



*Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens
bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui
existent au sein de la société grâce au traitement juste et
équitable des causes relatives aux droits de la personne
renvoyées devant le Tribunal canadien
des droits de la personne.*



LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

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). Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiennes et 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 et l'état de personne graciée. 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. 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.

Message du président

Le nombre d'affaires renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a augmenté pour une quatrième année consécutive. Cette énorme charge de travail constitue un défi de taille pour le Tribunal, d'autant plus que de nombreuses parties comparaissent devant lui sans être assistées ou représentées par un avocat. La plupart des plaignants ont des revenus modestes et n'ont pas les moyens de retenir les services d'un avocat, tandis qu'au niveau fédéral, les parties intimées sont généralement de grandes sociétés ou des ministères qui disposent d'importantes ressources et qui sont habituellement bien représentées lors des audiences du Tribunal.

Cette situation a une double conséquence : le Tribunal prend plus de temps pour statuer sur les plaintes qui lui sont renvoyées du fait que les profanes ont du mal à s'y retrouver dans un processus qu'ils ne connaissent pas, et la charge de travail du personnel du Tribunal est accrue car les parties inexpérimentées se tournent vers lui pour obtenir des avis sur la façon de respecter les règles de procédure qui s'appliquent à l'étape préparatoire et à l'audience.

Dans ce contexte, le Tribunal a élaboré des guides pour expliquer son fonctionnement aux parties non représentées. Il améliorera également ses moyens technologiques en vue de mieux gérer les dossiers dont il est saisi.

À la fin de 2003, la présidente du Tribunal a été nommée à la Cour fédérale. Son poste a été comblé en décembre 2004, par suite de la promotion de l'ancien vice-président. Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre.

Il y a également eu d'autres changements parmi les gestionnaires du Tribunal au cours de la dernière année. En mai 2004, on a nommé un nouveau registraire. Son prédécesseur, qui a pris sa retraite après 26 années de service, travaillait au Tribunal depuis sa création comme entité distincte et indépendante de la Commission.

Nul doute qu'en raison du nombre de dossiers et de la charge de travail accrue, la tâche demeurera difficile au cours de l'année qui vient. Je suis toutefois convaincu que le Tribunal est bien outillé pour continuer d'offrir à la population canadienne une enceinte où les parties pourront se faire entendre en toute équité et en temps opportun.



J. Grant Sinclair



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2004

ISBN 0-662-68693-4

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2005

Table des matières

Message du président	i
Bilan de l'année	1
Où en sommes-nous?	1
Membres du Tribunal	1
Modifications à la LCDP	2
Résultats en 2004	3
Charge de travail	3
Offrir des audiences en temps opportun	4
Rendre des décisions en temps opportun	5
Règlements des causes devant le Tribunal et médiations	5
Gestion des causes	6
Services / Accessibilité / Information aux parties et au public	6
Changements au niveau de la haute gestion au Tribunal	7
Causes	8
Décisions rendues par le Tribunal	8
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal	20
Décisions sur requête, objections, questions préliminaires	23
Contrôle judiciaire des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale	23
Équité salariale	24
Équité en matière d'emploi	25
Le point sur d'autres aspects du Tribunal	26
Règles de procédure du Tribunal	26
Plan d'action de mise en œuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur	26
Modernisation de la gestion des ressources humaines	27
Annexe 1 : Organigramme	28
Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience	29
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne	31
Annexe 4 : Greffe du Tribunal	34
Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal	35



Bilan de l'année

OÙ EN SOMMES-NOUS?

L'année 2004 a été très productive pour le Tribunal. Pour une deuxième année consécutive, le nombre de plaintes renvoyées devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne est le plus élevé de son histoire. En 2003, le Tribunal a ouvert 130 causes. Une nouvelle augmentation s'est produite en 2004, puisque 139 causes ont été ouvertes. C'est une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. De plus, le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond et 24 décisions sur requête en 2004. Il a également publié un feuillet d'information sur le Tribunal, renouvelé son équipe de gestion avec la nomination d'un nouveau président (autrefois vice-président du Tribunal) et d'un nouveau registraire, et poursuit la mise en place de son Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur.

Le Tribunal a pour mission de s'assurer que tous les Canadiens et les Canadiennes accèdent aux possibilités offertes par notre société, grâce à des règlements justes et équitables des causes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées. Pour réaliser cet objectif, il faut que ce genre de litige soit résolu par le Tribunal d'une façon prompte, éclairée et conforme à la loi.

En 2004, le Tribunal a maintenu ces objectifs dans un contexte où le volume des causes n'a jamais été aussi élevé, où les enjeux sont de plus en plus complexes, et où de nombreuses parties se présentent devant le Tribunal sans aide juridique. Pour relever ces défis, le Tribunal adapte ses procédures et adopte une approche plus proactive dans la gestion des causes au fur et à mesure qu'elles évoluent dans le système. Cette façon de faire amène cependant d'autres défis, comme celui de s'assurer que les parties ont vraiment l'occasion de présenter leurs points de vue respectifs sans prendre de retard, tout en s'assurant que les résultats prévus du fonctionnement du Tribunal sont atteints de la façon la plus juste, équitable et économique qui soit.

Membres du Tribunal

Le vice-président du Tribunal remplissait un autre rôle, celui de président par intérim, depuis que son prédécesseur avait été nommé à la Cour fédérale en novembre 2003. Le Ministre a nommé le vice-président du Tribunal au poste de président en décembre 2004.

Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre.

Le Tribunal a su profiter d'un rendement accru en 2003 dans la gestion et l'établissement du rôle, car le vice-président du tribunal, ayant été affecté au poste de président, est devenu président à part entière. Sa solide expertise du Tribunal, de son processus d'instruction et des médiations a permis d'éviter la perte d'efficacité qui aurait suivi la courbe d'apprentissage d'un novice exerçant le rôle de président du Tribunal. Cette continuité a été particulièrement utile au cours de l'année écoulée, quand il a fallu affronter la plus lourde charge de travail jamais supportée par le Tribunal. Elle a également été utile, jusqu'à un certain point, pour compenser les ressources limitées du Tribunal, qui ne compte plus que trois membres à temps plein au lieu de quatre depuis novembre 2003.

Outre les membres à temps plein, le Tribunal pouvait compter en 2004 sur six membres à temps partiel représentant diverses régions du Canada (voir l'annexe 3).

Modifications à la LCDP

Quatre 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. 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 (rapport La Forest disponible à <http://www.justice.gc.ca/chra/fr/toc.html>). 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*. Le Tribunal demeure prêt à mettre sur pied un nouveau système, de quelque forme qu'il soit, et à tenir compte de toute modification présentée au Parlement et approuvée par ce dernier.

TABLEAU 1 Nouveaux cas, 1996 à 2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (prévision)	TOTAL
Tribunaux des droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	139	90	664
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	10
Total	15	23	22	37	74	87	55	130	141	90	674

Nota : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de causes renvoyées par la Commission.



Résultats du Tribunal en 2004

Le Rapport annuel de l'année dernière fait remarquer « ... 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 repercussions sur le travail du Tribunal, et elle remet sérieusement en question le niveau de financement actuel. »

Cent trente causes ont été ouvertes en 2003, ce qui représente une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. En 2004, le nombre de nouvelles causes a encore augmenté, pour atteindre le record de 139 causes. En plus de ce fort volume de causes, les événements suivants ont marqué l'année au Tribunal :

- Le poste de président est demeuré vacant pour la plus grande partie de 2004; par conséquent, seuls trois membres à temps plein au lieu de quatre étaient disponibles pour établir le rôle et entendre les causes.
- De nombreuses parties ont continué à demander une médiation du Tribunal.
- La Commission a participé à toutes les procédures de médiation; cependant, sa participation aux audiences en bonne et due forme (c.-à-d. sur le fond) était moins fréquente.
- Le volume de cas inhabituellement lourd et les objectifs ambitieux en ce qui a trait à la progression des causes dans le système ont nécessité de nouveaux correctifs aux procédures du Tribunal.
- Après 26 années de bons et loyaux services au sein du Tribunal, le registraire du Tribunal a pris sa retraite. Un nouveau registraire a été nommé en 2004.
- Bien que ce ne soit pas d'une grande importance stratégique, le Tribunal a porté une attention particulière à ses obligations concernant le suivi de son

Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur, en plus de se préparer à des changements entrant en vigueur en 2005 et servant à moderniser la gestion des ressources humaines dans les organismes de la fonction publique fédérale, dont le Tribunal.

Le Tribunal a donné suite à ces événements en apportant des correctifs opérationnels et administratifs de façon à ce que les Canadiennes et les Canadiens puissent continuer à profiter d'excellents services de règlement de litiges relatifs aux droits de la personne. Le texte qui suit analyse en détail ces événements et la réaction du Tribunal.

Charge de travail

En 2003, le Tribunal a reçu 130 plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne. En 2004, ce chiffre est passé à 139. C'est une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. Selon les prévisions de la Commission, le Tribunal devra s'attendre à recevoir entre 80 à 100 renvois pour les années 2005 et 2006. Le tableau 1 recense les causes renvoyées par la Commission depuis 1996.

Le Tribunal a siégé 294 jours en 2003, ce qui représente une augmentation de 75 p. 100 du nombre de jours d'audience par rapport à 2002. En 2004, le Tribunal a siégé 281 jours. Malgré la légère baisse par rapport à l'année précédente, ce chiffre est remarquable compte tenu du fait que seulement trois membres à temps plein, au lieu de quatre, étaient disponibles pour établir le rôle et instruire des causes.

En outre, la charge de travail du Tribunal a été fortement alourdie par la complexité croissante des causes et les disputes de procédure entre les parties. Lorsque le Tribunal a commencé à tenir des audiences dans le cadre de la LCDP en 1979, le style de plaidoirie était nettement différent de ce que l'on observe aujourd'hui. Des membres étaient généralement désignés pour entendre une plainte et l'instruction commençait tout de suite après les procédures préalables à l'audience, qui étaient sommaires. L'instruction elle-même était assez brève (souvent moins d'une semaine) et tous les points étaient abordés à un moment donné pendant l'audience sur le fond.

Bien des choses ont changé en 25 ans, en particulier durant les trois ou quatre dernières années, qu'il s'agisse de litiges présentés devant le Tribunal ou de procès civils en général. La plupart des observateurs reconnaissent que le ton des audiences est devenu plus accusatoire, et que le processus d'audience lui-même est fragmenté par toutes sortes de requêtes et d'objections. Seulement durant l'année écoulée, le Tribunal a rendu 24 décisions formelles sur requête contre 16 décisions sur le fond de la plainte. Ces chiffres ne tiennent pas compte des nombreuses décisions rendues sans énoncé des motifs.

Le Tribunal a tenté d'atténuer les effets de ces perturbations en prenant différents moyens: 1) lorsque les circonstances le justifient, les membres du Tribunal diffèrent les décisions sur des requêtes à l'audience sur le fond; 2) lorsqu'elles sont entendues à l'étape préliminaire, la plupart des requêtes ne sont traitées que par écrit; 3) les Règles de procédure du TCDDP décrivent des attentes claires en matière de divulgation; 4) le système de gestion des causes du Tribunal s'efforce de détecter et de résoudre les disputes relatives à la divulgation avant qu'elles ne dégèrent.

Les interventions excessivement intenses rendent le processus d'instruction plus long et plus coûteux, et alourdissent considérablement la charge de travail du Tribunal. Pourtant, le délai moyen d'attente d'une décision est à peine plus long que l'objectif du Tribunal, qui est de quatre mois après la dernière journée d'audience. Cela est assez remarquable étant donné la vacance d'un poste de membre à temps plein du Tribunal durant l'année écoulée.

