

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne



TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

R A P P O R T A N N U E L 2 0 0 1

Canada

TRIBUNAL

canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (LCDP)*, QUI VISE À PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a contrevenu à la Loi.

La Loi s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées 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 aux employeurs qui ont plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués de membres du Tribunal canadien des droits de la personne au fur et à mesure des besoins.

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2002

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

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2001 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,



Anne L. Mactavish

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2002

L'honorable Peter Milliken, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2001 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

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

La présidente,



Anne L. Mactavish

Table des matières

Message de la présidente	1
Peaufiner la procédure en matière de droits de la personne	2
Conforter nos gains	2
Allégations de partialité institutionnelle — La suite	2
Action relative aux recommandations du Comité de révision de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	4
Améliorer le fonctionnement du Tribunal	5
Accélérer les décisions du tribunal	6
Tenir le public informé	7
Relations internationales	7
Faits nouveaux et nouvelles tendances	8
L'augmentation du nombre d'affaires suscite de nouvelles nominations	8
Équité en matière d'emploi	8
Norme du contrôle judiciaire	9
Affaires	10
Décisions rendues par le Tribunal	11
Décisions sur requêtes	25
Mise à jour sur la parité salariale	27
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale	29
Annexe 1 : Organigramme	38
Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition	39
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne	42
Annexe 4 : Greffe du Tribunal	47
Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal	48



© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-2001

ISBN 0-662-66457-4

Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 2001

Message de la présidente

Plusieurs développements positifs ont marqué la troisième année que le Tribunal canadien des droits de la personne termine sous sa nouvelle forme. Après un essai, les Règles de procédure provisoires du Tribunal semblent bien fonctionner. Elles deviendront un règlement sous peu. La Cour fédérale a éclairci la norme d'examen applicable au Tribunal restructuré. Ce qui est encore plus important, le Tribunal a été en mesure de gérer une charge de travail qui a augmenté considérablement.

Néanmoins, certaines choses ne changent jamais et la question de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure un enjeu constant. En mai, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de madame la juge Tremblay-Lamer et a conclu que le Tribunal jouit vraiment d'un degré suffisant d'indépendance par rapport au gouvernement et à la Commission canadienne des droits de la personne pour lui permettre d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des auditions équitables et impartiales. La décision de la Cour d'appel fédérale a permis au Tribunal de traiter des affaires qui avaient été mises en suspens à la suite de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Cependant, en décembre, la Cour suprême du Canada a accordé à Bell Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale.

Il faudra voir quel effet ce plus récent développement dans la saga de Bell Canada aura sur le fonctionnement quotidien du Tribunal. Ce qui est certain cependant, c'est que, jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada rende sa décision dans l'appel de Bell Canada — vraisemblablement au printemps de 2003 —, il restera des doutes au sujet de l'indépendance et de l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne.

Les Canadiennes et les Canadiens qui s'engagent dans une procédure en matière de droits de la personne ont le droit d'être entendus par un tribunal indépendant et impartial. Comme je l'ai mentionné dans le message de l'an dernier, les doutes constants au sujet de l'indépendance du Tribunal canadien des droits de la personne ne peuvent que miner sa crédibilité ainsi que la confiance du public à l'égard de cette institution. Nous ne savons pas ce que la Cour suprême du Canada décidera dans l'affaire Bell Canada. En attendant, la seule façon d'assurer que le Tribunal canadien des droits de la personne est indépendant et impartial sur le plan constitutionnel est d'agir sur le plan législatif.



Anne L. Mactavish

Peaufiner la procédure en matière de droits de la personne

Conforter nos gains

Le Tribunal canadien des droits de la personne a connu une année de stabilité relative en 2001, nonobstant la charge de travail accrue qu'a entraînée, en juin, la reprise des auditions ayant trait à quelque 17 employeurs qui avaient été mises en suspens depuis novembre 2000 et le nombre record de nouveaux renvois. Les modifications au fonctionnement du Tribunal, hâtées par la restructuration organisationnelle qui a commencé en 1999, ont permis au Tribunal de traiter les affaires plus efficacement que jamais, ce qui a aidé à réduire la charge de travail croissante. Malgré tout, la multiplication par trois du nombre d'affaires depuis la fin des années 1990 a nécessité la nomination de deux nouveaux membres à temps plein, un développement qui aidera à stabiliser la planification et le processus des auditions.

La multiplication par trois du nombre d'affaires depuis la fin des années 1990 a nécessité la nomination de deux nouveaux membres à temps plein, un développement qui aidera à stabiliser la planification et le processus des auditions.

des droits de la personne. Saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision provisoire du Tribunal, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal n'exerçait pas un pouvoir de décision indépendant à l'égard de toute catégorie de cas pour laquelle il était assujéti aux directives d'interprétation, d'application obligatoire, de la Commission canadienne des droits de la personne. De l'avis de la juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission a le pouvoir de donner de telles directives lui confère un statut spécial dont ne jouit aucune autre partie qui comparait devant le Tribunal et signifie qu'une partie à une instance peut exercer « indûment une pression sur le tribunal quant à l'issue de l'instance

dans une catégorie de cas donnés ». Elle a conclu que le pouvoir décisionnel du Tribunal était « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission de donner des directives ayant un effet obligatoire au sujet de l'interprétation de la Loi. En outre, la Cour fédérale a jugé qu'une deuxième disposition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettrait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le président ou la présidente du Tribunal a le pouvoir de prolonger le mandat d'un(e) membre du Tribunal dont le mandat expire dans le cours d'une audition qu'il ou elle

Allégations de partialité institutionnelle — La suite

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a décidé que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien

préside. La juge Tremblay-Lamer a affirmé ce qui suit : « Le principe de l'indépendance institutionnelle pose que la structure organique du tribunal soit propre à garantir que ses membres sont indépendants. [...] En l'espèce, la possibilité pour un membre de continuer à siéger jusqu'à la fin d'une affaire en cours est subordonnée à la décision discrétionnaire du président.

Le problème ne réside pas tant dans le mode d'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, mais dans son existence même [...] Étant donné le haut degré d'indépendance requis dans ce domaine, j'estime que seule une garantie objective d'inamovibilité procurera la protection nécessaire et donnera au membre concerné la sérénité requise pour rendre une décision sans contrainte. Il n'y a en ce moment aucune garantie objective que les décisions rendues jusqu'alors par ce membre ne compromettent pas la possibilité pour celui-ci de continuer à siéger après l'expiration de son mandat. » Jugeant que les deux dispositions de la Loi qui sont entachées de vice compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour fédérale a ordonné qu'on suspende l'instruction de la plainte de parité salariale à l'encontre de Bell Canada jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posaient les articles de la Loi qui étaient en cause.

Ce jugement a eu des conséquences considérables. Non seulement l'affaire Bell Canada a-t-elle été suspendue, mais plusieurs autres ont été ajournées indéfiniment.

Le 24 mai 2001, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la juge Tremblay-Lamer. La Cour d'appel a fait remarquer que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait eu aucune contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à l'examen du

Parlement. La Cour a signalé que les modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* faisaient en sorte que la Commission n'avait plus le pouvoir d'adopter des ordonnances que le Tribunal devait obligatoirement appliquer à « un cas donné », mais seulement des ordonnances qui s'appliquaient à « une catégorie de cas donnés ». La Cour a conclu que la législation modifiée, dont l'application est générale, risque moins de soulever une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel fédérale s'est aussi penchée sur l'argument que les pouvoirs de la Commission d'émettre des ordonnances étaient incompatibles avec son statut de quasi-poursuivant. Selon la Cour d'appel, ces fonctions ont été exercées de façon différente et distincte, ce qui réduit les possibilités de partialité.

