antérieures et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)</p>
<p>Date de la décision : 04-04-2003</p> <p>Membre instructeur : Paul Groarke</p> <p>Emploi : gouvernement fédéral</p> <p>Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)</p> <p>Plainte rejetée</p>	<p><i>Day c. Ministère de la Défense nationale et Hortie 2003 TCDP 16</i></p> <p>La plaignante a allégué entre autres choses que la personne intimée l'avait harcelée sexuellement tandis qu'ils étaient tous deux employés du ministère intimé. À l'audience, la partie intimée a demandé que la cause soit rejetée parce que la plaignante était incapable de témoigner ou de présenter sa réclamation. La plaignante disait entre autres que d'autres personnes insinuaient des pensées ou des phrases dans son esprit, dont certaines avaient trait à</p>

l'essentiel de ses allégations en l'espèce. Le Tribunal a aussi noté que le comportement de la plaignante à la barre des témoins révélait un état dissociatif et l'incapacité de distinguer entre ses propres perceptions dérégées et la réalité. Au bout du compte, le Tribunal a été incapable d'évaluer la justesse de son témoignage et conclu que son état psychologique au moment des événements dont elle a témoigné et au moment de l'audience l'empêchait de présenter un témoignage fiable.

Pour ce qui est de l'incapacité alléguée à présenter la plainte, le Tribunal a constaté que la plaignante avait dû acheminer sa plainte elle-même puisqu'elle n'était pas représentée. Le Tribunal a noté aussi qu'elle n'avait pas les ressources affectives et psychologiques pour participer normalement à la procédure, peu importe les accommodements qui auraient pu lui être offerts. Son comportement était irrationnel et elle ne comprenait pas les conséquences des décisions qu'elle prenait dans le contexte de l'audience. En bout de ligne, son incapacité à prendre des décisions significatives auraient pu lui causer des torts juridiques, psychologiques et affectifs. Elle s'est montrée aussi incapable de participer à la procédure ou de donner des instructions à un conseiller juridique. Dans les circonstances, la seule solution possible était de rejeter la plainte. Le fait d'accorder un ajournement à la plaignante jusqu'à ce qu'elle ait la compétence nécessaire pour poursuivre l'affaire aurait prolongé indûment un processus qui durait déjà depuis trop longtemps. La partie intimée a toujours nié les allégations, dont elle supporte les répercussions scandaleuses depuis plusieurs années. (Contrôle judiciaire en instance)

Warman c. Kyburz 2003 TCDP 18

L'intimé, M. Kyburz (qui ne s'est pas présenté à l'audience) était présumé avoir diffusé par téléphone des messages qui risquaient d'exposer des personnes identifiables à des attitudes discriminatoires, haineuses ou méprisantes. Le Tribunal a d'abord conclu que le fait d'afficher des messages sur Internet répond à la définition de communication téléphonique au sens de la Loi. Le Tribunal a ensuite étudié les messages affichés sur le site web de l'intimé et constaté qu'ils affirment que les Juifs sont de naissance retors, traîtres et meurtriers. Les messages précisaient que les Juifs comptent tuer « les enfants blancs » et dominer le monde. D'autres soutenaient ouvertement l'extermination des Juifs, décrits comme « sous-hommes », « ordures », « vermine » et « voyous ». Ces messages étaient d'autant plus convaincants qu'ils étaient étayés par des sources censées faire autorité.

Date de la décision :
09-05-2003

Membres instructeurs :
Anne L. Mactavish, Shirish P. Chotalia, Eve Roberts

Diffusion par téléphone de messages haineux

Plainte accueillie

À la lumière de ce qui précède, le Tribunal a conclu que les messages étaient susceptibles d'exposer les membres de la foi judaïques à la haine et au mépris sur la base de la religion ou de la race apparente — et, dans le cas des Juifs d'ascendance européenne — sur la base de l'origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a également conclu que l'intimé avait contrevenu à la Loi en employant des mesures de représailles contre le plaignant. En effet, après que ce dernier a déposé plainte, l'intimé a orchestré une campagne progressive de messages sur un forum web à l'encontre du plaignant. L'un des documents affichés semble être une lettre envoyée au lieu de travail du plaignant appelant au congédiement de ce dernier. Dans d'autres, l'intimé fait des menaces de mort à l'endroit du plaignant, le menace de poursuites criminelles et le menace de distribuer dans le quartier où il vit des brochures destinées à détruire sa réputation. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser ce comportement discriminatoire (et les mesures de représailles) et de payer une somme en guise d'amende et de dommages-intérêts pour comportement délibéré et inconsidéré et pour préjudice moral.

Date de la décision :
05-06-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Discrimination fondée sur le
sexe (harcèlement)

Plainte accueillie

Bushey c. Sharma 2003 TCDP 21

La plaignante a allégué que l'intimé l'avait harcelée sexuellement pendant le temps où ils étaient tous deux membres de la section locale de leur syndicat. Le Tribunal a estimé que la plaignante était un témoin crédible, dont le témoignage était détaillé, exhaustif, direct et soutenu par des notes prises au moment des événements. La crédibilité de l'intimé, en revanche, était amoindrie par ses allégations impossibles à croire d'invention de la part de la plaignante, par son témoignage vague et par le fait qu'il n'a même pas répondu à plusieurs des importantes allégations faites contre lui.

Le Tribunal a pris note que l'intimé avait eu en de nombreuses occasions un comportement à caractère sexuel à l'égard de la plaignante. Un après-midi, en particulier, l'ayant ramenée chez elle depuis le bureau du syndicat, il lui a suggéré d'avoir des rapports sexuels avec lui et lui a demandé s'il pouvait l'embrasser. Une autre fois, dans le bureau même du syndicat, il l'a abordée de dos et l'a coincée entre une chaise et un bureau, a saisi ses avant-bras et a commencé à lui embrasser les cheveux, la tête et le cou, insistant pour qu'elle ait des rapports sexuels avec lui. Il lui jetait en outre des regards concupiscent et faisait des compliments à répétition sur son apparence. Le Tribunal est également convaincu que la plaignante lui a fait savoir sans équivoque, notamment au moyen de communications écrites rejetant clairement ses avances, que son comportement n'était pas apprécié. L'intimé aurait dû aisément comprendre que ses actions étaient indésirables étant

donné la formation de sensibilisation au harcèlement sexuel qu'il avait suivie et l'avis exprès qu'il avait reçu de ses collègues du syndicat lui enjoignant de cesser de communiquer avec la plaignante. Enfin, le Tribunal a conclu que les actions de l'intimé étaient graves et persistantes au point d'empoisonner l'environnement de travail de la plaignante, tant et si bien qu'elle a craint pour sa santé physique. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'indemniser la plaignante des dépenses engagées pour son déménagement et de lui verser des dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que pour son comportement délibéré et inconsidéré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Dawson c. Eskasoni Indian Band 2003 TCDP 22

Le plaignant a allégué que l'intimée lui avait refusé des prestations d'assistance sociale prétextant qu'il n'était pas membre de la bande, faisant donc preuve de discrimination contre lui sur la base de sa race et de sa couleur. À l'audience, l'intimée a concédé que le plaignant était admissible aux prestations d'aide sociale. Elle a accepté de les lui verser et de lui verser rétroactivement les sommes auxquelles il avait droit auparavant.