Offrir des audiences 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. Le nombre moyen de jours nécessaires pour terminer une cause était de 208 en 2002. Même si cette moyenne a légèrement augmenté en 2003 pour passer à 225 jours, plus de 90 p. 100 des causes de 2003 ont été terminées en moins de 12 mois. En ce qui concerne 2004, il a fallu 124 jours en moyenne pour terminer une cause; cette année-là, un peu moins de la moitié ont été réglées. Toutes les causes de 2004 sont encore loin de l'objectif d'un an; cependant, le temps nécessaire pour terminer une cause est toujours très variable.

La plupart des causes sont réglées sans qu'il y ait besoin d'une audience. Pour ce qui est des causes nécessitant une audience en bonne et due forme et une décision, le délai nécessaire pour régler une cause en 2001 était de 384 jours en moyenne; six causes ont pris plus d'une année pour être réglées. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a duré plus d'une année. En 2003, la moyenne est passée à 405 jours, car huit causes ont pris plus d'une année pour être résolues. Pour ce qui est des causes qui se sont prolongées au-delà de l'objectif de douze mois en 2003, les retards sont surtout attribuables à des requêtes formulées par des parties ou à des procédures engagées devant la Cour fédérale. Les statistiques sur la finalisation des dossiers ouverts en 2004 n'étaient pas disponibles au moment de mettre sous presse.

En 2002, le nombre moyen de jours compris entre le renvoi et la première journée d'audience était de 169. En 2003, ce chiffre est passé à 224. En 2004, il augmente de nouveau, quoique de façon marginale, pour atteindre 229. Cependant, bon nombre des causes renvoyées en 2004 demeurent ouvertes au moment de la publication, ce qui laisse supposer que l'objectif du Tribunal, qui est de tenir la première journée d'audience dans les six mois suivant le renvoi, sera davantage mis à l'épreuve en 2005 qu'auparavant. Comme il est mentionné dans la section sur les charges de travail, l'étape préalable à l'audience des causes devient généralement de plus en plus litigieuse. Le Tribunal a réussi, dans la plupart des cas, à fixer des dates

d'audience dans le meilleur délai convenant aux parties. Il faudra plus de temps avant que nous soyons en mesure de déterminer la performance relative aux causes renvoyées en 2004.

Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal s'efforce aussi de réduire à quatre mois le temps nécessaire pour rendre une décision (à partir de la dernière journée d'audience). En 2003, une décision était rendue après 84 jours en moyenne, et quatre décisions ont dépassé l'objectif de quatre mois, mais par une faible marge. Par contre, en 2004, les décisions ont pris 121 jours en moyenne. Même si ce chiffre dépasse à peine l'objectif de quatre mois, et dans une faible mesure la moyenne de 117 jours calculée à partir de 1997, la moitié des décisions rendues en 2004 ont dépassé l'objectif fixé par le Tribunal. Cette spectaculaire augmentation de 200 p. 100 du nombre de nouveaux renvois observée ces deux dernières années alourdit considérablement la charge de travail des membres du Tribunal. Le rapport de l'année prochaine permettra de mieux savoir si ce volume continuera de compromettre l'objectif du Tribunal, qui consiste à régler les causes dans les meilleurs délais. Entre-temps, le Tribunal cherchera à gérer

plus activement les causes, comme il est décrit plus loin, afin d'aider les parties à mieux articuler, donc à réduire, les points qui doivent être décidés par le Tribunal à l'audience.

Règlements des causes devant le Tribunal et médiations

Depuis 1995, le taux moyen de règlement des causes se situe à 77 p. 100. En 2002 et 2003, il était de l'ordre de 58 p. 100. En 2004, ce taux était de 41 p. 100, mais de nombreux dossiers ouverts cette année-là sont toujours en suspens. En outre, et comme ce rapport le mentionne plus haut, les points soulevés pendant les discussions de règlement deviennent de plus en plus complexes. Bien que nous nous efforcions de maintenir une production élevée de règlements, il ne faudrait peut-être pas s'attendre à ce que les règlements interviennent aussi rapidement que par le passé.

Comme le fait remarquer le rapport de l'année dernière, les parties concluent souvent une entente dans les deux semaines précédant la date prévue du début de l'audience. Lorsqu'une entente intervient aussi tard, le temps, les ressources et les efforts engagés par le personnel du greffe pour organiser les audiences ne peuvent être annulés.

TABLEAU 2 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne								
Jusqu'à la médiation	-	-	-	-	-	-	124	120
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	204	124
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	224	229
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	225	124

* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2004, ce qui va changer les moyennes de l'année.

Ainsi, lorsqu'une entente est confirmée à la dernière minute, le greffe est obligé de payer des frais d'annulation des services professionnels et des équipements mobilisés pour tenir l'audience. Avec la réintroduction des services de médiation du Tribunal en 2003, les discussions portant sur les règlements ont lieu beaucoup plus tôt dans le processus et les causes sont réglées bien avant la date prévue du début de l'audience. Cette façon de faire épargne de nombreuses heures de travail au personnel du Tribunal et se traduit également par des économies directes d'argent.

Veuillez vous référer au tableau 2 pour de plus amples renseignements sur la moyenne des jours nécessaires pour terminer une cause entre 1997 et 2004.

Gestion des causes

Le ton des audiences du Tribunal est devenu plus accusatoire, et le processus d'audience, plus fréquemment perturbé par des requêtes et des objections. Bien que des procédures de divulgation préalables à l'audience aient été élaborées par le Tribunal pour assurer une audience juste et ordonnée, ces procédures sont souvent malmenées par des délais non respectés, des demandes d'ajournement et des points faisant l'objet de virulentes disputes entre les parties. Qui plus est, ces problèmes peuvent s'aggraver lorsque, dans une cause donnée, les parties n'ont pas d'aide juridique. En fin de compte, le Tribunal n'a pour seul moyen de briser l'impasse entre les parties que de convoquer une conférence préparatoire.

Aujourd'hui également, les audiences sur le fond sont plus longues et plus compliquées qu'autrefois. Parfois, les parties sont mal préparées ou ne savent pas comment se concentrer sur les points qui doivent faire l'objet d'une décision du Tribunal. Le résultat, c'est qu'il faut souvent des journées d'audience supplémentaires qui occasionnent des frais

« En tenant des conférences de gestion des causes ... le Tribunal sera plus à même d'assurer l'efficacité de l'audience sur le fond, qui sera ainsi plus conforme à la procédure expéditive visée par la Loi. »

inutiles aux parties, au Tribunal et au public en général. Là encore, le Tribunal a saisi une occasion de jouer un rôle clé, cette fois en amenant chaque partie à défendre sa cause de façon prévisible, efficace et juste. En tenant des conférences de gestion de cause avec les parties, à des moments stratégiques du processus préalable à l'audience, le Tribunal sera plus à même d'assurer l'efficacité de l'audience sur le fond, qui sera ainsi plus conforme à la procédure expéditive visée par la *Loi*.

Devant un volume sans précédent de nouvelles causes et étant donné le genre de délai décrit plus haut,

le Tribunal ne peut raisonnablement s'attendre à ce que toutes les causes soient terminées en moins de 12 mois. Cependant, si l'on tient compte des modifications à la procédure apportées en 2003-2004, et de l'approche de gestion active des causes adoptée par le Tribunal, nous avons bon espoir d'atténuer le non-respect de l'objectif de 12 mois. Et même si le Tribunal est toujours conscient du soin qu'il doit mettre lorsqu'il impose des contraintes, en particulier de temps, pour ne pas exercer de pressions indues sur les parties en cause, il considère néanmoins qu'une approche proactive de gestion des causes serait avantageuse pour les parties en raison d'une utilisation plus équilibrée et efficace des ressources dont elles disposent.

Services / Accessibilité / Information aux parties et au public

Le Tribunal a effectué un sondage en 2002. Les résultats de ce sondage (disponibles à www.chrt-tcdp.gc.ca/about/other_f.asp), auxquels s'ajoutent des commentaires informels de nos clients, révèlent un taux élevé de satisfaction par rapport aux services du Tribunal. Il reste cependant un secteur, la communication relative au service des audiences, où le taux de satisfaction était un peu moins élevé. Il semble également y avoir de la confusion quant au rôle du Tribunal par rapport à celui

de la Commission. En 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide qui décrit l'ensemble de la procédure en langage non juridique. Cette publication a été suivie en 2004 par une brochure d'information clarifiant le rôle du Tribunal et sa façon de fonctionner, comparativement au mandat de la Commission ou aux services qu'elle offre. En 2004, le Tribunal a mis à jour son guide qui explique la procédure de médiation. Ce guide contient aussi des renseignements qui aident les parties à décider de participer ou non à la médiation, et à s'y préparer. Les guides *Comment s'y retrouver?* et *Procédure de médiation* sont disponibles sur le site Web du Tribunal, à www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp.

Ce sondage a été effectué en 2002 à partir d'un échantillon relativement restreint de clients qui étaient disponibles à l'époque, ce qui soulève certaines questions relatives à la validité des résultats. C'est pour cette raison, et aussi à cause d'une perception selon laquelle un sondage de suivi profiterait davantage de cinq plutôt que de trois années de résultats, que la prochaine consultation des clients aura lieu en 2006-2007.

Officieusement, le Tribunal continue de recevoir des plaintes à propos de ses services, mais en très faibles quantités. Certains ont cependant exprimé des préoccupations concernant l'accès à une information complète sur les décisions passées du Tribunal. Le site Web du Tribunal a été remanié selon les directives de normalisation des sites Internet de l'initiative Gouvernement en direct. D'autres améliorations ont été apportées pour faciliter l'accès aux décisions et décisions sur requête, dont un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions, et l'accessibilité des décisions et décisions sur requête au moment de la parution (voir <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions>). Parfois, on pense à tort que les améliorations technologiques se traduisent nécessairement par des économies de ressources. La réalité est que les technologies d'aujourd'hui ont provoqué un appétit insatiable d'informations qu'on veut les plus complètes et les plus immédiates possible.

Le Tribunal, étant donné sa taille très restreinte, a été confronté à ce phénomène. Nous nous efforcerons, au cours de prochaines années, de trouver le plus rapidement

possible le moyen le plus économique de fournir à nos clients l'information continuellement mise à jour qu'ils en sont venu à espérer de notre site Web amélioré.

Changements au niveau de la haute gestion au Tribunal

Le vice-président du Tribunal, qui avait débuté il y a quelques années en tant que membre à temps partiel, a accepté la responsabilité de président par intérim en novembre 2003 après la nomination inattendue de la présidente du Tribunal à la Cour fédérale. Il a ensuite été promu par le Ministre au poste de président en décembre 2004. Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre. En mai 2004, un nouveau registraire, choisi par concours, a remplacé celui qui avait pris sa retraite après 26 années de bons et loyaux services avec le Tribunal.

Même si l'arrivée d'un nouveau registraire était planifiée, le départ de la présidente du Tribunal pour la Cour fédérale et le caractère provisoire d'un rôle de président par intérim occupé pendant l'essentiel de 2004 ont posé de grands défis de planification à long terme. Heureusement, le président par intérim, avec sa vaste expérience du Tribunal, associé à la perspicacité et la qualité de l'équipe de gestion du Tribunal, a aidé efficacement le Tribunal à garder le cap sur ses objectifs d'amélioration des services.

Le Tribunal, au cours de son histoire, a su garder ses employés grâce à un programme caractérisé par l'équité, l'égalité et le respect, et pour lequel les employés du Tribunal eux-mêmes méritent une reconnaissance particulière. Un pourcentage appréciable de son petit effectif de 26 employés compte plus de 15 années d'expérience – certains ont plus de 25 années d'expérience – dans le système fédéral des droits de la personne. D'autres départs à la retraite sont attendus au cours des prochaines années. Cependant, il existe un cadre de planification des ressources humaines qui atténuera les effets toujours difficiles de ce genre de transition.