En ce qui concerne le pouvoir du président ou de la présidente de prolonger le mandat de tout membre du Tribunal dont le mandat est échu durant une audition, et ce, jusqu'à la fin de l'instruction en cours, la Cour d'appel a conclu que ce pouvoir ne porte pas atteinte à l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Il a aussi conclu que la présidente se trouvait à distance suffisante du gouvernement,

La Cour d'appel a fait remarquer que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait eu aucune contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à l'examen du Parlement.

mentionnant que celle-ci ne peut être révoquée de façon arbitraire à cause des décisions qu'elle a prises en matière d'administration et de fonctionnement du tribunal. Il y a aussi lieu de noter que, si la présidente devait abuser de son pouvoir et prolonger ou refuser de prolonger le mandat d'un membre du tribunal pour des raisons tout à fait étrangères à l'administration adéquate du Tribunal, sa décision serait susceptible de faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs de ce tribunal sont de nature réparatrice plutôt que punitive et que les exigences sur le plan de l'impartialité sont moins grandes.

Le 13 décembre 2001, la Cour suprême du Canada a accordé à Bell Canada l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Il semble peu probable que la Cour suprême rende une décision finale au moins

avant le milieu de l'an 2003. En attendant, le Tribunal continuera de fonctionner dans un climat d'incertitude. Cette incertitude mine la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne et n'aide en rien à augmenter la confiance du public à l'égard de l'institution. Le Tribunal est d'avis que seule la voie législative peut mettre fin à ces doutes avec la célérité et la certitude souhaitées.

Action relative aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

En juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a remis son rapport intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision*.

Présidé par l'ex-juge de la Cour suprême du Canada, l'honorable Gérard La Forest, le Comité a fait plusieurs recommandations pour adapter la législation aux nouveaux concepts des droits de la

personne et de l'égalité et pour moderniser la démarche canadienne en vue de résoudre les différends en matière de droits de la personne. Plus particulièrement, le Comité a recommandé des modifications importantes à la procédure de plainte actuelle en vue de « mettre fin au monopole de la Commission sur le

Plus particulièrement, le Comité a recommandé des modifications importantes à la procédure de plainte actuelle en vue de « mettre fin au monopole de la Commission sur le traitement des plaintes ».

traitement des plaintes ». Le Comité a recommandé que la Loi prévoit une procédure qui permettrait aux plaignants d'introduire leurs affaires directement au Tribunal avec une aide juridique publique. Dans le système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes, ce qui éliminerait « l'impression de conflit entre les rôles de défense et d'enquête et de décision de la Commission ». Tant la présélection des plaignants que la phase d'enquête, actuellement exécutées par la Commission, seraient de la responsabilité du Tribunal. La Commission cesserait de jouer le rôle de portier entre les plaignants et le Tribunal.

Les répercussions d'un changement aussi profond dans la manière de procéder pourraient être considérables pour le Tribunal. Le nombre annuel de ses dossiers passerait de plus ou moins 100 à quelque 500 à 600. Une augmentation aussi brutale exigerait un Tribunal de plus grande taille, qui compterait plus de membres et davantage de ressources en recherche et en administration. Le Tribunal devrait aussi élaborer de nouveaux mécanismes de fonctionnement, y compris un nouveau système de traitement des dossiers. Un travail considérable a été accompli au cours de la dernière année pour se préparer à la mise en œuvre des recommandations du Comité.

Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 ont donné au président ou à la présidente du Tribunal le pouvoir d'introduire des règles de procédure pour régir la conduite des auditions du Tribunal. Cette compétence s'étend aux règles qui régissent les avis aux parties, les sommations à comparaître, la production et la signification des documents, les conférences préparatoires et la présentation de la preuve.

La version provisoire des règles a été introduite en 1999. Ces règles visaient à favoriser la divulgation complète de la preuve en conférence préparatoire et l'établissement de tous les enjeux bien avant les auditions. L'objectif consistait à en arriver à une audition mieux centrée et à réduire au minimum le besoin d'ajournements.

Depuis leur introduction, les règles ont réduit les problèmes logistiques reliés à la divulgation et ont facilité le traitement des requêtes en matière de droit et de procédures. Elles seront transmises à la Section de la réglementation du ministère de la Justice en 2002 pour fin d'approbation à titre de règlement et de publication dans la *Gazette du Canada*.

L'élimination des conférences préparatoires et des conférences téléphoniques qui avaient lieu habituellement relativement aux affaires a été une

autre amélioration apportée au fonctionnement du Tribunal. Le questionnaire détaillé qui a été adopté et qui vise à obtenir les renseignements de planification administrative nécessaires s'est avéré un outil de gestion des affaires efficace. Il a aussi réduit le temps de préparation du calendrier des auditions de un à trois mois. La pleine utilisation de techniques de gestion des cas permet au Tribunal d'établir des calendriers pour l'échange de documents, pour la production de rapports d'experts et des résumés des témoignages ainsi que pour les auditions. Les conférences téléphoniques servent toujours à régler des problèmes spécifiques qui peuvent survenir durant la phase préparatoire, y compris les différends relativement au lieu de l'audition, les requêtes ayant trait à l'utilité de la divulgation par les parties opposées

Les requêtes préliminaires qui portent sur les questions de procédure ou de compétence et qui doivent être présentées avant les auditions sont souvent traitées par écrit, ce qui réduit considérablement les coûts reliés à ces requêtes.

et les demandes d'ajournement. Les requêtes préliminaires qui portent sur les questions de procédure ou de compétence et qui doivent être présentées avant les auditions sont souvent traitées par écrit, ce qui réduit considérablement les coûts reliés à ces requêtes. Enfin, la présidente a imposé des restrictions plus exigeantes sur les plans de la planification, du calendrier, des ajournements et des

reports, ce qui a conduit à un usage plus efficient des ressources, à un moins grand nombre d'ajournements de dernière minute et, en définitive, à une procédure d'arbitrage plus rapide et moins chère.

Le tableau 1 illustre la tendance à la baisse du temps de traitement des affaires entre 1995 et 2001, à l'exception de 1998, l'année où la décision de la Cour fédérale a entraîné la suspension de toutes les affaires jusqu'à ce que les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entrent en vigueur le 28 juin 1998. Veuillez remarquer que les chiffres qui ont trait aux affaires renvoyées en 2001 sont faussés par le nombre relativement petit d'affaires renvoyées en 2001 qui se sont terminées à la fin de la même année. Nous espérons néanmoins que les chiffres finaux démontreront qu'il y a des améliorations permanentes dans l'efficacité du traitement.

Accélérer les décisions du tribunal

Bien que la procédure en matière de droits de la personne au Canada soit notoirement alourdie par les délais — ce qui occasionne un stress accru pour les parties, les trous de mémoire, la perte de documents, les témoins manquants et, par conséquent, une démarche d'arbitrage qui pose plus d'obstacles pour le Tribunal —, le Tribunal lui-même ne contribue pas de façon importante à de tels délais. En fait, ses procédures de gestion des affaires permettent au Tribunal de prévoir les auditions dès que les parties sont prêtes à procéder après que la Commission canadienne des droits de la personne lui a renvoyé les affaires. Comme les parties attendent habituellement que l'affaire soit renvoyée au Tribunal avant de retenir les services d'un avocat, il y a habituellement un délai de

Tableau 1

Temps de traitement moyens des affaires renvoyées annuellement au Tribunal, de 1995 à 2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Temps pour la première communication du Tribunal aux parties (semaines)	6,7	3,27	3,2	5,8	2,2	1	1,7
Temps pour tenir la conférence téléphonique de planification de l'affaire ou pour retourner les questionnaires (semaines)	16,7	13,6	10,8	17,6	10,4	5,1	5,7
Temps pour régler les affaires (semaines)	s.o.	s.o.	37	28,7	34,1	31,5	26,4
Temps jusqu'au dernier jour des auditions (seulement les affaires pour lesquelles il y a eu des auditions) (semaines)	43,4	50,3	27,8	67,3	50	34,9	31,9
Temps pour prononcer la décision (semaines)	21	29	10,8	18	18,4	22	6,3
Temps total pour traiter les affaires (toutes les affaires, y compris les règlements) (au 31 décembre 2001) (semaines)	64	42,3	37,2	47,6	38,8	36,3	24,9
Causes pendantes	0	0	0	0	1	3	40

s.o. sans objet

cinq à six mois entre le renvoi et le début de l'instruction afin de donner aux avocats le temps de se préparer. Le Tribunal est prêt à procéder lorsque les parties le sont : il peut normalement tenir une audition sur toute affaire à l'intérieur de cinq jours — parfois même 24 heures — après avoir reçu un renvoi ou une requête de la Commission.