Le plaignant réclamait aussi 20 000 \$ en dommages-intérêts pour préjudice moral et 20 000 \$ étant donné le comportement délibéré et inconsidéré de l'intimée. La Loi permet actuellement d'accorder des dommages-intérêts équivalant à cette somme, mais le montant maximal permis avant 1998 pour comportement délibéré et inconsidéré et préjudice moral était au total de 5 000 \$. Le Tribunal a constaté que la plainte avait été faite en 1996, soit avant les modifications apportées en 1998 pour hausser le montant limite des dommages-intérêts. La Commission a soutenu qu'il y avait lieu d'appliquer tout de même les dispositions modifiées puisque le refus des prestations constituait une pratique discriminatoire continue. Le Tribunal a maintenu que le fait d'accepter cet argument consistait à accorder automatiquement la rétroactivité de toute modification législative du seul fait qu'un plaignant continue de souffrir d'un événement survenu longtemps avant. Le Tribunal a donc conclu que les modifications ne peuvent pas s'appliquer rétroactivement. Le plaignant n'a donc droit qu'à l'ancien montant combiné des dommages-intérêts, soit 5 000 \$. Le Tribunal a pris en considération le sentiment profond d'injustice éprouvé par le plaignant quand l'intimée lui a refusé les prestations et le fait que cette dernière a persisté dans son refus malgré une décision que le Tribunal a rendue en 1996 (dans une autre affaire) et qui concluait au caractère discriminatoire de ce refus. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée

Date de la décision :
17-06-2003

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Discrimination sur la base de la race et de la couleur

Plainte accueillie

de verser le montant maximal exigible au moment de la plainte, soit 5 000 \$, d'amorcer le paiement des prestations futures et de verser les intérêts relatifs aux arriérés de prestations.

Date de la décision :
27-06-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi : télécommunications et télédiffusion

Discrimination sur la base du sexe, de la race et de l'origine nationale ou ethnique (harcèlement)

Plainte accueillie

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et Des Rosiers c. Barbe 2003 CHRT 24

Les plaignants alléguaient que M^{me} Des Rosiers, plaignante, avait été harcelée par son superviseur, M. Barbe, sur la base de sa race, de son sexe et de son origine nationale ou ethnique. Le harcèlement aurait eu lieu alors que M^{me} Des Rosiers et M. Barbe étaient tous deux employés de l'équipe de production d'une émission d'animation culturelle.

Le Tribunal a conclu que M. Barbe (qui ne s'est pas présenté à l'audience) avait exposé M^{me} Des Rosiers à un comportement englobant un certain nombre de motifs de discrimination. 1) Il a eu un comportement à caractère sexuel consistant entre autres à faire des gestes en direction de son entre-jambe en présence de la plaignante, à faire des commentaires répétés sur ses seins, à lui conseiller d'avoir des rapports sexuels avec ses collègues pour obtenir des promotions et à suggérer qu'elle avait obtenu son poste parce qu'elle avait couché avec un directeur de la société. 2) De plus, l'intimé a visé expressément la race et l'origine nationale ou ethnique de la plaignante en faisant des commentaires sur la couleur de sa peau, en la comparant à sa chienne, en déclarant qu'elle avait la danse dans le sang, en témoignant du dégoût pour tout ce qui était lié à ses antécédents haïtiens, insinuant qu'elle ne valait pas de faire un reportage sur la culture dominante du Québec et en l'exposant à une « mascarade » humiliante et insultante ridiculisant les personnes de race noire.

Le Tribunal a conclu que le comportement de M. Barbe n'était manifestement pas désiré ni sollicité. M^{me} Des Rosiers s'était parfois opposée verbalement à ses remarques, mais elle avait aussi exprimé à la direction ses inquiétudes relatives au comportement de M. Barbe. En bout de ligne, M. Barbe aurait dû savoir que son comportement n'était pas désiré. Qui plus est, étant donné la durée prolongée de son comportement offensant, la gravité extrême de la mascarade qui a duré toute une semaine et la myriade d'autres incidents qui portaient atteinte à de multiples facettes de l'identité de M^{me} Des Rosiers, le Tribunal a conclu que son environnement de travail s'était trouvé empoisonné. Il a donc ordonné à M. Barbe d'indemniser M^{me} Des Rosiers des honoraires versés à des psychologues, de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral ainsi que pour comportement délibéré et inconsidéré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement et aux droits de la personne.

Desrosiers c. Société canadienne des postes 2003 TCDP 26

Le plaignant a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison d'une déficience, d'une déficience perçue et de la situation de famille en refusant sa candidature à un poste en gestion de la technologie informatique. Le Tribunal a rejeté les allégations de discrimination sur la base de la situation de famille, estimant que si les obligations familiales du plaignant avaient été citées dans certaines communications avec l'intimée, la question n'avait eu aucune incidence sur la décision de cette dernière de ne pas lui confier le poste.

Le Tribunal a noté toutefois l'admission, par l'intimée, que la candidature du plaignant avait été rejetée parce que ce dernier avait été jugé inapte, médicalement, à exécuter les tâches exigées par l'emploi étant donné une blessure au dos. Le Tribunal a noté aussi que même si la capacité physique du plaignant d'exécuter ces fonctions était limitée (il était incapable de soulever des objets lourds, par exemple), l'intimée avait refusé sans même en analyser les coûts la possibilité d'engager une autre personne pour aider le plaignant à exécuter ses tâches. À défaut d'avoir effectué cette analyse financière, l'intimée ne pouvait donc pas invoquer la question des coûts pour refuser d'accommoder le plaignant. Au total, l'intimée n'a accordé aucune considération réelle ou sérieuse aux possibilités d'accommodement avant de rejeter la candidature du plaignant. Elle aurait pu entre autres vérifier si le plaignant pouvait exécuter certaines tâches à l'aide d'accessoires fonctionnels. Le Tribunal a donc accueilli la plainte relative à la déficience ou à la déficience perçue, se réservant la compétence d'entendre la preuve et les arguments sur la question de la réparation.