Causes

Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision :

28/1/2004

Membre instructeur :

Michel Doucet

Emploi :

Société canadienne des postes

Discrimination fondée sur la
déficience mentale

Plainte rejetée

Beauguard c. Société canadienne des postes 2004 TCDP 4

Le plaignant a travaillé pendant plusieurs années à la Société canadienne des postes. Après une affectation temporaire à un autre poste, il est retourné à son poste d'attache à la section de tri des lettres d'un établissement de traitement du courrier. Le lendemain, il est parti en congé de maladie, affirmant avoir subi un accident de travail. Au cours des deux mois qui ont suivi (où il a été absent la plupart du temps), il a été examiné par un certain nombre de médecins et a finalement été renvoyé par l'intimée pour refus de revenir au travail. Le plaignant a prétendu avoir été victime de discrimination fondée sur la déficience mentale.

Le médecin du plaignant avait diagnostiqué une dépression situationnelle ayant entraîné une limitation fonctionnelle permanente, à savoir qu'il ne pouvait être affecté au quart de nuit dans un établissement de traitement du courrier. Cependant, ni ce médecin ni les autres médecins qui ont examiné le plaignant durant la période pertinente n'ont fait état de symptômes dans leurs rapports médicaux. De plus, les dossiers médicaux ne faisaient pas état de l'observation nette et constante de symptômes associés à un trouble d'adaptation (humeur triste, insomnie, manque de concentration, ralentissement de la pensée, etc.).

Les évaluations faites par le médecin du plaignant étaient par ailleurs douteuses, car les visites à la clinique étaient très brèves (le médecin voyait une multitude de patients). En outre, plusieurs recommandations contenues dans le dossier d'examen du médecin avaient en fait été formulées par le plaignant. Le médecin a admis que certaines de ses notes manuscrites étaient erronées et que le problème du plaignant n'était pas vraiment médical mais plutôt attribuable à sa relation avec les cadres au travail. Somme toute, le Tribunal n'a pu conclure que le plaignant était atteint d'une déficience au cours de la période pertinente, parce qu'il n'a pas été prouvé qu'il présentait des symptômes. En outre, il n'a pas été possible, au regard de la preuve, de mettre le doigt sur un facteur de stress qui aurait pu expliquer la présumée affection dont souffrait le plaignant; la preuve selon laquelle il existait un conflit en milieu de travail n'était pas concluante. Il était tout au plus évident que le plaignant n'était pas heureux dans le poste qu'il occupait, mais cet élément ne suffisait pas, en fait, à prouver qu'il présentait une déficience. La plainte a été rejetée. Contrôle judiciaire en instance : T-386-04

Brown c. Gendarmerie royale du Canada 2004 TCDP 5

La plaignante faisait partie de la GRC et travaillait à Coquitlam, en Colombie-Britannique. Elle était mariée avec un autre membre de la GRC. Elle avait réussi un examen écrit lui donnant droit à une promotion au rang de caporal. Elle avait présenté de nombreux choix d'affectation; malgré son excellent classement dans la liste d'admissibilité, la Gendarmerie lui a attribué son 17^e choix, qui consistait en une promotion sur place à Coquitlam. La plaignante a allégué être victime de discrimination du fait qu'on lui avait préféré pour de nombreux postes, en raison des problèmes logistiques que posait la réinstallation simultanée de son mari, des membres qui s'étaient moins bien classés. Elle a également allégué avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe par rapport au refus de lui accorder certaines affectations.

Le Tribunal n'a trouvé aucune preuve convaincante que des considérations ayant à voir avec le sexe de la plaignante avaient pu jouer un rôle dans le processus de promotion. En ce qui concerne l'allégation de discrimination fondée sur l'état matrimonial, le Tribunal a reconnu que l'unité de gestion des carrières de l'intimée avait jusqu'à un certain point le droit de nommer d'autres membres à des postes pour lesquels la plaignante était plus compétente. Elle pouvait notamment tenir compte d'éléments tels que les frais de déménagement, la nécessité de composer avec le conjoint de la plaignante, les compétences de cette dernière et la situation particulière d'autres candidats. Cependant, en l'espèce, la direction a abusé de ses prérogatives à cet égard.

L'intimée a avoué franchement que l'état matrimonial avait été le principal élément qui avait joué dans la décision de refuser à la plaignante ses 16 premiers choix d'affectation. Par ailleurs, elle n'a donné aucune explication valable pour justifier cette façon d'agir, se contentant de prouver que la mutation d'un membre entraînait des dépenses considérables. L'unité de gestion des carrières de l'intimée était soumise à l'époque à des mesures d'austérité sévères. Le Tribunal a accueilli la plainte fondée sur l'état matrimonial et ordonné à la GRC de donner à la plaignante une affectation satisfaisante, en fonction des choix mentionnés précédemment par cette dernière. Enfin, il a conservé sa compétence à cet égard ainsi que sur les questions des dommages-intérêts et des dépens.

Date de la décision :
04/2/2004

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi :
Gendarmerie royale du Canada

Discrimination fondée sur
l'état matrimonial et le sexe

Plainte accueillie en partie

Montreuil c. Banque nationale du Canada 2004 TCDP 7

La plaignante a postulé un poste d'agent au niveau d'entrée dans un centre d'appels de l'intimée et ne s'est pas vu offrir d'emploi. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que l'intimée avait refusé de l'embaucher parce qu'elle était une transsexuelle, exerçant ainsi à son

Date de la décision :
05/2/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Banque nationale du Canada

Discrimination fondée sur le sexe

Plainte accueillie

endroit une discrimination fondée sur le sexe, ce qui va à l'encontre des articles 3 et 7 de la LCDP.

Le Tribunal a appliqué le critère énoncé dans *Israeli c. Commission canadienne des droits de la personne* pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Il a conclu que les quatre volets du critère ont été satisfaits : la plaignante appartient à un des groupes désignés; elle a postulé un poste que l'employeur souhaitait pourvoir et était compétente pour l'occuper; la plaignante a vu sa demande rejetée, malgré le fait qu'elle était compétente; l'employeur a continué de chercher des candidats possédant les compétences de la plaignante.

L'intimée a fourni trois explications pour justifier sa conduite, à savoir que la plaignante était surqualifiée, qu'elle était centrée sur sa personne et condescendante et que son véritable motif était de se servir du poste pour promouvoir les droits des transgenres. Le Tribunal a conclu que les première et troisième explications étaient empreintes de discrimination, mais il ne s'est pas prononcé clairement sur le deuxième élément. Pour conclure à la responsabilité, il suffit que la discrimination ait été l'un des facteurs ayant joué dans la décision de l'employeur de ne pas recruter la personne intéressée. La conduite de l'intimée était discriminatoire. Plus particulièrement, la crainte de l'intimée que la plaignante se serve de son poste pour promouvoir des intérêts personnels était fondée sur de pures spéculations; pareille croyance avait pour effet de défavoriser les personnes faisant partie de groupes qui revendiquent l'égalité. Aucune intention de discrimination n'a été démontrée, mais il n'est pas nécessaire de prouver une telle intention pour conclure à la discrimination. La plainte a été accueillie.

Date de la décision :
12/2/2004

Membre instructeur :
Shirish Chotalia

Emploi :
Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur
la déficience

Plainte accueillie

Irvine c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 9

Le plaignant, qui souffrait de coronaropathie, a été libéré par les Forces armées canadiennes (FAC) parce qu'il ne satisfaisait pas aux principes de l'universalité du service. Ce principe implique que chaque membre des FAC est capable de servir comme « soldat d'abord ». Le Tribunal a fait droit à la plainte du plaignant. À la suite d'un contrôle judiciaire de la Cour fédérale, le Tribunal a dû réexaminer la question de l'universalité du service par rapport au troisième volet du critère de l'EPJ défini dans *Meiorin*.

Le Tribunal a soutenu que les normes d'évaluation de l'universalité du service doivent être les plus conciliantes possible (personnalisées, pour ainsi dire), conformément aux volets nécessité raisonnable et adaptation du critère *Meiorin*. Interprétant l'arrêt Anvari de la CAF dans le contexte d'autres précédents de la Cour fédérale, le Tribunal a conclu qu'il avait compétence pour examiner les évaluations médicales présentées comme des EPJ en vue de déterminer si elles étaient arbitraires, hâtives, imprudentes ou insuffisantes, c'est-à-dire discriminatoires.

Le Tribunal a conclu que les FAC avaient défavorisé M. Irvine en cours d'emploi, en raison de sa déficience, dans le cadre de ses politiques déclarées applicables à M. Irvine en tant que membre souffrant de coronaropathie, dans les évaluations médicales relatives à son état et dans l'attribution de ses restrictions à l'emploi. Les lignes directrices des FAC prévoyaient qu'un certain groupe de membres atteints de coronaropathie pourraient demeurer au sein des Forces et se conformer au principe de l'universalité du service. Les FAC étaient tenues de prendre toutes les mesures possibles avant sa libération afin d'examiner pleinement la possibilité que M. Irvine puisse faire partie de ce groupe. Les FAC ont omis de prouver qu'elles avaient appliqué leurs normes à M. Irvine sans discrimination. Les normes médicales n'étaient pas une EPJ. Le Tribunal a accueilli à nouveau la plainte. Contrôle judiciaire en instance : T-533-04.

Bergeron c. Télébec et Rivard 2004 TCDP 16

Le plaignant, qui souffrait de dépression, alléguait que son employeur, Télébec (l'intimé), avait fait preuve de discrimination en raison de sa déficience. Le plaignant alléguait également qu'il était harcelé à cause de sa déficience. En 1996, le plaignant a trouvé un travail chez Télébec, mais s'est retrouvé peu après en congé pour plusieurs mois à cause d'une dépression. Il est retourné au travail, mais a été mis à pied début 1997 à cause de son faible rendement. Le Tribunal a conclu que la déficience du plaignant n'avait joué aucun rôle dans la décision de Télébec de le mettre à pied début 1997; en effet, le médecin de l'intimé a autorisé le plaignant à retourner au travail sans restriction, et le plaignant ne présentait aucun symptôme de dépression au moment de sa mise à pied. Le plaignant a retrouvé du travail à l'automne 1997, mais en décembre il a recommencé à se sentir déprimé, il a été hospitalisé le même mois, et il a été mis à pied avec effet le 24 décembre. Là encore, le Tribunal n'a pas conclu que la déficience du plaignant avait joué un rôle dans cette mise à pied; cet emploi devait de toute façon prendre fin le 24 décembre, et au moment où il a remis au plaignant son avis de mise à pied, l'intimé ne savait pas que le plaignant refaisait une dépression. Pour ce qui est des problèmes de harcèlement, le Tribunal a noté que pendant que le plaignant était en congé de maladie, un représentant de l'intimé est allé à sa maison pour déposer un formulaire à remplir par son médecin. Cet acte ne constituait pas du harcèlement. Pas plus qu'une série de rencontres tenues avec le plaignant et des représentants de l'intimé, lors desquelles ces derniers exprimaient leur mécontentement par rapport à l'utilisation qu'il faisait de ses congés; le médecin du plaignant n'a aucunement mentionné que ces rencontres avaient perturbé les émotions du plaignant. Les plaintes ont été rejetées. Contrôle judiciaire en instance : T-1150-04

Date de la décision :
21/5/2004

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi :
Télébec et Rivard

Discrimination fondée sur
la déficience

Plainte rejetée

Date de la décision :

04/6/2004

Membre instructeur :

Roger Doyon

Emploi :

Bell Mobilité

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial

Plainte rejetée

Genest c. Bell Mobilité 2004 TCDP 19

Le plaignant, un employé de l'intimé, était en union homosexuelle. Selon ses allégations, l'intimé avait omis de l'informer que le régime d'assurance collective de l'entreprise lui permettait d'assurer la vie de son conjoint. Pourtant, la prépondérance de la preuve indiquait que l'intimé avait organisé des séances d'information pour expliquer le régime, et que des brochures avaient été distribuées aux employés. La preuve montrait aussi que l'administratrice des ressources humaines, qui connaissait extrêmement bien le régime et qui avait instruit d'autres personnes sur ce sujet, mentionnait toujours que les conjoints de même sexe avaient droit à l'option assurance-vie. L'administratrice a nié avoir indiqué au plaignant que son conjoint n'avait pas droit à cette option. Le Tribunal a admis les éléments de preuve de l'administratrice, puisqu'elle n'avait aucune raison de dissimuler la vérité au plaignant. Fait à souligner, un autre employé de l'intimé a témoigné qu'il avait pris une police d'assurance-vie pour son conjoint de même sexe. Étant donné que le plaignant avait été mis au courant du fait que son conjoint de même sexe était admissible à une couverture, il n'y avait aucune raison de croire que l'intimé aurait omis de l'informer de la situation relative à l'assurance-vie. Le Tribunal a conclu qu'au moment de choisir ses options de couverture, le plaignant était au courant de l'option assurance-vie du conjoint, mais qu'il avait décidé de ne pas la prendre puisqu'il savait que son conjoint avait déjà une police d'assurance-vie dont il était le bénéficiaire. La plainte pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial a été rejetée.