Bien que le Tribunal ne contribue pas aux délais préalables à l'audition, il pourrait accélérer l'application des droits de la personne en réduisant le temps nécessaire pour produire une décision finale une fois les auditions terminées. Même si les membres du Tribunal ont reçu une formation en matière d'analyse de la preuve, d'évaluation de la crédibilité et de rédaction des décisions, une augmentation de la charge de travail a occasionné, pour les membres à temps partiel du Tribunal, un plus grand nombre de causes que ce que leurs autres engagements professionnels leur permettent d'accepter, ce qui augmente le délai entre la fin de l'audition et le prononcé de la décision. Nous espérons que la nomination de deux nouveaux membres à temps plein en 2002 accélérera le prononcé des décisions par le Tribunal.

Tenir le public informé

L'intérêt à l'égard du site Web du Tribunal a presque triplé pour atteindre 2 100 consultations par semaine, comparativement à une moyenne de 800 par semaine l'an dernier. Le site offre un accès rapide aux décisions et aux décisions en matière de procédure. Il contient aussi des renseignements généraux sur le Tribunal, y compris sur son mandat et ses services. Les rapports annuels, les rapports financiers et d'autres documents publics tels que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les Règles de procédure du Tribunal

sont accessibles dans le site. Il y a aussi des pages qui répondent aux questions posées fréquemment et qui dirigent les personnes vers d'autres ressources et d'autres sites Web qui portent sur les droits de la personne au Canada.

En croisade pour rendre les renseignements et les ressources toujours plus accessibles au public, le Tribunal est en voie de concevoir un guide du fonctionnement du Tribunal pour les profanes. Il a amélioré l'accès à ses installations et à ses ressources pour les personnes handicapées. Un système ATS, qui est un dispositif de communication pour les personnes qui souffrent d'une déficience auditive, a été installé dans le bureau central du Tribunal à Ottawa. De plus, en 2001, nous avons commencé à traduire en braille certaines ressources du Tribunal.

Relations internationales

Chaque année, les représentants du Tribunal rencontrent, lorsqu'elles visitent Ottawa, des personnes engagées dans la démarche d'autres pays en matière de droits de la personne. Le but principal de ces rencontres est d'offrir à des ressortissants étrangers la possibilité d'apprendre au sujet de l'arbitrage en matière de plaintes relatives aux droits de la personne au Canada. Inévitablement, ces invités transmettent autant de connaissances qu'elles en retirent et l'an 2001 n'a pas fait exception à cet égard.

Les représentants de la commission nationale des droits de la personne d'Indonésie, de la commission nationale des droits de la personne du Népal, de l'institut de droit comparatif et international du Brésil ainsi que du Haut-commissariat de l'Ouganda ont fait partie des visiteurs avec lesquels le Tribunal a échangé des expériences et des connaissances en 2001.

Faits nouveaux et nouvelles tendances

L'augmentation du nombre d'affaires suscite de nouvelles nominations

Le nombre de nouvelles affaires renvoyées au Tribunal continue d'augmenter. Dans la période de cinq ans qui a conduit à l'an 2000, le Tribunal recevait en moyenne 25 nouveaux renvois par année. (Voir le tableau 2.) En 1999, il y a eu 37 nouveaux renvois et, en 2000, 73. Cette tendance s'est poursuivie en 2001 avec 87 nouvelles affaires renvoyées au Tribunal pour fin d'audition. En 2000, la Commission canadienne des droits de la personne a informé le Tribunal que le nombre de nouveaux renvois se stabiliserait à environ 100 par année. C'est le volume des nouvelles affaires prévu en 2002. Pour composer avec ce

nombre croissant de dossiers, le Tribunal a cherché à obtenir et a obtenu, en 2001, la nomination de deux membres à temps plein très expérimentés.

Tel que mentionné dans le Rapport annuel 2000 du Tribunal, une augmentation de renvois de plaintes fondées sur les déficiences a contribué de façon importante à cette augmentation. Des décisions récentes de la Cour suprême dans des affaires qui avaient trait à des déficiences et une modification apportée en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a entraîné une obligation d'accommodement dans les cas de discrimination directe, ont marqué l'arrivée d'une période d'incertitude au sujet des obligations des employeurs de répondre aux besoins des personnes qui ont des déficiences. Il n'est pas surprenant que les affaires reliées à des déficiences aient compté pour une large part des décisions du Tribunal en 2001. Ce type de plaintes continuera vraisemblablement d'être prédominant dans la charge de travail du Tribunal jusqu'à ce que les nouvelles normes pour les employeurs et pour les fournisseurs de services aient été pleinement explorées et interprétées par le Tribunal.

Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été modifiée en 1996 de manière à ce qu'elle s'applique tant aux

Tableau 2

Tribunaux mis sur pied

Année	1996	1997	1998	1999	Moyenne de 1996 à 1999	2000	2001	2002 et 2003 Prévision
Nombre de renvois	15	23	22	37	25 affaires	73	87	100

Remarque : comprend les affaires d'équité en matière d'emploi.

employeurs du secteur public que du secteur privé. En vertu de la législation modifiée, les employeurs et la Commission canadienne des droits de la personne peuvent chercher à obtenir une audition au Tribunal de l'équité en matière d'emploi, qui se compose de membres du Tribunal canadien des droits de la personne.

En 2000, le Tribunal a reçu ses trois premières demandes d'audition en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, puis il a reçu quatre autres affaires en 2001. Plusieurs de ces plaintes ont été réglées et, comme des requêtes en matière de compétence ont été entendues dans deux plaintes, aucune n'a encore connu une audition complète. Cependant, plusieurs auditions doivent commencer en 2002 et serviront de causes types relativement à la loi de 1996.

Bien que le Tribunal ait la permission d'émettre des règles de procédure pour le fonctionnement du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi, il prévoit plutôt effectuer quelques auditions pour acquérir une meilleure compréhension des besoins des parties avant d'émettre de nouvelles règles. Sur une base intérimaire, le Tribunal a produit un *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* (disponible à l'adresse : <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/francais/publid-f.htm>) et l'a rendu disponible à toutes les parties pour les aider à se préparer aux auditions.

Norme du contrôle judiciaire

En octobre, la Cour fédérale du Canada a rendu sa décision dans *Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*. *Oster* a été la première décision finale du Tribunal canadien des droits de la personne restructuré à faire l'objet d'un contrôle

judiciaire en Cour fédérale. Le Tribunal a donc demandé l'autorisation de comparaître devant la Cour dans cette procédure pour présenter des observations sur la question de la norme adéquate du contrôle judiciaire à appliquer aux décisions du Tribunal restructuré.

Le juge Gibson a décidé que la norme pour infirmer une décision du Tribunal dépendait du genre de conclusion du Tribunal qui était contestée. Les conclusions de fait du Tribunal sont celles qui sont le moins sujettes à être infirmées par la cour, a dit le juge, et doivent jouir du respect de la cour à moins que cette conclusion soit manifestement déraisonnable. En ce qui concerne les décisions du tribunal ayant trait à des questions de fait et de droit, la Cour a déclaré que la conclusion serait confirmée seulement si elle était raisonnable, c'est-à-dire que la Cour appliquerait une norme de « décision raisonnable *simpliciter* ». Les questions purement de droit devraient être assujetties à la norme de la décision correcte; autrement dit, les décisions seraient soustraites à l'annulation seulement si la Cour était convaincue qu'elle en serait arrivée à la même conclusion que le Tribunal.