Date de la décision :
10-07-2003

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi : Société canadienne des postes

Discrimination fondé sur une déficience, déficience perçue et la situation de famille

Plainte accueillie en partie

Milano c. Triple K Transport Ltd. 2003 TCDP 30

Le plaignant, qui souffre d'épilepsie, a travaillé comme mécanicien pour la partie intimée. Il a été congédié trois mois après avoir eu une crise au travail. Il a allégué que son congédiement était fondé sur sa déficience. Le Tribunal a constaté que, immédiatement après le congédiement, une autre personne (qui n'était pas épileptique) avait commencé à travailler pour la partie intimée, exécutant des tâches de mécanicien. Le mécanicien qui a remplacé le plaignant n'était pas plus compétent que ce dernier qui, de fait, était plus qualifié et avait une plus longue expérience.

Le Tribunal a rejeté les assertions de la partie intimée voulant que le congédiement du plaignant relevât d'une initiative de réduction des effectifs pour des raisons économiques. La preuve a montré que l'entreprise recrutait activement des mécaniciens (et avait d'ailleurs embauché le plaignant) peu de temps

Date de la décision :
12-09-2003

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

avant de le congédier. En outre, l'embauche d'un mécanicien en remplacement du plaignant sur une base contractuelle n'a pas généré d'économies pour la partie intimée. Cette dernière a également prétendu que le nouveau mécanicien travaillait à la remise à neuf d'une remorque et n'exécutait donc pas le même travail que le plaignant. Le Tribunal a constaté que la majeure partie du travail effectué par le nouveau mécanicien concernait des camions. Si la partie intimée jugeait que le plaignant ne pouvait pas travailler sur la remorque, elle aurait pu confier cette tâche à un employé plus expérimenté. Il faut noter que le plaignant a été congédié sans possibilité de rappel. En outre, même si la partie intimée a prétendu que le plaignant avait été congédié pour des raisons d'ancienneté, l'ancienneté n'a joué aucun rôle dans d'autres congédiements.

En bout de ligne, le Tribunal était convaincu que la déficience du plaignant avait été un facteur d'importance dans la décision de le congédier. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée d'élaborer une politique et d'entreprendre une formation sur l'accommodement en faveur des employés ayant une limitation fonctionnelle et d'indemniser le plaignant de la perte de rémunération, du préjudice moral et du comportement délibéré et inconsidéré, des frais juridiques et d'autres dépenses liées à l'audience.

Date de la décision :
06-11-2003

Membres instructeurs :
Anne L. Mactavish, Pierre Deschamps, Michel Doucet

Emploi : transport,
compagnie d'autocars

Discrimination fondée sur
une déficience et une
déficience perçue

Plainte accueillie en partie

Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc. 2003 TCDP 37

L'intimée a congédié le plaignant, chauffeur d'autocar, parce qu'un test d'urine avait révélé la présence de métabolites de cannabis. Le plaignant a allégué que son congédiement et la politique de dépistage de drogues de l'intimée relevaient d'une discrimination fondée sur une déficience ou une déficience perçue. Puisque le plaignant a nié (sous serment) être dépendant du cannabis, le Tribunal ne pouvait conclure qu'il présentait une déficience au sens de la Loi. Par ailleurs, la preuve n'a même pas montré que l'intimée avait « perçu » une déficience sous forme de toxicomanie chez le plaignant. L'intimée l'a congédié simplement parce que le test était positif. Étant donné ces faits, le congédiement du plaignant n'est pas discriminatoire.

Pour ce qui est de la politique de l'intimée, le Tribunal a conclu que les tests de dépistage préalables à l'emploi et les tests anti-drogue aléatoires étaient raisonnablement nécessaires. Il aurait coûté plus cher de recourir à des mesures de vérification moins importunes d'éventuelles défaillances de la part des employés (telles l'observation par un superviseur), mesures d'ailleurs moins fiables étant donné surtout le milieu de travail que constitue une compagnie de transport par autocars. Par ailleurs, il a été démontré que le dépistage des drogues au moyen d'un test d'urine qui, s'il ne permet pas d'établir qu'un employé a conduit avec facultés affaiblies, permet de repérer

les chauffeurs qui présentent un plus grand risque d'accidents. Qui plus est, l'existence d'une politique de dépistage des toxicomanies peut dissuader certains employés de consommer de l'alcool ou des drogues au travail et permet à l'intimée de satisfaire à la législation américaine en la matière.

Cela dit, le Tribunal a jugé que la portion de la politique qui prévoit le congédiement sommaire des employés dont les tests sont positifs ne prévoyait pas suffisamment de mesures permettant d'accommoder les employés toxicomanes. Ces personnes devraient avoir la possibilité de redresser leur situation pour reprendre le travail sous réserve de suivre un processus de surveillance. Il y aurait lieu en outre d'accommoder les personnes qui souffrent d'une dépendance à la drogue et qui obtiennent des résultats positifs aux tests préalables à l'embauche. Le Tribunal a donc ordonné de modifier la politique.

Laronde c. Warren Gibson Limited 2003 TCDP 38

La plaignante (M^{me} Laronde) a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et d'une différence de traitement dans le cadre de son emploi de conductrice de tracteurs avec semi-remorques. Le Tribunal a découvert que l'intimée lui avait imposé par deux fois des mesures disciplinaires pour retards de livraison. La plaignante a interjeté appel dans le premier cas, mais l'intimée a refusé ses arguments, objectant qu'« un retard, c'est un retard [traduction] ». Étant donné cette décision, elle n'a pas interjeté appel au moment de la seconde infraction, même si elle avait un motif. En revanche, pour un conducteur qui s'était lui aussi rendu coupable d'un retard de livraison au cours du même mois, l'intimée s'est contentée d'inscrire une note au dossier. L'intimée n'a pu expliquer cette différence de traitement. Qui plus est, les retards ont joué un rôle déterminant dans la décision subséquente de l'intimée de congédier la plaignante.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, le Tribunal a accepté quatre incidents pertinents mettant en cause la plaignante et un collègue : 1) Le collègue en question a suggéré sur le bordereau de transport de la plaignante que celle-ci lui prépare du café; 2) il a conté à d'autres conducteurs (en présence de la plaignante) des rapports sexuels qu'il avait eus; 3) il lui a envoyé par téléphone mobile un message selon lequel un autre conducteur, qui souhaitait la rencontrer, était sexuellement excité; et 4) il a dit à d'autres (en son absence) : « Je vais m'arranger pour faire congédier cette salope. J'en ai assez de la voir ici. [Traduction] ». Le Tribunal a toutefois conclu qu'aucun de ces incidents n'était individuellement assez grave pour être considéré comme du harcèlement sexuel, ajoutant qu'il n'y avait pas eu persistance d'un comportement répréhensible puisque les incidents en question se sont étalés sur au moins