Date de la décision :

30/6/2004

Membre instructeur :

Roger Doyon

Emploi :

Great Circle Marine Services Inc.

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Boudreault c. Great Circle Marine Services Inc. 2004 TCDP 21

Le plaignant, qui avait subi une opération au genou, alléguait que la décision de l'intimé de le congédier de son poste de timonier et de débardeur constituait une discrimination fondée sur la déficience. L'intimé avait engagé le plaignant pour travailler à bord d'un navire de ravitaillement qui devait livrer des marchandises dans le grand nord. Quelques jours après être monté à bord du navire, le plaignant a été vu en train de mettre de la glace sur son genou. Il a expliqué au capitaine qu'il avait subi une opération au genou trois ans plus tôt et que parfois, il sentait des raideurs et des douleurs. Le capitaine l'a congédié, car il croyait que son état le rendait inapte à la tâche et risquait de mettre en péril la santé et la sécurité de l'équipage. Le Tribunal a conclu que ce congédiement était discriminatoire. Le capitaine était insuffisamment informé de l'incapacité du plaignant au moment de prendre sa décision. Fait révélateur, l'offre du plaignant de joindre son orthopédiste ou de produire son dossier d'hospitalisation a été rejetée pour le motif que le navire devait quitter le port dans deux jours. Cependant, la preuve indiquait que le navire est resté au port durant six jours. L'argument de l'intimé, selon lequel il n'y avait pas assez de temps pour faire faire un examen médical indépendant, n'était pas crédible puisque l'intimé avait fait affaire avec un cabinet d'experts médicaux pendant plusieurs années.

En outre, lorsque l'on a appris que le voyage devait être prolongé vers des eaux internationales et qu'une réglementation différente s'appliquait, un médecin est monté à bord avant le départ pour examiner tous ceux qui n'avaient pas de certificat médical. On a ordonné à l'intimé de verser une compensation pour le salaire perdu, les dépenses vestimentaires, les frais juridiques et préjudice moral.

Brown c. Gendarmerie royale du Canada 2004 TCDP 24

Suite à une décision par laquelle le Tribunal a établi que la plaignante, une membre des forces de l'intimée, avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'état matrimoniale dans une affaire liée au processus d'avancement, le Tribunal s'est prononcé sur certaines questions relatives à la réparation. En ce qui concerne la prétention de préjudice moral de la plaignante, il a noté qu'elle avait souffert de troubles émotifs et que son estime de soi avait été affectée. De plus, l'intimée avait fait preuve d'intransigeance, retardant ainsi la résolution de la situation. Cependant, la plaignante s'était elle aussi montrée entêtée, car elle refusait de retourner travailler sans que l'on reconnaisse qu'elle avait été traitée injustement. Le Tribunal a conclu que l'intimée était bel et bien sincère dans ses tentatives de résoudre l'affaire. Il reste que de nombreuses circonstances échappant au contrôle de l'intimée ont contribué aux désordres émotifs et mentaux de la plaignante; par exemple, elle avait déjà des problèmes de santé préexistants, et son père était mourant. En tenant compte de tous ces facteurs, le Tribunal a ordonné le versement d'une compensation de 10 000 \$. Mais le Tribunal a rejeté la prétention de la plaignante selon laquelle il y aurait eu discrimination inconsidérée ou délibérée. Il n'y avait aucune preuve de conduite insultante ou clairement offensante. L'intimée s'est plutôt conduit avec professionnalisme et en respectant les normes de gestion courante. En outre, il n'y avait aucune preuve de conduite inconsidérée; l'intimée ne savait pas que la plaignante était dans un état psychologique précaire et que les gestes qu'il posait étaient susceptibles de précipiter un effondrement dépressif. Enfin, puisque l'intimée s'était conformé à la substance de son ordonnance remédiatrice antérieure, le Tribunal a jugé que sa compétence était épuisée, à l'exception de ce qui concerne la réclamation pour frais d'audience.

Date de la décision :
16/7/2004

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi :
Gendarmerie royale du Canada

Discrimination fondée sur
l'état matrimoniale

Plainte accueillie

Date de la décision :

17/8/2004

Membre instructeur :

A. Hadjis

Emploi :Ministère de la Santé et du
Bien-être socialDiscrimination fondée sur l'origine
nationale ou ethnique

Plainte accueillie en partie

Chopra c. Ministère de la Santé et du Bien-être social 2004 TCDP 27

Dans une décision antérieure, le Tribunal a déterminé que le plaignant, un employé de l'intimé, avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine ethnique dans une affaire liée au processus de dotation. Après avoir été convoqué de nouveau sur la question de la réparation, le Tribunal a conclu que le plaignant aurait fort possiblement été affecté à un poste de directeur par intérim s'il n'y avait pas eu discrimination; et que l'intimé n'était pas excessivement préoccupé par les qualifications concernant l'affectation intérimaire. Le plaignant prétendait aussi avoir subi une perte de salaire pour ne pas avoir été nommé au poste de directeur pour une période indéterminée. Le Tribunal a statué que si le plaignant avait été affecté au poste de directeur, il aurait été possible pour lui d'obtenir la nomination permanente à ce poste. Cependant, le plaignant n'a pas prouvé qu'il avait les qualifications requises, et le candidat retenu avait une expérience beaucoup plus vaste de la gestion. Étant donné que cette nomination était loin d'être certaine, le Tribunal a réduit des deux tiers sa réclamation pour perte de salaire. En outre, compte tenu du fait que le plaignant n'a pu atténuer adéquatement la perte de sa promotion, le Tribunal a limité la période de compensation à six années. Le Tribunal a rejeté l'allégation de perte de salaire du plaignant, qui était fondée sur des promotions ultérieures qu'il aurait obtenues, parce qu'il s'agissait de spéculations sur un avenir éloigné. Le Tribunal a également rejeté la revendication du plaignant pour l'attribution immédiate d'un poste de direction; sa prétention concernant le poste de directeur était trop incertaine, et il avait déjà obtenu un dédommagement par l'effet d'une ordonnance de compensation salariale du Tribunal. L'intimé a cependant été sommé de verser une compensation spéciale. Contrôle judiciaire en instance : T-1683-04

Date de la décision :

18/8/2004

Membre instructeur :

J. Grant Sinclair

Emploi :

Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur l'âge

Plainte accueillie

Adair et al. c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 28

Le 3 septembre 1992, un règlement est entré en vigueur; celui-ci donnait le droit au gouvernement d'imposer la retraite obligatoire dans les Forces armées. Avant cette date, la politique de retraite obligatoire des Forces armées était discriminatoire. Aucun des plaignants n'a été renvoyé avant le 3 septembre 1992, mais ils ont tous été tenus de prendre un congé de retraite avant cette date, puisque l'on considérait que leur retraite devait être imminente (comme le prévoyait la politique discriminatoire d'alors). Les plaignants affirmaient qu'ils avaient été contraints de prendre un congé de retraite en raison de la politique de mise à la retraite de l'intimée, à une époque où ce genre de politique était toujours discriminatoire. Ils avaient été, en effet, éliminés du milieu de travail à cause de leur âge. L'intimée soutenait que le fait de devoir prendre un congé de retraite ne constituait pas une conséquence négative ou

une occasion perdue, et que, pour cette raison, cette pratique ne pouvait être considérée comme discriminatoire. Le Tribunal a considéré que les plaignants avaient été l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge. Ils ont en effet souffert de conséquences négatives : lorsqu'ils ont été mis en congé de retraite, ils sont devenus des « soldats à la maison ». Ils n'étaient plus admissibles à des promotions ou à des mutations. Le Tribunal a aussi constaté que même si les plaignants avaient tous été mis à la retraite après l'entrée en vigueur du règlement (moment à partir duquel la politique de mise à la retraite n'était plus discriminatoire), la réglementation n'avait aucun effet rétroactif en ce qui concerne la prise forcée de congés de retraite. Au moment où les plaignants sont allés en congé de retraite, la politique qui les obligeait à le faire était discriminatoire. Contrôle judiciaire en instance : T-1702-04

Goodwin c. Birkett 2004 TCDP 29

La plaignante était employée comme chauffeuse d'autocar. Elle alléguait que l'intimé, l'un de ses collègues, l'avait harcelée sexuellement durant un voyage de plusieurs jours en autocar nolisé. Selon la plaignante, le soir en question, les parties regardaient ensemble la télévision dans la chambre d'hôtel de la plaignante, et chacune était assise sur un lit séparé. Elle s'est endormie, puis, pendant la nuit, elle s'est réveillée et a trouvé l'intimé couché dans son lit à côté d'elle; il était nu et il la touchait en bas de la taille avec sa main. L'intimé a reconnu avoir regardé la télévision dans la chambre de la plaignante, mais a nié s'être couché nu dans son lit à côté d'elle ou l'avoir touché comme elle l'alléguait. Le Tribunal a préféré la version de la plaignante. Il a noté que sa preuve était solide et sincère, alors que le souvenir de l'intimé était inégal et incohérent. La plaignante n'a pas signalé l'incident à la police, mais cela n'entame en rien sa crédibilité, compte tenu de la nature de l'incident, de sa détermination à terminer son travail et des épreuves qu'entraînent parfois les plaintes au criminel. Lors de l'audience, ses prétentions à une réparation pouvaient effacer toute impression selon laquelle elle aurait fabriqué sa plainte pour obtenir des avantages financiers. La preuve ne soutient pas non plus les allégations selon lesquelles la relation auparavant amicale est demeurée inchangée après les faits. Le Tribunal a conclu que l'incident de la chambre d'hôtel constituait du harcèlement sexuel; en effet, même s'il s'agit d'une seule soirée, cette conduite a créé un milieu de travail hostile pour la plaignante. On a ordonné à l'intimé de verser une compensation pour préjudice moral, et pour conduite inconsidérée ou délibérée. Contrôle judiciaire en instance : T-1701-04

Date de la décision :
20/8/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Chauffeuse d'autocar

Discrimination fondée sur
harcèlement sexuel

Plainte accueillie

Date de la décision :

23/9/2004

Membre instructeur :

Shirish Chotalia

Emploi :

Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur
une déficience

Plainte rejetée

Howell c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 31

Le plaignant était membre des Forces armées canadiennes. Il avait de longs antécédents de blessures au genou droit, pour lesquelles il s'était fait prescrire une attelle de genou. Lors d'un cours de formation militaire, il a cherché à être dispensé de l'exercice parce qu'il n'avait pas son attelle de genou avec lui. Sa demande a fini par être rejetée et il a reçu l'ordre de participer à l'exercice sans l'attelle. À la suite de cet incident, ses problèmes de genou ont persisté et ont mené à son renvoi des Forces pour raisons médicales. Le Tribunal a considéré que le traitement réservé au plaignant ce jour-là n'était pas discriminatoire : selon la preuve, l'attelle de genou n'était plus médicalement nécessaire pour s'entraîner en toute sécurité. En outre, quelques heures avant l'exercice, le plaignant a été vu, sans son attelle, en train de participer à un match de basket-ball plutôt vigoureux. Ainsi, il n'y avait aucune raison objective de prendre des mesures d'adaptation. Le Tribunal n'a pas été convaincu que l'incident de l'exercice avait contribué physiquement aux problèmes de genou préexistants du plaignant; à long terme, une évolution dégénérative était inévitable. La preuve a montré que le plaignant s'était blessé gravement quatre jours après l'incident de l'exercice; elle a également montré qu'une intervention chirurgicale effectuée quatre mois plus tard avait été jugée efficace pour résoudre ses problèmes de genou. Ce n'est que près de deux ans après l'incident de l'exercice que le plaignant s'est finalement jugé inapte à accomplir certaines tâches militaires, et qu'il a volontairement quitté les Forces. Enfin, l'intimé n'a pas agi de façon discriminatoire envers le plaignant en lui donnant une mention d'échec pour le cours pendant lequel l'exercice avait eu lieu; si l'incident de l'exercice n'avait pas eu lieu, le plaignant aurait de toute façon échoué le cours.

Date de la décision :

05/10/2004

Membre instructeur :

A. Hadjis

Emploi :

Bell Canada

Discrimination fondée sur la
déficience

Plainte rejetée

Benoit c. Bell Canada (Québec) 2004 TCDP 32

Le plaignant était à l'emploi de l'intimée en tant que directeur des installations et des réparations. Il avait un problème de dépendance à l'alcool. Lorsqu'il suivait un traitement pour son alcoolisme, le plaignant avait été informé qu'il allait être mis à pied dans le cadre d'une initiative de rationalisation. Il a allégué une discrimination fondée sur la déficience. Le Tribunal, cependant, n'a pas été convaincu que l'alcoolisme du plaignant avait influencé la décision de l'intimée de mettre fin à son emploi. Cette décision était plutôt fondée sur des déficiences remarquées dans le style de gestion du plaignant; lorsqu'ils l'ont prise, les supérieurs du plaignant n'étaient pas au courant de son alcoolisme. Il est vrai que le plaignant avait suivi un traitement contre l'alcoolisme offert par son employeur 10 ans auparavant, à une époque où il travaillait dans une autre division, mais il n'y avait pas de raison de croire que ce renseignement confidentiel avait été transmis à ses gestionnaires actuels. En outre, la mise à pied du plaignant est survenue durant une période de réduction massive des effectifs de l'intimée. Le plaignant alléguait que son mauvais rendement était

attribuable à son alcoolisme; autrement dit, si l'intimée l'avait envoyé plus tôt en traitement, il aurait amélioré son rendement et évité la mise à pied. Le Tribunal a rejeté cet argument, en notant que le plaignant n'avait reculé devant rien pour dissimuler à ses supérieurs sa dépendance à l'alcool, et qu'il avait délibérément trompé l'intimée au sujet de sa santé. On ne pouvait s'attendre à ce que l'intimée s'informe des possibilités d'adaptation à une déficience dont il ignorait tout, de bonne foi. Contrôle judiciaire en instance : T-1956-04

Brooks c. Ministère des Pêches et des Océans 2004 TCDP 36

Le plaignant, qui est noir, alléguait qu'il avait été l'objet d'une discrimination fondée sur la couleur lorsqu'il était à l'emploi de la Garde côtière, en ce qui concerne le processus d'embauche et de promotion. Le Tribunal a rejeté ses deux premières allégations, faute de preuves; dans l'un des cas, l'objet de la plainte remontait à quinze ans. La troisième allégation portait sur l'établissement en 1992 d'une liste d'admissibilité où le nom du plaignant figurait en 13^e position. Le Tribunal a constaté que le plaignant était plus qualifié que les deux candidats blancs qui occupaient les deux premières positions de la liste. Qui plus est, ces deux candidats blancs n'avaient même pas l'expérience nécessaire pour être présélectionnés à ce concours. Le Tribunal a reconnu que le processus du concours aurait été corrompu par un favoritisme faisant des victimes blanches autant que noires, mais que cela n'écartait pas la possibilité de discrimination dans la mesure où des candidats noirs étaient concernés. Étant donné la preuve *prima facie* de discrimination, l'intimé avait le fardeau de prouver qu'il n'y avait aucun aspect racial dans ce favoritisme. Pourtant, il existait des preuves selon lesquelles la race influençait le processus d'embauche; des préoccupations du même ordre ont été exprimées par des employés de minorités visibles, et partagées par les gestionnaires de l'intimé. Le Tribunal a considéré que la plainte était fondée. Le Tribunal a également constaté, par contre, que le plaignant n'aurait pas obtenu le poste lors du concours de 1992, même si ce dernier eut été correctement organisé; il a invité les parties à faire des propositions sur la réparation appropriée. Contrôle judiciaire en instance : T-4-05

Date de la décision :
03/12/2004

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi :
Ministère des Pêches et
des Océans

Discrimination fondée sur la race

Plainte accueillie

Date de la décision :
07/12/2004

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi :
Courrier Purolator Ltée.

Discrimination fondée sur
la déficience

Plainte accueillie

Coulter c. Courrier Purolator Ltée. 2004 TCDP 37

Le plaignant, qui a été diagnostiqué d'une maladie dégénérative ayant une incidence sur le contrôle de ses muscles, était employé comme chauffeur d'un camion de livraison. Après avoir occupé cet emploi pendant sept années, il a été congédié par l'intimé. Le Tribunal a trouvé une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience : un gestionnaire avait remarqué qu'une maladie dégénérative était la cause principale des problèmes observés dans la façon de conduire du plaignant, et que cela représentait un grave problème de sécurité et d'image. Le Tribunal n'a pas été convaincu que des aménagements permettant au plaignant de rester chauffeur auraient causé un préjudice injustifié à l'intimé, étant donné la faiblesse de la preuve exposant les nombreux accidents de la circulation que le plaignant aurait subis. Le rapport d'un neurologue indiquant que le plaignant représentait un risque accru pour la sécurité était fondé sur une journée de conduite de huit heures. Le rapport mentionnait également qu'il n'y avait pas eu de détérioration évidente de la force musculaire du plaignant depuis son dernier examen médical, qui avait été commandé par l'intimé deux ans auparavant. En outre, l'intimé n'a pas tenté d'accommoder le plaignant dans son travail en cherchant avec lui de nouvelles façons d'accomplir ses tâches. En ce qui concerne l'accomplissement efficace de son travail, aucune preuve de plainte de client n'a été présentée. Nonobstant ce qui précède, l'intimé a fini par aider le plaignant en lui offrant un poste au centre d'appels; son renvoi de ce dernier poste à cause de son rendement insuffisant n'était pas discriminatoire puisqu'il n'était pas lié à sa déficience. Le Tribunal a ordonné des compensations pour perte de salaire, frais de location, préjudice moral et conduite inconsiderée.

Date de la décision :
24/12/2004

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Conseil de bande de la Première
nation de Kettle et Stony Point

Discrimination fondée sur la
situation de famille

Plainte accueillie en partie

Bressette c. Conseil de bande de la Première nation de Kettle et Stony Point 2004 TCDP 40

Le plaignant prétendait que l'intimé, le conseil de bande, avait refusé de l'embaucher au poste d'intervenant auprès des familles parce qu'il n'avait pas de lien de parenté avec le chef de bande. Le plaignant prétendait également qu'à la suite du dépôt de sa plainte en vertu de la LCDP concernant le refus du plaignant de l'embaucher, il a fait l'objet de représailles de la part de l'intimé. Le Tribunal a rejeté l'allégation en regard de la dotation en personnel du poste d'intervenant auprès des familles. Il a noté qu'un comité de sélection indépendant du chef et du conseil avait décidé que le plaignant n'était pas suffisamment qualifié. En outre, les deux candidates qui ont été jugées qualifiées par le comité de sélection n'avaient pas de lien de parenté avec le chef. Même si c'est finalement la sœur du chef qui a été embauchée pour le poste, cela s'est produit des mois plus tard et relevait d'une décision de gestion judicieuse. Ceci étant dit, le Tribunal a décidé qu'un certain nombre d'allégations de représailles étaient justifiées : au cours d'une réunion du conseil, le chef avait réprimandé le

plaignant pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la bande. À une autre occasion, le Conseil intimé a émis un communiqué adressé à la collectivité stipulant que la plainte en matière de droits de la personne que le plaignant a déposée contre l'intimé avait nui à la capacité du conseil de s'occuper de ses affaires d'une manière transparente. À peu près à la même période, la nomination du plaignant comme délégué du conseil de bande à une assemblée qui allait avoir lieu dans les jours suivants avait été « mystérieusement révoquée ». Quatre mois plus tard, le plaignant était pratiquement le seul membre du conseil à ne pas être invité à une réunion spéciale convoquée par l'intimé. Il était raisonnable de percevoir ces incidents concernant un traitement différent comme des mesures de représailles contre la plainte en matière de droits de la personne. Il a été ordonné à l'intimé de payer au plaignant une indemnité pour préjudice moral ainsi que de lui rembourser certaines dépenses relatives à l'audience.

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal

SCFP c. Air Canada 2004 CAF 113 (le 18 mars) Evans, Nadon, Rothstein

Le SCFP a présenté à la Commission des plaintes contre les intimés, alléguant que le groupe à prédominance féminine des agents de bord, comparativement à deux groupes d'employés à prédominance masculine, faisait l'objet de discrimination salariale. Le Tribunal a d'abord été appelé à se prononcer sur une question préliminaire, à savoir l'appartenance des trois groupes d'employés au même établissement, exigence énoncée à l'article 11 de la LCDP. Le Tribunal, après avoir étudié les textes des conventions collectives, a conclu que les trois groupes d'employés n'étaient pas au sein du même établissement. La Section de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la CCDP et du syndicat.

Le juge Rothstein, de la Cour d'appel fédérale, a indiqué que, même si les lois sur les droits de la personne doivent être interprétées de façon large, en fonction de leur objet, dans l'optique de la promotion des fins poursuivies, une commission ou une cour ne saurait faire abstraction des termes de la *Loi* afin d'empêcher toute discrimination qui pourrait exister. Une interprétation vraiment fondée sur l'objet visé implique d'examiner le libellé de la loi proprement dit afin de dégager et de promouvoir le but recherché par le législateur. Compte tenu du paragraphe 11(1) de la LCDP et de l'article 10 de l'Ordonnance sur la parité salariale, il faut interpréter le mot « établissement » comme incluant tous les groupes d'employés assujettis à une politique commune en matière de gestion du personnel et de rémunération.