Outre les modifications apportées à la structure du Tribunal canadien des droits de la personne, il y a eu plusieurs développements dans le droit au sujet de la question du respect depuis que la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question relativement au prédécesseur du Tribunal (le Tribunal des droits de la personne) dans *Canada (Procureur général) c. Moosop* en 1993. La décision de la Cour fédérale dans *Oster* offrira sans nul doute une orientation utile aux parties et aux cours d'instance supérieure lors des contrôles futurs des décisions du Tribunal.

Affaires

La charge de travail du Tribunal continue d'augmenter, 83 nouvelles plaintes ayant été renvoyées en 2001. La décision de la Cour d'appel fédérale en mai, qui a infirmé la décision rendue en première instance par madame la juge Tremblay-Lamer en novembre 2000, a permis au Tribunal de reprendre ses auditions de façon habituelle. Le tribunal a pu ainsi rendre 18 décisions finales et 32 décisions préliminaires écrites en 2001.

Le tableau 3 indique la croissance constante des mandats et des jours d'audition depuis l'année financière 1999. La chute dans le nombre des

jours d'audition en 2001–2002 reflète un taux anormalement élevé de règlements et le fait que la plupart des auditions ont été suspendues durant une partie de 2001 dans la foulée de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Les discussions que nous avons eues avec la Commission canadienne des droits de la personne indiquent que le taux anormalement élevé de règlements des deux dernières années est une anomalie qui découle d'un effort de la Commission pour mettre fin à son arriéré. Le taux annuel des règlements, qui comprend les règlements qui précèdent le premier jour des auditions et ceux qui surviennent une fois que les auditions ont commencé, devrait revenir à sa norme antérieure qui est de 65 à 70 p. 100 en 2002.

Tableau 3

Faits et chiffres au sujet des auditions publiques

	ANNÉE FINANCIÈRE*			
	1999–2000	2000–2001	2001–2002 (en date du 31 janvier 2002)	2002–2003
Affaires renvoyées au tribunal	37	70	83	90
Tribunaux de l'équité en matière d'emplois formés	0	3	4	10
Total des nominations	37	73	87	100
Coût par affaire (en milliers de dollars)	50	40	45	45
Nombre total de jours d'audition	218	278	244	420
Pourcentage des affaires dans lesquelles les parties en sont arrivées à un règlement	76,4	76,4	81	70

* L'année financière commence le 1^{er} avril et se termine le 31 mars.

Décisions rendues par le Tribunal

Nkwazi c. Service correctionnel du Canada (Mactavish)

Beryl Nkwazi travaillait à titre d'infirmière occasionnelle dans un centre psychiatrique régional exploité par le Service correctionnel du Canada. Le Tribunal a conclu que l'un des supérieurs de M^{me} Nkwazi avait dit à celle-ci qu'elle devait prendre une « période de repos » avant de commencer une nouvelle période de travail. Cette période de repos coïncidait avec l'annonce d'un concours pour un poste d'infirmière de soins de service pour une durée déterminée. Selon le Tribunal, l'infirmière superviseure a trompé délibérément la plaignante pour l'empêcher de participer au concours. Il a aussi conclu que cette conduite était motivée par la race et la couleur de M^{me} Nkwazi. Bien qu'en définitive la plaignante ait pu participer au concours pour l'obtention de ce poste, elle a été perturbée par la conduite de la superviseure et n'a pas été en mesure de démontrer son véritable potentiel. À une autre occasion, la même superviseure a aussi dit à la plaignante que le service de l'informatique n'avait pas été en mesure d'offrir à M^{me} Nkwazi un accès au réseau de renseignements informatisés en raison de son nom. Le Tribunal a perçu dans cela une référence à son ethnie. Lorsque la plaignante s'est finalement plainte à la haute direction au sujet du traitement qu'elle recevait, la haute direction a refusé de renouveler son contrat et l'a fait escorter à l'extérieur du lieu de travail par un gardien de prison. Une lettre de référence ayant trait au rendement de M^{me} Nkwazi fournie par le Centre était équivoque au point d'aider à dissuader un nouvel employeur éventuel d'embaucher cette dernière. Les représailles de la direction à l'endroit de M^{me} Nkwazi pour sa plainte à l'égard d'une conduite en milieu de travail ont été faites avant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdise spécifiquement une telle conduite; néanmoins, ces actes étaient pertinents en ce qui concerne la question des dommages-intérêts. Le Tribunal a ordonné la réintégration de M^{me} Nkwazi, le remboursement des pertes de revenu et l'expression d'excuses à la plaignante. Il a aussi ordonné de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour conduite délibérée ou inconsidérée. Dans une décision connexe en date du 29 mars 2001, le Tribunal a ordonné le remboursement des frais juridiques de M^{me} Nkwazi.

Date du renvoi :
11/26/1999

Date de la décision :
02/01/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 14

McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada
(Mactavish)

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre certains avantages spéciaux aux personnes qui sont sans emploi pour des raisons autres que le manque de travail. À la période en question, la *Loi sur l'assurance-emploi* offrait un maximum de 15 semaines au titre des prestations de maternité, de 10 semaines au titre des prestations parentales et de 15 semaines au titre des prestations de maladie. La Loi prévoyait aussi que personne ne pouvait recevoir plus de 30 semaines de prestations spéciales combinées. La plaignante souffrait d'une béance cervico-isthmique, une déficience qui exige le repos au lit durant une grande partie de la grossesse. Elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maladie alors qu'elle était enceinte et, après la naissance de sa fille, elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maternité. Ayant obtenu la limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées, on lui a refusé plus tard les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'une limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées était une discrimination fondée sur le sexe et la déficience à l'égard de la plaignante; les femmes dans sa situation, a-t-il conclu, étaient les seules à ne pas avoir droit aux prestations parentales, simplement parce qu'elles avaient été obligées d'obtenir des prestations de maladie. (Dans le cas de la plaignante, il n'y avait aucun doute que les prestations de maladie avaient été obtenues en raison d'une déficience.) De l'avis du Tribunal, la limite discriminatoire de 30 semaines ne pouvait pas se justifier. Bien que l'élimination de la limite imposerait une obligation financière additionnelle au compte de l'assurance-emploi (environ trois millions de dollars de plus par année), elle ne causerait pas de contraintes excessives à un fonds qui avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de mettre fin à l'application de la limite de 30 semaines et la plaignante a eu droit à des dommages-intérêts de 2 500 \$ pour préjudice moral.

Popaleni et Janssen c. Développement des ressources humaines Canada
(Mactavish)

La *Loi sur l'assurance-emploi* permet à un prestataire de combiner les prestations ordinaires (payables pour motif de manque de travail) et des prestations spéciales (payables pour des motifs de maladie, de maternité et de congé parental). Toutefois, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que, lorsqu'un demandeur est admissible à plus de 30 semaines de prestations ordinaires, son admissibilité aux prestations combinées (ordinaires et spéciales) ne peut excéder son admissibilité aux prestations ordinaires. Les plaignantes ont reçu chacune des prestations de maternité et parentales. En vertu de la règle susmentionnée, leur droit aux prestations ordinaires a

Date du renvoi :
06/16/2000

Date de la décision :
03/09/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 4

Date du renvoi :
06/16/2000

Date de la décision :
03/09/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 4

été réduit. Elles ont plaidé la discrimination fondée sur le sexe. (M^{me} Popaleni a aussi plaidé la discrimination pour motif de situation de famille.) Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a conclu que la règle des prestations combinées n'était pas discriminatoire parce qu'elle limitait aussi l'admissibilité aux prestations ordinaires des hommes qui profitaient de prestations parentales et de non-parents qui recevaient des prestations de maladie. Cette règle n'avait donc pas d'effets négatifs exclusivement pour les femmes ou pour les parents.