Date de la décision :
07-11-2003

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte accueillie en partie

dix-huit mois. Enfin, le Tribunal a rejeté une allégation distincte de différence de traitement concernant le refus de l'intimée de choisir M^{me} Laronde comme propriétaire exploitante. En effet, si les motifs qui ont poussé l'intimée à lui préférer les candidats de sexe masculin sont sujets à caution, ils ne révèlent pas une attitude sexiste. Le Tribunal a ordonné à l'intimée d'indemniser la plaignante de la rémunération perdue et de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour la dédommager des frais relatifs à l'audience. (Contrôle judiciaire en instance)

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal

Kavanagh c. Service correctionnel du Canada 2003 CFPI 89 (Juge Layden-Stevenson)

Date de la décision du Tribunal : 31-08-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 30-01-2003

La plainte dont le Tribunal a été saisi a été déposée par un détenu transsexuel, qui alléguait que les politiques du Service correctionnel du Canada (SCC) relativement aux transsexuels étaient discriminatoires. Le Tribunal a conclu entre autres que même si les transsexuels ont besoin d'une protection spéciale contre la population générale des détenus, SCC ne pouvait pas être obligé de loger les transgendéristes dans des établissements accueillant des personnes du sexe à venir de ces transsexuels. Il a également conclu en revanche que SCC devait assumer les frais des interventions de réassignation sexuelle reconnues comme un service médical essentiel par le médecin du détenu.

SCC et la Commission ont demandé le contrôle judiciaire de la décision, mais la Cour a rejeté la demande de contrôle dans chaque cas.

Pour ce qui est d'accueillir les transgendéristes, la Cour a estimé que le Tribunal avait raison d'imposer à SCC le fardeau de montrer qu'il est impossible de modifier

la politique actuelle d'hébergement. De fait, a souligné la Cour, le Tribunal avait conclu que la politique de SCC de prévoir tout au plus l'hébergement des transgendéristes avec d'autres détenus du même sexe biologique ne suffisait pas pour considérer que le Ministère s'était acquitté de ce fardeau. Par ailleurs, la Cour a conclu par suite du refus de modifier la politique proposée par la Commission, que la preuve soumise au Tribunal relativement à la vulnérabilité des détenues n'était pas constituée d'impressions.

Pour ce qui est du financement des chirurgies de réassignation sexuelle, la Cour a confirmé que, selon la preuve, il était raisonnable pour le Tribunal de conclure qu'il pouvait s'agir, dans certains cas, d'un service essentiel et que le Tribunal avait eu raison de déterminer qu'il appartenait au médecin du détenu de déterminer la nécessité de la chirurgie puisque lui seul (et non un médecin de SCC) est en position de le faire. Enfin, la Cour a confirmé que les arguments de SCC concernant les coûts n'étaient pas suffisamment étayés et ne pouvaient donc influencer sur la décision du Tribunal.

Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité 2003 CFPI 341 (Juge Rouleau)

Date de la décision du tribunal : 05-12-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 24-03-2003

Le Tribunal avait accordé au plaignant (M. Stevenson) des dommages-intérêts pour le défrayer des menues

dépenses relativement aux frais juridiques engagés : 1) pour retenir les services d'un avocat avant de déposer sa plainte; et 2) pour présenter son dossier à la Commission avant que le Tribunal ne soit saisi de sa plainte. Le Tribunal avait aussi ordonné au premier dirigeant de la partie intimée d'adresser à M. Stevenson une lettre d'excuse relative au traitement discriminatoire. L'intimée a contesté la capacité du Tribunal de rendre de telles décisions.

La Cour a confirmé que le Tribunal avait compétence pour accorder des dommages-intérêts relativement aux frais juridiques assumés pour le dépôt d'une plainte, rappelant quelques décisions jurisprudentielles selon lesquelles la politique gouvernementale qui sous-tend la Loi (y compris l'objectif d'accessibilité du processus de règlement) justifiait ce résultat. La Cour a ajouté que le Parlement avait voulu que le plaignant ait le droit d'être représenté par un conseiller juridique devant le Tribunal. Aussi, quand M. Stevenson a consulté un avocat sur le bien-fondé de sa plainte de congédiement discriminatoire, il a bel et bien engagé des dépenses « entraînées par l'acte » aux termes de la LCDP.

Par contre, le Tribunal n'avait pas compétence pour ordonner à l'intimée de fournir une lettre d'excuses. Les excuses forcées ne sont pas conformes à l'objectif premier de la LCDP, notamment l'éradication des pratiques discriminatoires. Par ailleurs, l'ordonnance du Tribunal aurait forcé l'intimée à exprimer une opinion fallacieuse et fautive, une éventualité que ne prévoit pas l'article 53 de la Loi. Enfin, il aurait été surprenant que le Tribunal ait un tel pouvoir, alors qu'il n'est pas certain que les tribunaux supérieurs en disposent.

***Irvine c. Forces armées canadiennes*
2003 CFPI 660 (Juge Noël)**

Date de la décision du Tribunal : 23-11-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 27-05-2003

Le Tribunal avait conclu que la partie intimée (Forces armées canadiennes) n'avait pas composé

avec M. Irvine au point de subir de contrainte excessive en le renvoyant pour raisons médicales. Ce faisant, le Tribunal appliquait la nouvelle méthode unifiée d'accommodement exprimée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin*. La partie intimée a soutenu que le Tribunal avait erré en ne considérant pas le principe de l'universalité des services établi par trois jugements de la Cour d'appel fédérale de 1993 à 1994. Selon ce principe, l'analyse d'une situation présumée discriminatoire doit tenir compte de ce que tout le personnel militaire peut devoir accomplir les tâches liées au combat, en tout temps et en toutes circonstances. Les tribunaux qui ont entendu des plaintes de discrimination directe ont déterminé que ce principe constituait une EPJ (exigence professionnelle justifiée).

La Cour a estimé que le Tribunal n'avait pas suffisamment pris en considération l'état du droit au moment où M. Irvine a été renvoyé, notamment, les trois jugements de la Cour d'appel précédant l'arrêt *Meiorin*. Le Tribunal pouvait appliquer les principes établis par l'arrêt *Meiorin* rétroactivement, mais il n'a pas analysé le contexte du principe d'universalité qu'établissent ces trois jugements et qui émane de dispositions de la *Loi sur la défense nationale*. La Cour a conclu en outre que le Tribunal n'avait pas tenu compte du fait que, au moment où les Forces armées ont décidé de renvoyer M. Irvine, les causes de discrimination directe n'étaient pas associées à l'obligation d'accommodement.