La Cour a exprimé l'avis que le Tribunal a erré lorsqu'il a étudié les textes des conventions collectives des trois groupes d'employés pour déterminer s'ils faisaient partie du même établissement. Le Tribunal aurait plutôt dû examiner si l'employeur était guidé par les mêmes principes généraux ou par la même approche face aux questions de gestion de personnel et de rémunération touchant les groupes en question. Il aurait dû se concentrer sur le document intitulé

« *Air Canada's Labour Relations Policy and Principles* », qui révèle qu'Air Canada traite tous ses groupes d'employés comme faisant partie d'une entreprise unique intégrée qui poursuit un objectif commun. Le juge Rothstein a fait droit à l'appel; le juge Nadon s'est rallié à son opinion. Le juge Evans a partagé leur avis, mais a présenté une opinion distincte dans laquelle il souligne que le Tribunal a erré en interprétant la législation sans tenir compte du contexte des droits de la personne. Une demande d'appel de la décision est présentement en instance devant la Cour suprême du Canada.

Quigley c. Ocean Construction Supplies Ltd. 2004 CF 631 (le 29 avril) Gibson J.

Le demandeur travaillait comme matelot de pont (cuisinier) pour le défendeur, un exploitant de remorqueurs. Entre 1991 et 1996, il a pris cinq congés pour raisons familiales ou d'invalidité qui ont tous été de longue durée. Il était atteint du Syndrome de la traversée thoracobrachiale (STT), qui rendait pénible l'exécution de durs travaux physiques, notamment des tâches ardues que doit exécuter un matelot de pont. Vers la fin d'août 1996, l'employeur, après s'être prêté à de nombreux essais de retour au travail, a mis fin à l'emploi du demandeur. Le Tribunal a conclu que, bien qu'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience ait été établie, l'employeur s'était acquitté de sa charge de démontrer qu'il avait raisonnablement évalué le cas du demandeur avant de mettre fin à son emploi et qu'il avait fait tout en son pouvoir pour prendre à son endroit des mesures d'adaptation sans subir une contrainte excessive. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

Abordant brièvement la question de la norme d'examen appropriée, la Cour fédérale précise que la norme traditionnelle a été la suivante : aucune retenue pour les questions de droit, décision raisonnable simplifiée pour les questions mixtes de droit et de fait et décision manifestement déraisonnable pour l'appréciation des faits et le règlement des plaintes dans le contexte des droits de la personne. La Cour s'est livrée en l'espèce à une évaluation fonctionnelle et pragmatique et a conclu que celle-ci ne modifiait pas la norme d'examen applicable.

La Cour a laissé entendre que le Tribunal a peut-être fait certains oublis dans son interprétation et son application du critère servant à établir une EPJ et la contrainte excessive, tel qu'énoncé dans *Meiorin*. D'abord, la norme professionnelle contestée était la suivante : « l'aptitude physique à travailler comme seul matelot de pont à bord » par rapport à la « sécurité sur l'eau »; en l'occurrence, la norme professionnelle n'impliquait pas d'établir avec précision la capacité physique. Cela dit, le processus d'essai que l'employeur a suivi et qui l'a amené à mettre fin à l'emploi était « moins que parfait ». Enfin, le Tribunal a peut-être donné une portée trop étendue à la jurisprudence lorsqu'il a mis en doute l'utilité de la preuve postérieure à la cessation d'emploi.

Au bout du compte, la Cour s'est dite convaincue que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur susceptible de révision, par rapport à la norme de la décision raisonnable simplifiée. La Cour a conclu que le défendeur avait mis fin à l'emploi du demandeur en raison de sa déficience. Toutefois, le défendeur a adopté un train de mesures d'adaptation à compter de 1991. Il a finalement rempli son obligation de tenter de composer avec M. Quigley jusqu'à la contrainte excessive, en 1996, lorsque le demandeur a insisté pour faire l'objet de mesures d'adaptation dans le poste de matelot de pont. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

Lincoln c. Bay Ferries Ltd. 2004 CAF 204 (le 27 mai) juges d'appel Evans, Létourneau, Stone.

Le Tribunal avait rejeté la plainte, déclarant que le plaignant n'avait pas été embauché pour le poste en question parce que son niveau de compétence, en ce qui a trait aux qualifications recherchées par l'intimé, était inférieur à celui des candidats qui ont été embauchés. Le Tribunal a aussi conclu que la race du plaignant n'avait joué aucun rôle dans la décision de l'intimé de ne pas l'embaucher. Le plaignant a demandé que la décision rendue par le Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire. Après que sa demande eut été rejetée par la Cour fédérale, il a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel du plaignant. Elle a fait remarquer que le Tribunal n'avait pas adopté l'approche

appropriée en vue de déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Au lieu de déterminer si les allégations du plaignant, si on leur ajoute foi, justifiaient un verdict en faveur de l'appelant, le Tribunal a également tenu compte de la réponse de l'intimé avant de conclure qu'une preuve *prima facie* n'avait pas été établie. Il semblait clair, d'après la jurisprudence, que ce dernier élément n'aurait pas dû être pris en compte dans la détermination de savoir si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Ceci étant dit, la Cour d'appel a conclu que la conclusion générale du Tribunal – que la plainte n'était pas fondée – était étayée par la preuve et était raisonnablement établie compte tenu du dossier.

La Cour d'appel a également conclu que les deux conclusions de fait que conteste l'appelant n'avaient pas introduit une erreur susceptible de contrôle judiciaire. Dans le premier cas, il est vrai que la preuve attribuée par le Tribunal à un témoin avait été donnée par un autre témoin, mais la juxtaposition était sans conséquence dans les circonstances. Dans le deuxième cas, il n'a pas été prouvé qu'une conclusion tirée par le Tribunal fût manifestement déraisonnable. Enfin, dans le contexte d'une plainte en vertu des droits de la personne, la Cour n'était pas en mesure de vérifier la conformité de l'intimé à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La LÉME a été conçue de façon à pouvoir être gérée et mise en application indépendamment de la LCDP.

Laronde c. Warren Gibson Ltd. 2004 CF 1439 (le 18 octobre)

Le Tribunal avait conclu que la plaignante avait fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe, parce qu'elle a reçu des mesures disciplinaires plus sévères qu'un collègue masculin en particulier en rapport avec un manquement similaire. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée sous ce rapport. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire.

La Cour fédérale a invalidé la décision du Tribunal. Elle a conclu qu'il était déraisonnable pour le Tribunal d'avoir comparé le traitement exercé envers la plaignante à celui exercé envers le collègue masculin en question (le « comparateur »). Pour qu'un comparateur soit valide, il doit exister un nombre suffisant de similarités ayant trait

au comparateur, à son poste et aux incidents qui lui sont reprochés, comparé à celles ayant trait à la plaignante, afin d'être en mesure d'évaluer le facteur de relativité du traitement entre des personnes dans des situations similaires.

Tant la plaignante que le comparateur étaient conducteurs de camion effectuant du transport pour le compte de l'intimé. Toutefois, contrairement à la plaignante, le comparateur n'était pas un employé de l'intimé, il n'était pas assujéti aux politiques relatives à l'emploi de l'intimé et il n'était pas du ressort de l'intimé de lui imposer des mesures disciplinaires. Ces facteurs constituaient des distinctions critiques qui touchaient à la base de la validité de la comparaison. L'intimé ne pouvait pas exercer de contrôle ni punir le comparateur comme il pouvait le faire dans le cas de la plaignante. Si l'intimé n'était pas en mesure de punir les deux personnes de la même façon, alors on ne pouvait pas comparer les mesures disciplinaires respectives infligées par des employeurs distincts ou en leur nom.

Desormeaux c. Ville d'Ottawa (OC Transpo) 2004 CF 1778 (le 23 décembre) Heneghan J.

Le Tribunal avait conclu que la plainte était fondée, déclarant que la plaignante avait fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience au moment de son congédiement d'un poste de chauffeur d'autobus en raison d'un problème d'absentéisme chronique. Le Tribunal a déterminé que les migraines dont souffrait la plaignante constituaient une déficience au sens de la LCDP. Les maux de tête étaient pour elle la cause d'une incapacité significative et entravaient sa capacité d'exercer ses fonctions. L'intimé a demandé que la décision du Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire.

La Cour a invalidé la décision du Tribunal. Elle a fait remarquer que lors de l'audience du Tribunal, une preuve avait été reçue du médecin traitant de la plaignante, qui pratique en médecine familiale. De son consentement, le médecin était qualifiée en tant qu'expert en médecine familiale sous réserve qu'elle n'est pas neurologue. En outre, elle était qualifiée pour les besoins limités de traitement de l'état de santé de la plaignante.

La Cour notait encore que le Tribunal avait accepté la preuve du médecin de la plaignante comme base de sa conclusion à l'effet que la plaignante souffrait de migraines à un degré qui constitue une déficience.

La Cour a conclu que la conclusion du Tribunal selon laquelle la plaignante souffrait d'une déficience était déraisonnable vu la preuve. Le médecin de la plaignante était qualifiée en tant qu'expert en médecine familiale, non en tant que neurologue. En conséquence le Tribunal a erré en se fondant sur son témoignage dans la mesure où sa preuve dépassait le cadre légal pour lequel son témoignage d'expert était recevable. Étant donné le manque de preuve à juste titre admissible pour appuyer une conclusion de déficience, il n'y avait pas de preuve *prima facie* à laquelle doit répondre l'employeur.

Parisien c. Ville d'Ottawa (OC Transpo) 2004 CF 1778 (le 23 décembre) Heneghan J.

Le Tribunal avait conclu que la plainte était fondée, déclarant que le plaignant avait fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience au moment de son congédiement d'un poste de chauffeur d'autobus en raison d'un problème d'absentéisme chronique. Le Tribunal a conclu que l'accommodement du plaignant n'aurait pas imposé de contrainte excessive à l'intimé. En particulier, il notait que l'intimé avait une grande liste de personnel interchangeable destinée à faire face aux cas d'absentéisme. L'intimé a demandé que la décision du Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire.

La Cour a invalidé la décision du Tribunal. Elle a noté que le contexte de fait de la cause était la relation de travail. Cette relation était assujéti à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais le fait demeurait que la nature du marché entre les parties était que le plaignant se présenterait au travail sur une base régulière et fiable et que l'intimé le paierait pour ses services. Un absentéisme involontaire excessif pouvait infirmer la relation. Arrive un moment où l'employeur peut légitimement dire que le marché n'est pas totalement susceptible de fournir des résultats.

Le dossier dans cette cause montrait un taux d'absentéisme vertigineux à partir du moment où le plaignant a commencé à travailler pour l'intimé. De l'avis de la Cour, il n'était pas raisonnable d'exiger de l'intimé de tolérer un taux d'absentéisme dépassant 30 p. 100.

Décisions sur requête, objections, questions préliminaires

En plus des 16 décisions rendues sur le fond des plaintes de discrimination, le Tribunal a également émis 24 décisions sur requête (avec motifs) sur des questions de procédure, de preuve, de compétence et de questions de redressement. Ceci peut être considéré comme un plateau qui suit la tendance à la hausse observée au cours des dernières années. Parmi les questions examinées dans les décisions sur requête de 2004, on retrouve des demandes d'ajournement en attente de décisions de la Cour fédérale sur des questions clés, des objections fondées sur la disponibilité des recours dans un autre forum, et la question de la compétence du Tribunal à accorder une compensation pour les frais de représentation à l'audience.

Il est difficile de déceler des tendances en ce qui concerne l'année 2004. On observe que les questions entourant l'admissibilité des témoignages de témoins experts ont été examinées à plusieurs reprises, comme l'a été la capacité du Tribunal à modifier une plainte.

L'observation la plus significative à avoir été faite serait que le rapport décisions sur requête – décisions sur le fond a davantage évolué du côté de cette dernière forme de disposition. L'année dernière, le Tribunal n'a rendu que 12 décisions sur le fond et un peu plus de 30 décisions sur requête. Compte tenu de la *raison d'être* du Tribunal, telle qu'elle est exprimée dans le libellé de la *Loi*, ce changement dans la composition des décisions peut être considéré comme un changement positif.