Vollant c. Santé Canada, Parenteau et Bouchard (Doyon)

La plaignante, Jeanne-d'Arc Vollant, d'ascendance autochtone, était employée à titre de conductrice / escorte / interprète dans la direction générale de Santé Canada qui offre des services de santé aux Autochtones qui vivent dans les communautés éloignées du Québec. M^{me} Vollant a allégué que Reine Parenteau et Noëlla Bouchard, ses supérieures, l'avaient harcelée sur la base de son origine nationale ou ethnique. Elle a aussi allégué que Santé Canada avait refusé de lui fournir un lieu de travail libre de harcèlement, l'avait défavorisée en cours d'emploi et avait refusé de continuer de l'employer en raison de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a rejeté les plaintes. La preuve n'a pas soutenu l'allégation que M^{me} Parenteau, intimée, avait une attitude perfectionniste ou paternaliste à l'endroit de la plaignante ou des clients du service. Plutôt, à titre de superviseure, M^{me} Parenteau a, à juste titre, fait preuve de vigilance en vérifiant la qualité et l'exécution du travail accompli. Lorsque M^{me} Vollant s'est plainte de la conduite de M^{me} Parenteau, M^{me} Bouchard, intimée, n'a pas commis d'erreur en refusant de muter immédiatement M^{me} Parenteau; elle a avec raison obtenu l'autre version des faits de la part de M^{me} Parenteau. De plus, les comparaisons de M^{me} Bouchard au sujet des pratiques d'emploi du conseil de bande comparées à celles de la fonction publique, ou au sujet des clients autochtones comparés à des enfants, n'étaient pas discriminatoires lorsqu'on les prenait dans le contexte pertinent. Pour ce qui est de Santé Canada, le ministère a agi rapidement à l'égard d'une allégation de harcèlement en tentant de favoriser un dialogue, en tentant de favoriser une compréhension mutuelle et, finalement, en effectuant une enquête interne. La réduction des heures de travail de la plaignante était motivée par des considérations opérationnelles véritables et ne constituait pas une mesure de représailles. Santé Canada n'est pas non plus intervenu au détriment de la plaignante durant le transfert administratif des services aux patients aux collectivités autochtones. Cela n'a pas entravé indûment sa proposition pour l'obtention du contrat en

Date du renvoi :
08/04/1999

Date de la décision :
04/06/2001

**Nombre de jours
d'audition : 12**

vue d'offrir les services, et n'a pas découragé le soumissionnaire qui a été retenu de l'employer. Enfin, Santé Canada n'a pas agi de manière inéquitable en la congédiant en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs.
[Contrôle judiciaire pendant]

Wignall c. Ministère du Revenu national (Impôt) (Chicoine)

Le plaignant était un étudiant à l'université atteint de surdité. L'université a offert et payé des interprètes en langage gestuel durant les exposés en classe. À la demande de l'établissement, le plaignant a demandé du financement additionnel pour les services d'interprétation et a reçu du gouvernement du Canada une Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants ayant une invalidité permanente. Même si le plaignant a remis tout l'argent à l'université, Revenu Canada a demandé qu'il en fasse part dans sa déclaration de revenu à titre de bourse imposable. Il a allégué que cela constituait une prestation de service discriminatoire fondée sur une déficience. Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a fait remarquer que la Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants était une source de revenu pour son bénéficiaire comme toutes les autres subventions, bourses et bourses d'études (sans égard au fait qu'elles sont accordées en fonction des caractéristiques personnelles du bénéficiaire). À ce titre, la subvention doit être déclarée comme étant un revenu. De plus, le plaignant n'a pas reçu la subvention seulement en raison de sa déficience; il devait aussi satisfaire à un examen des moyens d'existence et accepter d'utiliser cette somme pour obtenir une aide dans la salle de classe. Le montant de la subvention tenait compte de la capacité de payer de l'étudiant. Le fait que ce montant était imposable (à un degré minimal) pour certains bénéficiaires reflétait aussi leurs capacités financières particulières. Le Tribunal a conclu que le gouvernement a besoin de latitude dans le choix du niveau exact d'aide qu'il offre. Il a aussi conclu que le plaignant n'était pas imposé parce qu'il était atteint d'une déficience, mais parce qu'il avait reçu un revenu pour l'aider à rencontrer les coûts de ses études. C'est la règle que les personnes handicapées ne sont pas exemptées de l'impôt sur le revenu et qu'elles doivent remplir les obligations qu'elles partagent avec tous les membres de la société. Le fardeau fiscal minimal porté par le plaignant était, en définitive, le résultat de la politique de l'université et de son incapacité à recevoir les fonds directement. Même en ce cas, cela n'a pas empêché le plaignant de recevoir l'éducation.
[Contrôle judiciaire pendant]

Date du renvoi :
05/12/2000

Date de la décision :
06/08/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 3

Wong c. Banque Royale du Canada (Sinclair)

La plaignante était d'origine chinoise et travaillait au centre d'appel de la Banque Royale. Après avoir travaillé environ 16 mois au centre d'appel, elle a demandé à participer à un programme de formation. Les critères habituels pour l'acceptation étaient d'être un employé depuis deux ans à la Banque Royale et d'avoir été l'objet de deux évaluations annuelles. Même si M^{me} Wong travaillait au centre d'appel depuis seulement 16 mois, le centre a transmis sa candidature. M^{me} Wong n'a pas été acceptée au programme et elle a cru que c'était en raison de son évaluation annuelle, qu'elle considérait insatisfaisante. Par la suite, elle a cessé de travailler et a commencé un congé pour raison médicale. On lui a diagnostiqué une dépression. Alors qu'elle était en congé et recevait des prestations d'invalidité, elle a commencé à travailler chez Canada Trust. À un certain moment, la Banque Royale a eu vent de cette conduite et l'a congédiée. Elle a allégué que la Banque Royale avait agi de façon discriminatoire à son endroit en lui refusant des possibilités d'emploi en raison de sa race et de son origine ethnique et en refusant d'accommoder sa déficience (dépression). Le Tribunal a rejeté la plainte. La preuve a indiqué que les évaluations de la plaignante étaient, en fait, au-dessus de la moyenne pour une personne ayant la même expérience à ce poste. La plaignante n'a pas été choisie pour le programme de formation en gestion parce que d'autres personnes étaient plus qualifiées et parce que son attitude agressive persistante était considérée comme une faiblesse par son employeur. Le Tribunal a conclu que la décision de son employeur de lui refuser la participation au programme n'était pas fondée sur des perceptions au sujet de son origine ethnique. Parmi les candidats retenus, plusieurs étaient d'origine asiatique et travaillaient à la Banque Royale depuis plus longtemps. Alors que la plaignante était en congé de maladie, la Banque Royale ne l'a pas défavorisée, tentant au contraire de lui trouver un autre poste qui lui serait acceptable compte tenu de son état de santé. La Banque Royale l'a aussi maintenue au sein de son programme de prestations d'invalidité. Dans ces conditions, la Banque Royale n'était pas obligée de l'inscrire au programme de gestion. En traitant avec son absence, elle a agi raisonnablement sur la base des renseignements médicaux qui étaient à sa disposition. Lorsque la Banque Royale a congédié la plaignante pour cause de malhonnêteté, elle était justifiée de le faire; la preuve médicale n'a pas soutenu sa défense selon laquelle sa maladie mentale l'avait amenée à mentir. Le fait d'entrer en communication avec Canada Trust pour confirmer la mauvaise conduite de la plaignante n'était pas un acte de représailles.