***Vollant c. Santé Canada, Bouchard et Parenteau* 2003 CFPI 799
(Juge Tremblay-Lamer)**

Date de la décision du Tribunal : 06-04-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 27-06-2003

La plaignante autochtone alléguait que : 1) le membre instructeur avait eu des commentaires racistes en présence de son représentant au cours d'une conversation privée qui a eu lieu pendant une pause au

cours de l'audience; 2) le Tribunal avait mal jugé les faits; 3) le Tribunal avait erré en n'ordonnant pas la divulgation d'une version non expurgée des documents que la partie intimée avait en sa possession; et 4) le Tribunal n'avait pas accordé suffisamment de poids à l'intention de certains intimés dans l'évaluation du caractère discriminatoire de leurs commentaires.

La Cour a rejeté tous les motifs de la demande de contrôle :

- Au cours de la conversation en question, le membre instructeur a demandé s'il était risqué pour lui, non-Autochtone, de se rendre dans une réserve bien connue du représentant de la plaignante. Si l'idée d'une conversation privée avec le représentant de la plaignante au cours de l'audience n'était pas très avisée, elle ne révèle pas une attitude raciste ou partielle de la part du membre du Tribunal. Par ailleurs, les motifs étayant la décision rendue par le membre instructeur montrent que ce dernier a jugé certains témoins autochtones très crédibles. Enfin, la plaignante n'a pas manifesté très rapidement ses inquiétudes (auprès du membre instructeur lui-même).
- Le dossier ne révèle aucune conclusion manifestement déraisonnable dans la constatation des faits. Celle-ci relève généralement du Tribunal et, en l'espèce, le membre instructeur a très soigneusement décrit dans ses motifs la preuve qu'il avait entendue à l'audience.
- La plaignante n'a pas réussi à convaincre le Tribunal que les documents dont elle demandait la divulgation étaient pertinents en l'espèce. La Cour a souligné que la Commission ne les avait pas non plus jugés pertinents puisqu'elle avait fermé son dossier sans demander leur divulgation. En fait, la demande de divulgation a été faite à la dernière minute et il appartenait au Tribunal d'en évaluer la pertinence.

- Le Tribunal n'a pas accordé trop de poids aux intentions non discriminatoires de certains intimés censés avoir prononcé des commentaires racistes. Il a plutôt tenu compte du contexte entourant ces commentaires, ce qu'il avait tout à fait le droit de faire pour en obtenir une représentation exacte.

Lincoln c. Bay Ferries Ltd. 2003 CF 1156 (Juge Dawson)

Date de la décision du Tribunal : 20-02-2002

Date du jugement de la Cour fédérale : 06-10-2003

Le plaignant (M. Lincoln) a allégué que le Tribunal n'avait pas appliqué les bons critères pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. La Cour a examiné les deux ensembles de critères pertinents. Selon les critères établis par la décision *Shakes*, il faut déterminer que : 1) le plaignant a les compétences requises; 2) le plaignant n'a pas été engagé; et 3) l'employeur a engagé une personne qui n'était pas mieux qualifiée mais qui ne possédait pas la caractéristique sur laquelle repose la plainte. Selon la décision *Israeli*, il faut établir que : 1) le plaignant appartient à un groupe protégé; 2) il s'est porté candidat au poste que l'employeur désirait combler et qu'il possédait les compétences voulues; 3) il n'a pas été engagé; et 4) l'employeur a continué d'étudier les demandes de candidats possédant les mêmes qualifications que le plaignant. M. Lincoln a soutenu que, en vertu des faits en cause, le Tribunal aurait dû appliquer les critères de la décision *Israeli* et non ceux de la décision *Shakes*, puisqu'il appartient à une minorité visible, qu'il avait les compétences requises, que sa candidature a été rejetée et que l'employeur a continué d'étudier des candidatures.

La Cour a souligné que la partie intimée n'avait pas continué d'étudier des candidatures après avoir rejeté celle de M. Lincoln. L'un des autres candidats (Hamilton) auxquels une entrevue a été accordée quelque deux semaines après celle de M. Lincoln avait toujours été dans les visées de la direction, mais

n'avait manifesté que plus tard son intérêt pour le poste. Aucune décision finale d'embauche n'a été prise à l'égard de qui que ce soit avant l'entrevue accordée à la candidature Hamilton. Le Tribunal était donc en droit d'appliquer les critères de la décision *Shakes* et de comparer les compétences de M. Lincoln à celles des quatre personnes nommées au poste en question. Même si le Tribunal avait appliqué les critères de la décision *Israeli*, il est clair que l'employeur cherchait des candidats plus qualifiés que M. Lincoln en matière d'expérience et d'adaptabilité. Enfin, le Tribunal n'a pas commis d'erreurs de faits manifestement déraisonnables en évaluant et en comparant les compétences de M. Lincoln en regard de celles des autres candidats.

Le plaignant a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel fédérale.

***Wignall c. Ministre du Revenu national*
2003 CF 1280 (Juge O'Reilly)**

Date de la décision du Tribunal : 08-06-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 04-11-2003

Le plaignant, qui est sourd, a reçu du gouvernement fédéral une subvention pour étudiants ayant une déficience permanente, qu'il a versée à l'université qu'il fréquentait pour régler une partie des coûts des services d'interprétation en langage gestuel. Le Tribunal a conclu que l'intimé n'avait pas agi de façon discriminatoire à l'égard du plaignant en traitant la subvention comme étant un revenu imposable.

La Cour a confirmé que le fait de traiter la subvention comme un revenu imposable ne constituait pas une pratique discriminatoire fondée sur une déficience. Elle a toutefois souligné que le Tribunal avait erré en adoptant une définition du terme « discrimination » élaborée pour les affaires de droits à l'égalité en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En vertu de la LCDP, la discrimination est définie comme un traitement défavorable pour un

motif de distinction illicite. Cela dit, le Tribunal a réglé la question de droit fondamentale en l'espèce et les défaillances de son analyse n'influent pas sur la conclusion globale.

Sur le fond, le Tribunal a agi de manière raisonnable en soulignant que le plaignant n'avait pas été traité différemment des autres bénéficiaires de subventions et que les conséquences de la subvention sur le plan fiscal n'étaient en rien liées à sa déficience. En outre, la politique fiscale n'a eu aucune répercussion financière négative sur le plaignant. La subvention l'a fait progresser. Certes, le fait qu'elle soit assimilable à un revenu imposable a eu pour effet de réduire son crédit d'impôt de 25 \$, mais ce coût financier résulte de ce que l'université a exigé le plein montant de la subvention (au lieu de retenir une portion égale à l'obligation fiscale). De plus, les 500 premiers dollars de la subvention étaient exempts d'impôt, ce qui révèle la volonté de l'intimé d'atténuer les conséquences fiscales du traitement de la subvention comme un revenu imposable. Au bout du compte, la conduite de l'intimé repose sur la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Il aurait fallu, pour la faire modifier, remettre en question la constitutionnalité de cette loi.