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

Les Cours fédérales ont rendu cinq décisions qui examinaient les décisions sur requête du Tribunal. Deux de ces décisions concernaient essentiellement des refus du Tribunal d'ajourner ses procédures. Les requérants contestaient déjà la constitutionnalité du processus à l'égard des droits de la personne en Cour et désiraient que le Tribunal ajourne jusqu'à ce qu'une décision judiciaire ait été rendue en regard de ces questions. Lorsque le Tribunal a refusé l'ajournement, les requérants ont demandé un sursis de l'instance devant le Tribunal. Lors du refus d'accorder le sursis, la Cour précisait que l'efficacité d'une instruction du Tribunal diminuait à mesure que s'allongeait le temps séparant les événements relatifs à la plainte et la tenue de l'instruction. Elle a également fait remarquer que le

Tribunal avait donné aux requérants la possibilité de se défendre et de faire connaître leur position constitutionnelle devant le Tribunal, lequel représentait un organisme compétent en regard d'une décision sur la question. Le fait d'accorder cette possibilité ne constituait pas un préjudice irréparable justifiant un arrêt des procédures.

Deux autres décisions de la Cour concernaient le pouvoir du Tribunal à rendre une fin de non-recevoir pour abus de procédure. Ces deux décisions sont examinées plus en détail ci-dessous :

« ... ce changement dans la composition des décisions peut être considéré comme un changement positif. »

CCDP c. Société canadienne des postes (Cremasco) 2004 CF 81 (le 21 janvier) von Finckenstein J.

Le Tribunal avait rejeté la plainte à la suite d'une requête préliminaire en irrecevabilité pour cause d'abus de procédure et de délais. La CCDP a demandé que cette décision fasse l'objet d'un contrôle judiciaire, faisant valoir que le Tribunal n'avait pas compétence pour rejeter une plainte sans tenir d'audience et que, en supposant qu'il ait ce pouvoir, l'exercice de celui-ci n'était pas justifié en l'espèce.

La Cour a affirmé que le Tribunal pouvait, sans tenir d'audience, juger une plainte irrecevable pour cause d'abus de procédure. Il s'ensuivait que le Tribunal ne se prononcerait pas sur la décision de la CCDP de renvoyer l'affaire. La CCDP n'a jamais à proprement parler été saisie de la question de l'abus de procédure. La décision du Tribunal portait sur l'abus de sa propre procédure. S'ils sont vraiment « maîtres chez eux », les tribunaux administratifs doivent forcément être en mesure de protéger leur propre procédure contre les abus. Enfin, le fait que la terminologie dans les paragraphes 50(1) et 50(3) de la LCDP diffère donne à croire que le Tribunal, bien qu'il doive

« instruire » chaque plainte qui lui est renvoyée, n'a pas à tenir une « audience » dans chaque cas.

Examinant s'il y avait matière à juger la plainte irrecevable dans les circonstances, la Cour a observé que la décision du Tribunal relative à l'abus de procédure était fondée sur le principe de la chose jugée (*res judicata*). Elle a souscrit à l'opinion du Tribunal selon laquelle la question et les faits matériels dont le TCDP était saisi étaient identiques à ceux sur lesquels un arbitre du travail s'était penché. En outre, la Cour, à l'instar du Tribunal, a conclu que la décision

arbitrale antérieure était une décision « judiciaire » finale, dans le sens où elle résultait d'une audience qui se voulait un processus juridictionnel impartial équitable, indépendant et qui lie les parties. Enfin, la Cour a exprimé l'opinion que les parties étaient les mêmes puisque les parties qui avaient comparu devant l'arbitre étaient celles qui s'étaient présentées devant la CCDP au moment où cette dernière avait déclaré que l'objet de la plainte était irrecevable avant de renvoyer ultérieurement le dossier au Tribunal sous la forme d'une nouvelle plainte. Il était

raisonnable que le Tribunal applique le principe de la chose jugée dans une telle situation. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

Sur l'appel, il a été conclu que la décision de la Cour fédérale n'avait pas révélé d'erreur de droit ou d'autre erreur qui justifierait l'intervention de la Cour d'appel fédérale. 2004 FCA 363 (25 oct.) juges d'appel Rothstein, Noël, Sharlow.

Équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « ... afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité

salariale sur le marché moderne du travail. » En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié son rapport final *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (disponible à <http://www.justice.gc.ca/ft/payeqsal/index.html>). Le Tribunal attend avec intérêt la réaction du gouvernement à ce rapport.

« En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne « ... afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail. » »

En 2004, l'audience s'est poursuivie pour l'un des deux dossiers d'équité salariale restants. L'autre est encore en délibération :

- **Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada** – Les audiences dans cette affaire se sont poursuivies tout au long de 2004, pour un total de 67 jours d'audience cette année-là et de 237 jours depuis le début des audiences en 1998. Un changement majeur est intervenu dans cette cause en octobre 2002, lorsque l'ACET a réglé, puis 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 d'audience, cette affaire représente la cause la plus longue du Tribunal. Les observations écrites finales ont été déposées au début de 2004 et les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été de 2004. Une décision finale pourrait être rendue au début de 2005.

Quatre nouvelles causes en matière d'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'art. 11 de la *Loi* en 2004, dont une a été réglée entre les parties. Les conférences initiales ont eu lieu en présence des parties dans les trois causes restantes. Les dates ont été fixées par le Tribunal pour la divulgation et les prochaines conférences de gestion de cause. Aucune estimation précise n'est disponible pour l'instant en regard de la durée prévue des audiences sur le fond dans ces causes.

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 ni 2004. 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* doit faire l'objet d'un suivi parlementaire en 2005.



Le point sur d'autres aspects du Tribunal

RÈGLES DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en 1998 ont donné au président du Tribunal le pouvoir d'instituer des règles de procédure régissant la conduite des instructions du Tribunal. Les règles préliminaires introduites en 1999 cherchaient à régler la question des engorgements en affinant l'orientation des audiences et en minimisant le besoin de recours aux ajournements. Les règles encourageaient la divulgation de la preuve préalablement aux audiences et la détermination de tous les enjeux bien avant l'audience.

Trois ans d'essai ont indiqué que les règles réduisaient les problèmes logistiques en regard de la divulgation, alors que les requêtes en droit et en procédure étaient traitées de façon efficace et expéditive. Par conséquent, au début de 2002, le Tribunal soumettait les règles au ministère de la Justice pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Toutefois, avant que les règles ne soient approuvées, un sondage sur la satisfaction du client commandé par le Tribunal à l'automne 2002 révélait une carence qui ne s'était pas manifestée avant. De plus, le président d'alors a convoqué une table ronde avec des avocats qui se présentaient régulièrement devant le Tribunal en vue d'obtenir leurs opinions sur la façon dont les règles fonctionnaient. À la lumière de ces nouvelles informations, les règles de procédure du Tribunal ont fait l'objet d'une nouvelle révision au printemps 2004.

Quoique similaires à la version précédente en substance, les nouvelles règles fournissent aux parties des directives plus précises *inter alia* sur leurs obligations de divulgation et déplacent la gestion des fenêtres de temps imparties au dépôt des rapports d'experts au contrôle des membres chargés de l'instruction. De plus, une tentative a été faite en vue de rationaliser et normaliser le langage utilisé dans les règles, et également pour éliminer les clauses superflues ou redondantes. Il faudra du temps pour pouvoir effectuer une évaluation suffisante de la pertinence et de l'efficacité des nouvelles règles du Tribunal. Il en est ainsi, surtout si l'on tient compte du grand volume de causes rencontrées par le Tribunal aujourd'hui, et de la reconnaissance croissante de la nécessité du Tribunal de participer à la gestion de la cause dès le début de la phase préalable aux

audiences des causes. Le Tribunal a l'intention de tester ces nouvelles procédures au cours de la prochaine année au moins, avant de procéder avec les étapes d'approbation et de publication.

Plan d'action de mise en œuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

Le Tribunal a publié l'année dernière un rapport sur les nombreuses tâches entreprises en 2003 en regard de notre Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur (disponible au http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_f.asp). En 2004, le Tribunal poursuivait cette initiative en renforçant le cadre de responsabilisation applicable à la gestion du rendement et en se concertant avec le secteur de la vérification interne et de l'évaluation du Secrétariat du Conseil du Trésor pour commencer l'élaboration d'une stratégie en vue de créer un programme d'évaluation d'ici les deux ou trois prochaines années. De plus, le Tribunal a contribué au groupe de travail sur les politiques d'évaluation du Conseil du Trésor pour le Réseau des administrateurs de petits organismes, et à la publication du *Guide d'évaluation des petits organismes* (disponible à http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/sma-pet/guidelines/guidebook_f.asp). Le Tribunal a également engagé un consultant en 2004 pour aider à mettre la dernière main à notre cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR), qui décrira les renseignements sur le rendement exigés dans les rapports sur l'Architecture d'activités de programme (AAP) du Tribunal. Le CGRR et l'AAP permettront de mieux expliquer aux parlementaires, aux Canadiennes et aux

Canadiens, les objectifs et les résultats escomptés des activités de programme du Tribunal menées avec les ressources dont il dispose. Cet exercice fournira une aide supplémentaire au Tribunal au cours de la prochaine année pour l'examen des composantes de notre Plan de modernisation de la fonction de contrôleur afin de s'assurer de porter une attention particulière sur la réalisation effective des objectifs rapportés de notre programme et ultimement, les services dont nos clients et parties prenantes ont le plus besoin. En 2005–2006, le Tribunal mettra en place les pratiques de gestion, les indicateurs de rendement et les objectifs décrits dans le CGRR; nous surveillerons leur efficacité et prendrons des mesures à l'égard des faiblesses.

En 2006–2007, un consultant sera embauché pour aider à l'évaluation de l'efficacité du CGRR du Tribunal. Plus particulièrement, le consultant nous aidera à déterminer si des composantes individuelles du CGRR et du plan de durabilité de la fonction de contrôleur moderne—comme les objectifs, indicateurs et pratiques de gestion du risque—devraient être modifiées. Cette évaluation sera le préambule d'une évaluation du programme prévue pour 2007–2008.

Le Tribunal demeure engagé dans la mise en application de la fonction de contrôleur moderne afin de continuer à améliorer les capacités de gestion du Tribunal et les services que nous fournissons. Bien qu'une évaluation du succès du plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne était originalement prévue pour le début de 2005, elle attendra une autre année afin de donner suffisamment de temps pour un alignement total et complet des composantes du plan avec la mise à l'essai de l'Architecture d'activité de programmes du Tribunal.

Modernisation de la gestion des ressources humaines

Il a longtemps été reconnu que les besoins des Canadiennes et des Canadiens sont en constante évolution et que les

organismes de la fonction publique doivent s'adapter de façon à mieux les satisfaire. Étant donné la promulgation récente de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, des changements seront mis en œuvre qui permettront une plus grande souplesse, renforceront la responsabilisation, amélioreront la collaboration et l'intégration des apprentissages tout en préservant les principes de transparence, d'équité et de respect.