Date du renvoi :
03/15/2000

Date de la décision :
06/15/2001

**Nombre de jours
d'audition : 22**



Crouse c. Société maritime CSL Inc. (Mactavish)

Le plaignant s'est vu refuser un emploi à titre d'électricien de relève permanent sur les navires de fret de l'intimée. Il a allégué qu'il y avait eu discrimination fondée sur une perception d'alcoolisme (déficience). Le plaignant avait travaillé pour l'intimée en 1988 et avait été congédié pour cause d'intoxication et d'incompétence. L'intimée l'avait informé qu'il ne serait pas embauché de nouveau tant qu'il n'aurait pas réglé ces problèmes. Le plaignant a fourni une documentation à l'intimée, que celle-ci a trouvée satisfaisante, indiquant qu'il n'avait pas besoin d'un traitement relatif à une dépendance. L'intimée a aussi demandé des références de travail positives d'autres employeurs. Bien qu'il ait fourni des références positives de travail sur des bateaux moins exigeants (« vraquiers »), le plaignant n'a jamais tenté d'élever ses compétences à un niveau correspondant à des navires de fret techniquement plus complexes (« navires auto-déchargeurs »). En 1995, l'intimée l'a embauché pour travailler comme électricien de relève sur un navire auto-déchargeur, où il a reçu une évaluation satisfaisante de son rendement. Cependant, on lui a refusé un emploi d'électricien de relève permanent sur un navire auto-déchargeur en 1996 en raison de « ses antécédents professionnels ». Le Tribunal a conclu que le refus d'accorder l'emploi se fondait sur la raison justifiée de croire que le plaignant n'avait pas la compétence nécessaire pour travailler comme électricien de relève permanent sur des navires auto-déchargeurs. Si l'intimée avait toujours été préoccupée par la consommation d'alcool du plaignant, elle ne l'aurait jamais embauché en 1995. La décision de l'intimée de l'embaucher en 1995, mais pas en 1996, peut s'expliquer par le fait que les responsabilités du deuxième poste étaient beaucoup plus lourdes. De plus, le défaut du plaignant de se conformer rapidement aux demandes de renseignements antérieures de l'intimée ont laissé l'impression qu'il n'était pas sérieusement intéressé à travailler pour elle.

Daniel c. Myron (Sinclair)

La plaignante était membre de la Première nation de Long Plain et une étudiante à l'université qui avait travaillé l'été au Centre sanitaire de la réserve de la Première nation de Long Plain. L'intimé, son superviseur, lui a demandé de l'accompagner lors d'un voyage d'affaires à Winnipeg comprenant une nuitée. À son arrivée à l'hôtel, la plaignante a été surprise d'apprendre que l'intimé n'avait réservé qu'une chambre avec deux lits doubles. Cette nuit-là, après avoir consommé plusieurs bières, l'intimé s'est couché dans le lit de la plaignante, a mis ses bras autour de sa taille et lui a dit qu'il voulait être avec elle. Lorsqu'elle a rejeté ses avances, il a insisté en lui demandant plusieurs fois de se tourner vers lui. Puis, l'intimé

Date du renvoi :
10/13/2000

Date de la décision :
06/18/2001

**Nombre de jours
d'audition : 3**

Date du renvoi :
01/17/2001

Date de la décision :
07/16/2001

**Nombre de jours
d'audition : 1**

est retourné à son lit et a insisté pour que la plaignante l'y joigne. Celle-ci a refusé et l'intimé s'est endormi ultérieurement. Le lendemain, l'intimé a informé la plaignante que la réunion qui avait été la raison de leur déplacement avait été annulée. Il lui a dit de ne pas mentionner ce qui s'était passé la nuit précédente aux autres étudiantes. En raison de l'incident, la plaignante a cessé de travailler au Centre sanitaire, sa santé psychologique s'est détériorée et elle a commencé à consommer beaucoup d'alcool. Lorsque les cours universitaires ont repris, son rendement scolaire a été faible et elle a perdu son année. Ultérieurement, elle a consulté un psychologue qui a évalué qu'elle souffrait de névrose post-traumatique. Le Tribunal a conclu que l'intimé avait cherché à engager la plaignante dans une certaine forme d'activité sexuelle et que cela constituait du harcèlement sexuel en milieu de travail et un traitement qui a défavorisé la plaignante sur la base de son sexe. (L'intimé, qui avait été informé de l'audition, ne s'y est pas présenté pour contredire la preuve de la plaignante et de la Commission.) Le Tribunal a ordonné des mesures de redressement pour perte de revenu, pour préjudice moral et pour couvrir les frais juridiques. Il a aussi ordonné à l'intimé d'exprimer ses regrets et de suivre un programme de formation destiné à le sensibiliser aux problèmes liés au harcèlement en milieu de travail.

Cizungu c. Développement des ressources humaines Canada (Doyon)

Le plaignant, un Noir originaire du Zaïre, a été employé à titre d'agent de prestation de service durant six mois. Il a travaillé dans un centre d'appels téléphoniques où il répondait aux demandes de renseignements au sujet des programmes de sécurité du revenu du Ministère. Son contrat original de trois mois a été renouvelé pour une deuxième période de trois mois. Le plaignant espérait obtenir un nouveau renouvellement, mais, selon ce qu'il a allégué, la direction l'a informé que ce ne serait pas le cas car son accent posait problème. Il a allégué qu'il avait été traité de façon discriminatoire en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a conclu que le contrat du plaignant n'avait pas été renouvelé en raison de son rendement relativement faible, mais que le léger accent du plaignant n'avait joué aucun rôle dans l'évaluation de son rendement par l'intimé. Plutôt, l'évaluation a révélé que, lorsque les appelants ne comprenaient pas ce que le plaignant disait, celui-ci répétait les renseignements exactement de la même manière sans utiliser des mots ou des phrases différents pour faciliter la compréhension; le plaignant passait donc trop de temps au téléphone avec chaque appelant, traitant ainsi moins d'appels. Le plaignant avait été mis au courant de cette difficulté, mais ne s'était pas amélioré. Le plaignant a été

Date du renvoi :

01/17/2001

Date de la décision :

07/31/2001

Nombre de jours

d'audition : 5

surveillé de la même manière que tout le reste du personnel. De plus, une autre employée issue d'une minorité visible dans le groupe où le plaignant travaillait a eu droit au renouvellement de son contrat et les employés issus des minorités visibles constituaient 7,6 p. 100 du personnel du centre d'appels. La plainte a été rejetée.

Chopra c. Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social (Hadjis)

Le plaignant a allégué que l'intimé, en comblant un poste de gestion, l'avait défavorisé en raison de sa race, de sa couleur ou de son origine nationale ou ethnique. Lorsque le poste en question est devenu vacant, le plaignant a immédiatement manifesté son intérêt à le combler au moins de façon intérimaire, par rotation. Cependant, ses supérieurs ont refusé de se rendre à sa demande. Ils ont plutôt permis à une candidate non issue d'une minorité visible de combler le poste malgré son manque de compétences techniques. Ils ont persisté à agir ainsi malgré une décision du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique qui interdisait cette pratique de dotation. Par conséquent, lorsqu'un concours a eu lieu plus tard, cette candidate a profité de l'avantage considérable d'avoir occupé ce poste récemment, tandis que le plaignant a été privé de l'expérience de direction récente dont il avait besoin pour qu'on tienne compte de sa candidature à ce poste. Le Tribunal a conclu que le refus de l'intimé de permettre au plaignant d'occuper ce poste était influencé par une perception qu'en tant que personne d'origine autre que nord-américaine, il n'avait pas les attributs culturels nécessaires pour une carrière en gestion. Plus particulièrement, le personnel principal de l'intimé était prédisposé à penser que le plaignant était trop autoritaire et manquait de tact dans ses relations interpersonnelles. La preuve de cette attitude apparaissait dans une note de service interne qui commentait le potentiel des minorités visibles en matière de carrière, et celui du plaignant en particulier. L'explication de l'intimé selon laquelle on n'avait pas permis au plaignant d'occuper le poste parce qu'il manquait d'expérience en gestion n'était pas crédible; elle a été fournie longtemps après le fait et était incohérente avec la volonté de l'intimé de laisser une autre candidate qui ne possédait pas les compétences techniques occuper le poste. Enfin, lorsque le plaignant a allégué une conduite inadéquate de la part de l'intimé, celui-ci a modifié sa version finale de l'évaluation du rendement du plaignant. Il a été fait droit à la plainte et la question des mesures de redressement a été laissée aux parties.