***Morris c. Forces armées canadiennes*
2003 CF 1373 (Juge Simpson)**

Date de la décision du Tribunal : 20-12-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 20-11-2003

Le Tribunal avait conclu que la partie intimée avait fait preuve de discrimination contre le plaignant (M. Morris) sur la base de l'âge en classant son aptitude à la promotion sur une liste nationale de candidats par ordre de mérite. Le Tribunal estimait qu'il n'était pas toujours nécessaire de savoir si d'autres personnes qui sont promues ont, de fait, les compétences requises ou possèdent les mêmes traits que le plaignant. Si le plaignant peut montrer d'autres éléments de preuve suggérant que la discrimination est l'un des motifs de refus d'une promotion, une preuve *prima facie* de

discrimination a été établie et il incombe alors à l'intimé de fournir une explication.

La Cour a renversé la décision, maintenant qu'il incombe toujours au plaignant de prouver les compétences des autres candidats (« preuve par comparaison ») s'il allègue qu'il y a discrimination dans le processus de promotion, à moins qu'il n'y ait pas d'autres candidats. En l'espèce, il y avait effectivement d'autres candidats qui (au contraire de M. Morris) ont obtenu une promotion. Le plaignant aurait donc dû présenter une preuve par comparaison pour établir une preuve *prima facie*. La Cour a ajouté que, faute de comparaison possible, le plaignant aurait pu établir une preuve *prima facie* sur la foi des autres preuves présentées, notamment, en prouvant : 1) que le processus d'évaluation ne définissait pas la façon dont le « potentiel » des candidats serait évalué; 2) que l'évaluation de l'employabilité reposait entre autres sur le temps qu'il restait à la carrière des candidats; et 3) que la note attribuée à M. Morris pour son « potentiel » avait diminué au cours d'évaluations successives à mesure qu'il avançait en âge. Enfin, la Cour a conclu que, même si le plaignant avait établi une preuve *prima facie*, ce qui oblige l'intimé à fournir une explication, le Tribunal pouvait douter de la validité de cette explication, car l'intimé n'avait pas présenté une preuve par comparaison. La Commission a porté cette décision en appel devant la Cour d'appel fédérale.

**Carter c. Forces armées canadiennes
2003 CAF 86 (Juge en chef Richard et
Juges Desjardins et Rothstein)**

Date de la décision du Tribunal : 02-03-2000

Date du jugement de la Cour d'appel fédérale :
17-02-2003

Le plaignant (M. Carter) a été forcé de prendre sa retraite et était admissible à l'indemnisation de plusieurs mois de perte de rémunération censée compenser la discrimination fondée sur l'âge. La

Commission a soutenu qu'il n'était pas tenu de déduire le revenu de sa pension du montant réclamé pour rémunération perdue étant donné le principe de l'exception consentie pour une assurance établie par le droit de la responsabilité délictuelle selon lequel « l'auteur du délit civil devrait assumer la perte du régime d'assurance souscrit par une victime qui fait ainsi preuve de prudence et de prévoyance [traduction] ». La Commission a fait valoir d'autres sources suggérant que : 1) l'exception s'appliquait aux régimes de pension si l'employé cotisait au régime; et que 2) les dommages-intérêts versés en application de la Loi devraient généralement être évalués en fonction des principes du droit de la responsabilité délictuelle. À l'audition initiale de la plainte, le Tribunal a souscrit aux arguments de la Commission et conclu qu'il ne fallait pas déduire le revenu de pension.

La Cour a conclu au contraire que peu importe l'applicabilité de l'exception consentie pour une assurance, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* empêchait tout cotisant de cumuler un revenu de pension et un salaire pour une même période. Le revenu de pension du plaignant a donc été déduit de l'indemnité pour rémunération perdue.

Décisions sur requêtes, objections, questions préliminaires

Outre les 12 décisions rendues sur le bien-fondé de plaintes de discrimination, le Tribunal a également rendu plus de 30 décisions sur requêtes (avec motifs) relatives à des questions de procédures, de preuve, de compétences ou de réparation. On observe une tendance continue à la hausse depuis plusieurs années. Parmi les questions visées par les décisions sur requêtes de 2003, mentionnons la divulgation d'information (ou la question connexe du privilège protégeant contre la divulgation), le règlement avec un tiers et les demandes d'adjoindre d'autres intimés à une affaire.

Deux tendances se dégagent. La première est que le nombre de décisions sur requête touchant l'indépendance et l'impartialité du Tribunal a diminué considérablement. Il faut y voir en grande partie l'incidence de l'arrêt prononcé par la Cour suprême le 26 juin 2003 dans *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone* (résumé en pages 7 et 8 du présent rapport), qui établit que la structure législative du TCDP ne soulève pas une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La seconde tendance concerne les objections des intimés quant au degré et au mode de participation de la Commission aux affaires. Plus précisément, le Tribunal a rendu plusieurs décisions touchant les obligations de la Commission relativement à l'exposé préliminaire.

Contrôle judiciaire des décisions sur requêtes du Tribunal par la Cour fédérale

La Cour fédérale a prononcé quatre jugements concernant des décisions sur requêtes rendues par le Tribunal. Trois de ces jugements répondaient essentiellement à des demandes de suspension de procédures. En règle générale, les demandeurs contestaient déjà en Cour un aspect du processus relatif aux droits de la personne et voulaient que le Tribunal suspende sa procédure en attendant le jugement sur cette question. Dans chaque cas, la Cour a refusé la suspension, le thème récurrent étant que le risque qu'un conflit porté devant le Tribunal se révèle sans fondement par suite d'un jugement de la Cour ne constitue pas un tort irréparable exigeant une suspension.

Le dernier de ces jugements touchait une allégation de partialité du fait de l'intervention d'un membre du Tribunal au cours du contre-interrogatoire de la plaignante à l'audience. L'affaire est exposée plus en détail ci-dessous.

***Caza c. Télé-Métropole, Malo* 2003 CF 811 (Juge Pinard)**

Date de la décision du Tribunal : 29-04-2002

Date du jugement de la Cour fédérale : 04-07-2003

La Commission a allégué que, au cours du contre-interrogatoire de la plaignante (M^{me} Caza) à l'audience, le membre instructeur: 1) avait fait preuve de partialité en suggérant une comparaison entre M^{me} Caza et une personne bien connue, liée à des activités terroristes; 2) avait refusé de laisser M^{me} Caza présenter ses arguments; et 3) avait interrogé M^{me} Caza ou était autrement intervenu en 294 occasions, faisant parfois des commentaires blessants, importuns ou condescendants à son endroit. La Commission a formulé une requête demandant au membre instructeur de se récuser du fait de ces pré-

sumées impropriétés. La requête ayant été rejetée, la Commission a demandé un contrôle judiciaire de la décision sur requête du Tribunal.