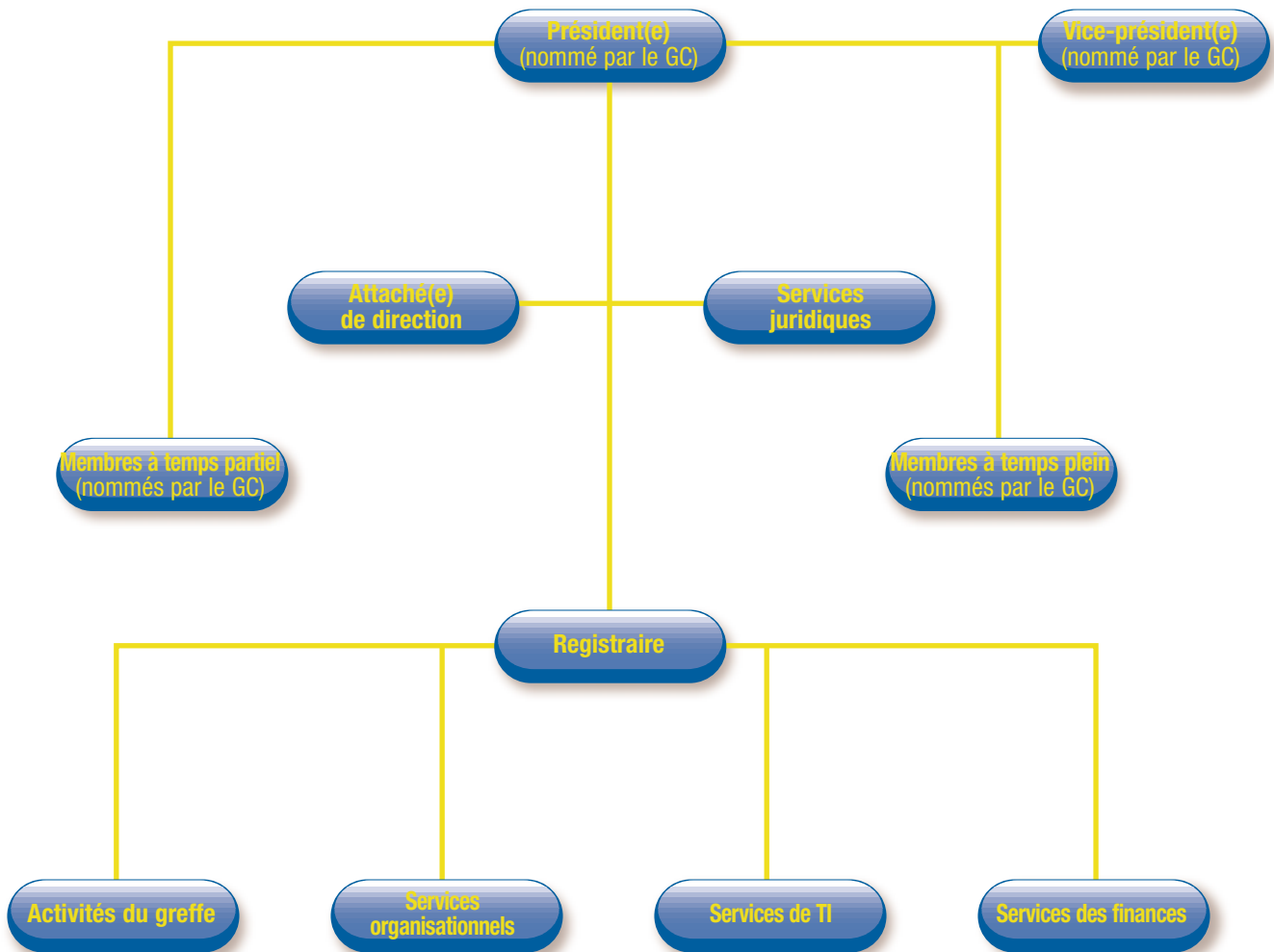
« Il a longtemps été reconnu que les besoins des Canadiennes et des Canadiens sont en constante évolution et que les organismes de la fonction publique doivent s'adapter de façon à mieux les satisfaire. »

L'introduction de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ainsi que les révisions à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* entreront en vigueur en 2005. Ces lois sont la pierre angulaire de la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Combinées à d'autres initiatives, ces lois feront que la fonction publique fournira de meilleurs programmes et services aux Canadiennes et aux Canadiens.

Plusieurs secteurs de la gestion des ressources humaines au Tribunal seront touchés par ces changements, comme les processus de rendement et de mesure, la responsabilisation, les relations syndicales-patronales, la dotation et les recours de dotation, pour n'en nommer que quelques-uns. En 2004, le greffe du Tribunal a pris des mesures pour se préparer à ces modifications. Comme mentionné précédemment dans la section sur la fonction de contrôleur moderne, un plan est en place pour renforcer le cadre de responsabilisation du Tribunal. De plus, un plan d'apprentissage sur la modernisation de la gestion des ressources humaines est en place, des actions ont été entreprises en vue d'établir un comité de consultation patronale-syndicale et nous sommes à la recherche d'opportunités de partenariats rentables avec d'autres organismes pour développer et mettre en place un système informel de gestion de conflit. Beaucoup de travail devra encore être fait afin d'être totalement prêt pour les changements à venir, toutefois, le Tribunal est confiant d'être en bonne posture pour ces changements en 2005.

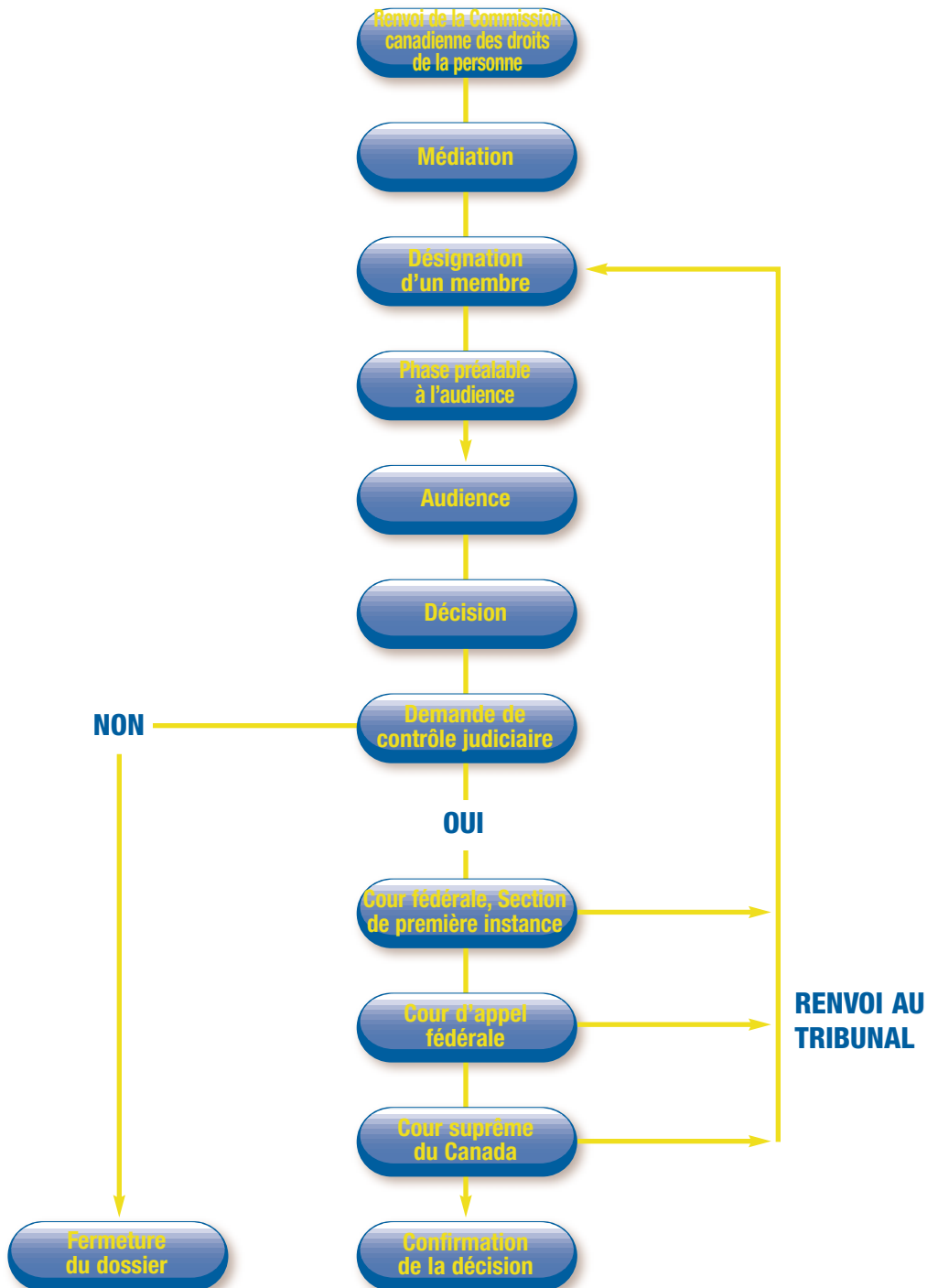


Annexe 1 : Organigramme





Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience



Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Pour renvoyer une cause au Tribunal, le président de la Commission canadienne des droits de la personne envoie une lettre au président du Tribunal pour lui demander d'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, on fait parvenir aux parties une lettre leur offrant les services de médiation du Tribunal. Si la médiation est refusée, ou si elle ne permet pas de régler la plainte, une conférence de gestion de cause est convoquée à l'intérieur d'un délai de deux semaines. Au cours de cette conférence, un membre du Tribunal entreprend des discussions avec les parties afin de fixer les dates de la divulgation et de l'audience. Il aide également les parties à répondre à certaines questions préalables à l'audience.

Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. D'autres conférences de gestion de cause sont convoquées dans le but de résoudre des questions préliminaires pouvant être liées à la compétence, 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 cinq 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 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 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. Si la décision est annulée, le juge peut renvoyer la cause devant le Tribunal afin que celui-ci la réexamine en fonction des erreurs constatées par la Cour.

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 publique, 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

J. Grant Sinclair, Q.C. **Président**

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 et président en 2004. 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, Mme Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure 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**

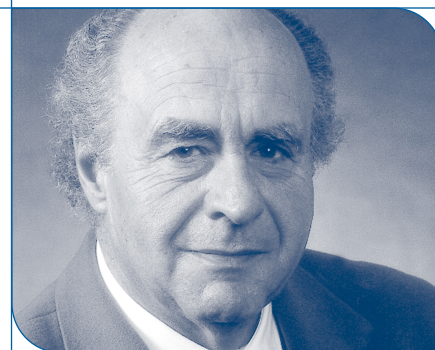
Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, Mme Devins a été commissaire de la Commission 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. Mme Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.

Michel Doucet
New Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politique 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.

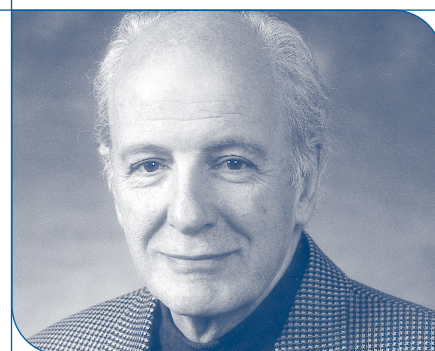
Roger Doyon
Québec

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.





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/Gregory M. Smith

Conseiller spécial au Registraire

Bernard Fournier

Adjointe de direction à la Président(e)

Louise Campeau-Morrisette

Gestionnaire, Activités du greffe

Gwen Zappa

Agents et Agentes du greffe

Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Pauline Leblanc

Holly Lemoine

Roch Levac

Coordonnatrice de la médiation

Francine Desjardins-Gibson

Avocat

Greg Miller

Chef, Services financiers

Doreen Dyet

Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

Chef, Services organisationnels

Bernard Fournier/Marilyn Burke

Coordonnatrice des ressources humaines

Karen Hatherall

Adjointe administrative principale

Thérèse Roy

Adjoint administratif

Jacquelin Barrette

Chef, Services de la technologie de l'information

Julie Sibbald/Raymond Pilon

Adjoint à l'entrée de données

Alain Richard



Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

Tribunal canadien des droits de la personne

Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin

11^e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél : (613) 995-1707

Télec : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

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