Date du renvoi :
04/09/1998

Date de la décision :
08/13/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 31

Kavanagh c. Procureur général du Canada (Service correctionnel du Canada)
(Mactavish, Goldstein et Sinclair)

La plaignante était une détenue transsexuelle qui relevait du service correctionnel fédéral et qui avait été l'objet d'un diagnostic de trouble d'identité sexuelle : même si elle possédait l'anatomie d'un homme, elle s'identifiait au sexe féminin. Cette incongruité a provoqué chez elle un état de stress appelé dysphorie de genre. Elle cherchait à vivre autant que possible comme une femme. Les politiques de l'intimé stipulaient que les transsexuels ayant une anatomie d'homme devaient être gardés dans des établissements pour hommes et n'avaient pas la permission de recevoir une inversion sexuelle chirurgicale durant l'incarcération. La plaignante a allégué que ces politiques étaient discriminatoires. Le Tribunal a statué que, bien que la politique au sujet du placement des transsexuels avant une opération était discriminatoire, on pouvait y remédier en obligeant l'intimé à répondre aux besoins et à tenir compte des vulnérabilités des détenus transsexuels vis-à-vis la population générale. L'intimé, cependant, n'a pas eu à placer les transsexuels ayant l'anatomie d'un homme dans un établissement pour femmes; agir ainsi menacerait le bien-être psychologique et physique de la population des femmes détenues, dont plusieurs avaient été traumatisées par des agressions commises par des hommes. De plus, la création d'un établissement pour les transsexuels n'était pas faisable sur le plan logistique, compte tenu du nombre relativement peu élevé des détenus transsexuels et du niveau de service et de programmation nécessaire. Pour ce qui est de la politique de l'intimé qui consiste à imposer une interdiction absolue d'inversion sexuelle chirurgicale, le Tribunal a conclu qu'elle était injustifiable. En particulier, elle ne tenait pas compte de situations où les détenus transsexuels avant une chirurgie aient pu acquérir une expérience de vie réelle au sein de la population du sexe ciblé avant l'incarcération et aient pu recevoir une évaluation positive d'un médecin. De plus, dans les circonstances où la chirurgie est jugée essentielle, les frais doivent être payés par l'intimé. Il a été fait droit à la plainte et le Tribunal a demandé à l'intimé de modifier ses politiques pour se conformer à la décision du Tribunal. **[Contrôle judiciaire pendant]**

Date du renvoi :
12/22/1998

Date de la décision :
08/31/2001

**Nombre de jours
d'audition : 11**



Baptiste c. Service correctionnel du Canada (Mactavish)

La plaignante, qui travaillait comme infirmière dans un pénitencier, a allégué qu'on lui avait refusé des occasions de promotion parce qu'elle était Noire. Le Tribunal a rejeté la plainte. D'après la preuve, les évaluations du rendement de la plaignante ont relevé des problèmes démontrables relativement à son rendement et n'ont pas démontré qu'on l'avait défavorisée en se fondant sur sa race. En raison de sa grossièreté, de son attitude médiocre et de sa nature fourbe, la plaignante était difficile à diriger. À l'occasion, la frustration a amené son superviseur à se référer à la plaignante de manière méprisante et raciste (en l'absence de la plaignante), mais cela n'établit pas que les évaluations du superviseur étaient teintées de racisme. La plaignante s'est vu offrir un poste de chef d'équipe intérimaire plus tard pourvu qu'elle commence à exécuter constamment ses tâches de manière satisfaisante. Toutefois, comme elle n'a pu donner un rendement adéquat, on ne lui a pas offert le poste. Les évaluations qu'elle a reçues de ses superviseurs postérieurs n'ont pas semblé être motivées par autre chose que les questions de rendement, en particulier la grossièreté de la plaignante à l'égard des détenus. Bien que, certaines fois l'évaluation de la plaignante était faite par des personnes qui pouvaient éventuellement être en compétition avec elle pour des occasions d'emploi futures, ces conflits d'intérêt en soi ne constituent pas une discrimination en vertu de la Loi. Et la réaction inadéquate de l'intimé à la réception d'un rapport qui détaillait un racisme répandu dans l'établissement ne signifiait pas nécessairement que la plaignante avait connu le racisme dans sa situation particulière. Lorsque la rumeur a circulé que la plaignante était impliquée dans des décès de détenus, sa mutation temporaire était raisonnable et n'était pas humiliante. Enfin, après qu'on eut dissipé les doutes relativement à son implication dans les décès, la réorientation dont elle a été l'objet à son retour à l'établissement reflétait sa situation particulière et la nature formatrice du programme de réorientation et n'était pas discriminatoire.

Date du renvoi :
10/13/2000

Date de la décision :
11/6/2001

**Nombre de jours
d'audition : 17**

20

R A P P O R T A N N U E L 2 0 0 1

McAvinn c. Strait Crossing Bridge Ltd. (Deschamps)

La plaignante a posé sa candidature chez l'intimée pour le poste de patrouilleur de pont. Elle a eu droit à deux entrevues mais, en définitive, elle n'a pas été embauchée. La plaignante a allégué avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. Le Tribunal a jugé la plainte fondée. Il a signalé que l'employé de l'intimée qui l'avait interrogée la première fois avait des doutes au sujet de son alphabétisation parce que sa demande était dactylographiée; cependant, il n'a jamais traité de cette question avec la plaignante. De plus, l'interrogateur n'a pas appuyé la candidature de la plaignante parce qu'il avait des doutes au sujet de sa capacité de « faire face à des

Date du renvoi :
04/11/2000

Date de la décision :
11/15/2001

**Nombre de jours
d'audition : 24**

situations » qui pourraient survenir sur le pont. Rien dans la preuve qui avait trait à l'entrevue n'appuyait cependant ces conclusions. La plaignante était la seule femme à poser sa candidature au poste en question. Elle avait réussi un cours de droit et de sécurité donné dans un collège local. La preuve a démontré que l'intimée considérait ce cours comme une condition préalable pour le poste de patrouilleur et, cependant, des hommes qui avaient posé leur candidature, qui n'avaient pas suivi un tel cours et qui n'avaient pas certaines des compétences de base pour occuper le poste ont été embauchés. La preuve additionnelle a laissé croire que l'intimée avait l'attitude qu'elle n'embaucherait une femme qu'en dernier recours. Le Tribunal a conclu que la plaignante était manifestement qualifiée pour le poste, avait l'expérience nécessaire obtenue dans un emploi antérieur et avait bien réussi sa première entrevue. Cependant, il est possible de conclure qu'elle était exclue à ce point au moins en partie parce qu'elle était une femme; les raisons de l'intimée pour ne plus considérer de sa candidature étaient simplement un prétexte. Le Tribunal a ordonné d'accorder l'emploi à la plaignante ou, si ce n'était pas possible, de lui payer 10 années de pertes de revenu, sous réserve d'autres revenus. Il a aussi ordonné des excuses et des dommages-intérêts pour préjudice moral. [Contrôle judiciaire pendant]

Goyette c. Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN) (Théberge, Hadjis et Landry)

En 1997, le Tribunal a jugé fondée une plainte contre le syndicat intimé. Il a cependant réservé sa compétence relativement au calcul réel des dommages-intérêts pour pertes de revenus et avantages liés à l'emploi dans l'espoir que les parties pourraient régler cette question entre elles. La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Cependant, les parties ont été incapables de s'entendre sur le montant des dommages-intérêts. De plus, le syndicat intimé, qui avait interjeté appel à la Cour d'appel fédérale, a déclaré faillite. En demandant au Tribunal de se reconstituer, la plaignante voulait obtenir l'établissement des dommages-intérêts, nonobstant la possibilité que la faillite de l'intimé puisse l'empêcher de les percevoir. La plaignante a aussi demandé au Tribunal d'examiner si la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à laquelle le syndicat intimé était affilié, pouvait être tenue responsable des dommages-intérêts dus. Le Tribunal a refusé d'examiner la responsabilité possible de la CSN, établissant que son pouvoir en cette matière avait expiré. Lorsqu'il avait rendu sa première décision en 1997, le Tribunal avait réservé sa décision au sujet du montant accordé, mais il n'avait en aucune façon réservé sa compétence sur la question de la responsabilité de la CSN. En réalité, la responsabilité de la CSN n'avait jamais été en cause dans la

Date du renvoi :

06/22/1995

Date de la décision :

11/16/2001

Nombre de jours

d'audition : 13

procédure qui avait conduit à la décision de 1997 et ne l'est devenue qu'une fois que le syndicat intimé eut déclaré faillite. Comme la question n'a jamais été examinée, la compétence du Tribunal à cet égard était expirée. Le Tribunal a procédé au calcul des pertes de revenu de la plaignante et des intérêts. Il a aussi accordé un montant pour les frais juridiques encourus pour ramener l'affaire devant le Tribunal.