La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire pour les motifs suivants :

- Les remarques sur le personnage connu n'ont pas été faites dans une intention de moquerie comme l'alléguait la Commission. Le membre instructeur essayait, au moyen d'un exemple, d'aider M^{me} Caza à bien montrer que le caractère raciste des commentaires est fonction de la perception qu'en ont les gens. L'intervention était peut-être inutile et imprudente, mais prise en contexte, elle ne compromet pas l'impartialité de son auteur. L'examen d'une autre intervention de nature similaire a démontré que le membre instructeur voulait seulement aider M^{me} Caza à comprendre la question qui lui était posée en contre-interrogatoire. Il ne faisait pas sien le commentaire dédaigneux dont discutait son conseiller juridique.
- M^{me} Caza n'a pas perdu le droit de se faire entendre. En vertu d'un protocole établi avant son témoignage, elle avait accepté d'adopter la même position que celle que défendait la Commission mais conservait le droit de faire des remarques « sur place » en cas de problème, à condition de consulter d'abord le conseiller juridique de la Commission. Elle n'avait pas le droit d'interrompre son propre

contre-interrogatoire pour demander au conseiller juridique de l'autre partie d'expliquer le but de ses questions. Il appartenait plutôt au conseiller juridique de la Commission de contester la pertinence des questions. Par contre, M^{me} Caza aurait pu intervenir elle-même après avoir consulté le conseiller juridique de la Commission. Or, M^{me} Caza n'a jamais essayé de consulter le conseiller de la Commission et ce dernier n'a pas non plus appuyé aucune des objections exprimées par M^{me} Caza et ne s'est pas opposé à l'application du protocole par le membre instructeur.

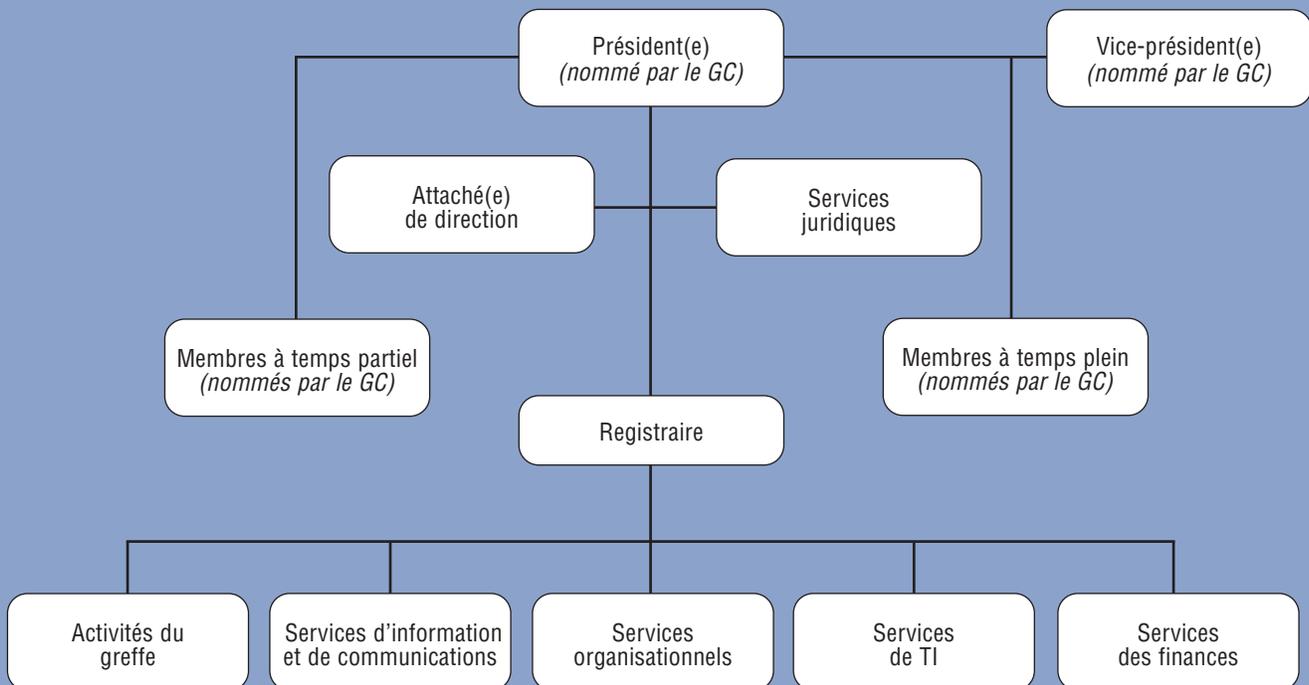
- Le Tribunal n'est pas vraiment intervenu 294 fois. En plusieurs de ces occasions, le membre instructeur essayait tout au plus d'entendre ce que disait M^{me} Caza. En outre, certaines de ses interventions ont d'ailleurs permis à M^{me} Caza de corriger des inexactitudes et des contradictions de son témoignage. Ses remarques n'étaient pas blessantes pour M^{me} Caza mais motivées à bon droit par la « recherche de la vérité » et le conseiller juridique de la Commission ne les a d'ailleurs pas contestées au moment où elles ont été faites.

Au total, même si le dossier révèle l'impatience du membre instructeur à l'occasion, l'impression générale qui ressort du contexte global est que le membre instructeur a tenté de rendre l'audience le plus équitable possible pour la plaignante.

Annexe 1



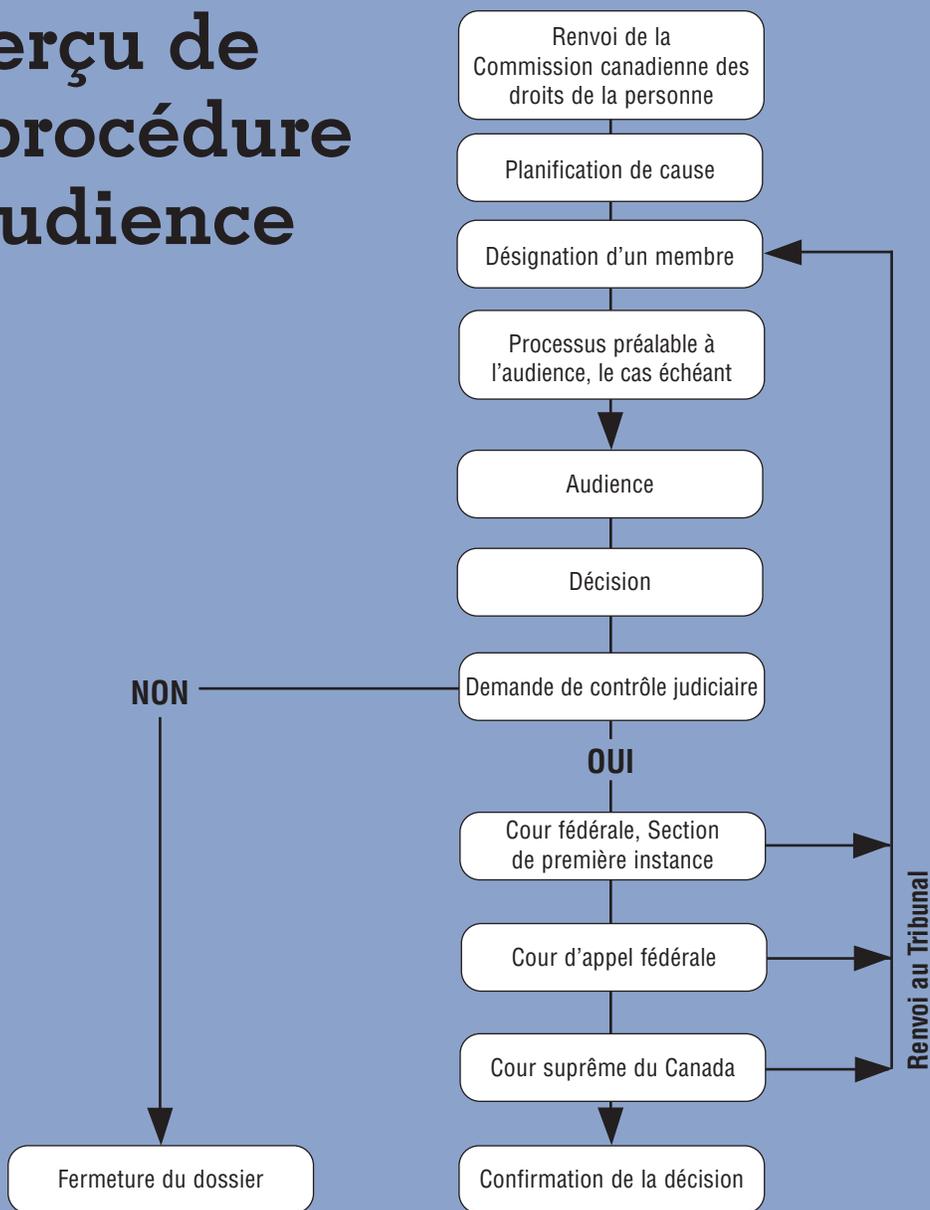
Organigramme



Annexe 2



Aperçu de la procédure d'audience



Renvoi par la Commission Canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidence envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant de désigner un membre instructeur, ou trois selon le cas, pour instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, un questionnaire de planification de cause est envoyé à toutes les parties à la plainte. Ces questionnaires dûment remplis fournissent suffisamment d'information pour que le Greffe détermine la date de l'audience et les dates de divulgation de la preuve. Au besoin, un membre du Tribunal (habituellement le président ou le vice-président) tient une conférence avec les parties pour répondre aux questions particulières qu'elles ont soulevées et qu'on ne peut résoudre par l'intermédiaire du questionnaire.

Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques. Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans plusieurs cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où

émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la *Loi*. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.

Annexe 3



Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à temps plein



Anne L. Mactavish

Présidente du Tribunal (du 1er janvier au 19 novembre 2003)

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente du Comité en 1995, puis présidente en 1996, avant d'être nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil dans les sphères du droit du travail, du droit commercial et de la santé. Ancienne présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M^{me} Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique et le droit et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada. M^{me} Mactavish a été nommée juge à la Cour fédérale le 19 novembre 2003.

J. Grant Sinclair, c.r.

Vice-président (président depuis le 19 novembre 2003)

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.



Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de *common law* à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.



Membres à temps partiel

Shirish P. Chotalia Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M^{me} Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteur d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.





Pierre Deschamps
Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.



Reva Devins
Ontario

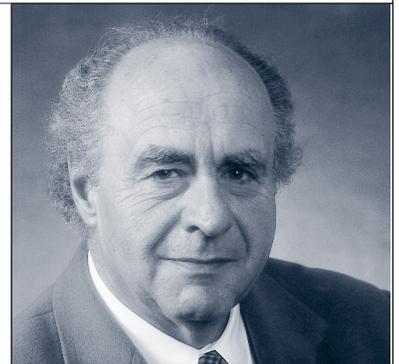
Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, M^{me} Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. M^{me} Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.

Michel Doucet
Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politiques de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de *common law*) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.

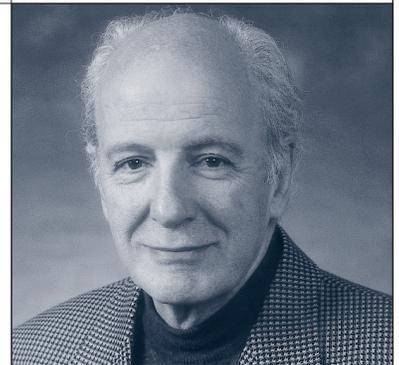
Roger Doyon
Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2001. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.



Claude Pensa, c.r.
Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.



Eve Roberts, c.r.
Terre-Neuve et Labrador

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. M^{me} Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. M^{me} Roberts a aussi été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.



Annexe 4



Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire

Michael Glynn

Gestionnaire, Activités du Greffe

Gwen Zappa

Avocat

Greg Miller

Attachée de direction

Line Joyal

Agent et Agentes du Greffe

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

Nicole Bacon

Pauline LeBlanc

Agent du Greffe — Équité salariale

poste à pourvoir

Coordonnatrice de la médiation

Francine Desjardins-Gibson

Adjointe à l'administration et aux audiences

Nathalie Rodrigue

Chef, Services de la technologie de l'information

Julie Sibbald

Adjoint à l'entrée des données

Alain Richard

Chef, Services organisationnels

Bernard Fournier

Coordinatrice des ressources humaines

Karen Hatherall

Adjointe administrative principale

Thérèse Roy

Adjoint administratif

Jacquelin Barrette

Agente d'information et de communications

Ramona Jauneika-Devine

Chef, Services financiers

Doreen Dyet

Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

Annexe 5



Pour communiquer avec le Tribunal

Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin

11^e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél. : (613) 995-1707

Télééc. : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site web : www.chrt-tcdp.gc.ca