Irvine c. Forces armées canadiennes (Chotalia)

Le plaignant a travaillé à titre de technicien en aéronautique de la force aérienne. Peu après avoir passé un test d'aptitude physique, il a eu une crise cardiaque. Alors qu'il se rétablissait jusqu'à un certain point, l'intimé l'a congédié. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le tribunal a reconnu le bien-fondé de la plainte et a d'abord établi que l'intimée n'avait pas démontré qu'il existait une exigence professionnelle justifiée conformément aux critères énumérés par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*. Le tribunal a statué que les normes médicale et physique attribuées à M. Irvine ont été conçues et appliquées de bonne foi; cependant, elles n'ont pas pris en compte sa capacité fonctionnelle ni ses compétences professionnelles. Bien qu'il était compréhensible que l'intimé se préoccupe du fait que le plaignant puisse avoir un autre incident qui mettrait sa vie en danger, il n'a pas soupesé les facteurs de risque complètement et logiquement. Par exemple, l'intimé n'a pas pris une mesure cruciale du rendement cardiaque et n'a pas tenu compte de l'absence de facteurs qui auraient indiqué une maladie plus grave. En outre, l'intimé n'a pas cherché avec diligence le recours à une pharmacothérapie pour contrôler les facteurs de risque du plaignant. Bien que l'intimé ait paru effectuer des tests à l'égard des membres atteints d'une déficience et les évaluer plus rigoureusement que d'autres, le plaignant n'a pas eu la possibilité de prouver son aptitude physique en exécutant les essais physiques standard applicables à tous les membres. Les limites de travail qu'on lui a imposées étaient vagues et il a été privé de renseignements au sujet de sa santé qui auraient pu l'aider à se rétablir. En vertu de politiques antérieures et subséquentes, le plaignant aurait répondu aux normes d'employabilité pour être retenu; il pouvait encore accomplir son travail en dehors des théâtres d'opération à risque élevé. Ultiment, l'intimé n'a pas évalué la possibilité que le plaignant soit affecté à l'étranger avant sa retraite ou, même, qu'il participe à des tâches militaires générales. **[Contrôle judiciaire pendant]**

Date du renvoi :
10/13/2000

Date de la décision :
11/23/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 19

Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité (Chicoine)

Le plaignant était employé par l'intimé à titre d'agent du renseignement dans la région de la Colombie-Britannique. En raison d'une allégation de mauvaise conduite qui s'est avérée en définitive non fondée, les rapports du plaignant avec le directeur régional se sont détériorés et il a souffert de stress psychologique. La direction régionale a avancé le nom du plaignant pour une mutation à Ottawa. Le plaignant, qui approchait de la retraite et dont la famille avait des engagements en matière d'emploi et d'éducation dans la région, s'est opposé à la mutation. L'intimé a admis sa requête pour un report temporaire. Un psychologue a diagnostiqué que le plaignant souffrait d'une dépression profonde. Le plaignant a alors demandé l'annulation de la mutation pour des motifs de compassion, ce que l'intimé a refusé. Lorsque le plaignant a pris trois mois de congé de maladie, l'intimé a fait évaluer ses aptitudes à exécuter ses tâches. L'évaluation a indiqué que le plaignant n'était pas en état d'être muté pour le moment, mais que son état devrait être réévalué après six mois de traitement. Si on lui permettait de reprendre le travail d'abord en Colombie-Britannique, il devrait éventuellement être en mesure de composer avec la mutation. L'intimé, remarquant que le poste du plaignant en Colombie-Britannique n'était plus disponible et que son nouveau poste au bureau central était déjà demeuré vacant depuis plus de six mois en attendant son arrivée, l'a congédié pour des raisons médicales. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience (mentale). Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a conclu que l'intimé n'avait pas tenu compte de renseignements dans l'évaluation de la santé indiquant un pronostic positif au fil du temps. En outre, la preuve a laissé croire que compte tenu du pronostic du plaignant, il aurait dû bénéficier de la politique généreuse de congé de maladie offerte aux personnes ayant des déficiences physiques. Enfin, l'intimé a été incapable de prouver que le fait de tenir le poste du plaignant ouvert pour une plus longue période aurait affecté sérieusement les opérations. Le Tribunal a ordonné d'émettre des excuses et de payer des dommages-intérêts pour perte de revenu, frais juridiques et préjudice moral. [Contrôle judiciaire pendant]

Date du renvoi :
06/16/2000

Date de la décision :
12/5/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 6

Morris c. Forces armées canadiennes (Hadjis)

Le plaignant avait reçu des évaluations de rendement élevées et passé un cours préalable, mais n'avait jamais été promu. Le Tribunal a conclu à une preuve circonstancielle de discrimination fondée sur l'âge. Premièrement, il y a eu une preuve empirique que la plupart des personnes qui avaient réussi le cours préalable avaient été promues. Deuxièmement, les manuels de l'intimé laissaient entendre qu'une perception prévalait dans les Forces selon laquelle les membres les plus âgés ne pouvaient pas être promus. De plus, un gestionnaire de carrières avait indiqué au plaignant qu'à son âge, l'évaluation de son « potentiel » était un obstacle majeur à une promotion, et que cette évaluation diminuerait chaque année. Enfin, il y a eu une preuve que les membres du comité qui avaient évalué le potentiel avaient classé le plaignant plus bas que les candidats plus jeunes. Les explications offertes par l'intimé à l'égard des faibles évaluations du potentiel du plaignant n'étaient pas crédibles : le travail communautaire du plaignant et les cours qu'il avait suivis au collège n'indiquaient pas une intention de prendre sa retraite. Sa capacité linguistique en français, bien que limitée, n'a jamais été évaluée comme étant un volet important de son potentiel. Son rendement au cours préalable n'a pas non plus affecté l'évaluation de son potentiel. Le manque d'expérience du plaignant à des affectations à l'étranger et son refus d'accepter des mutations à de longues distances pourraient avoir expliqué la plus faible évaluation de son potentiel, mais l'intimé a été incapable de prouver ces hypothèses en offrant des données comparatives avec celles des autres candidats. Aucune preuve directe n'a été présentée en regard de quelque raison articulée (quoique subjective) que ce soit pouvant justifier les faibles évaluations du plaignant, et il n'est pas possible de conclure à des raisons en l'absence de renseignements sur les autres candidats. La preuve n'a pas confirmé l'affirmation que certaines des évaluations apparemment élevées du plaignant avaient été gonflées. Les données empiriques fournies sur l'âge des différents candidats qui ont été promus ne comportaient pas un échantillonnage suffisamment important et indiquaient même que ceux qui avaient été promus étaient un peu plus jeunes que le plaignant. Le Tribunal a ordonné une promotion rétroactive et un paiement de la différence du salaire et des avantages d'emploi ainsi qu'une indemnité spéciale. **[Contrôle judiciaire pendant]**

Date du renvoi :
05/12/2000

Date de la décision :
12/20/2001

Nombre de jours
d'audition : 12

***Eyerley c. Seaspan International Limited* (Sinclair)**

Le plaignant était employé à titre de matelot de pont-cuisinier sur des remorqueurs exploités par l'intimée. Ayant remarqué que le taux d'absentéisme du plaignant excédait 80 p. 100, l'intimée a conclu que cet emploi avait automatiquement pris fin du fait de l'opération de la loi. L'absentéisme du plaignant était largement relié à une blessure au poignet survenue au travail et celui-ci a donc allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a indiqué que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas seulement aux licenciements motivés, mais s'applique aussi aux employés dont le contrat d'emploi est devenu non exécutable en raison d'un absentéisme involontaire. L'intimée n'avait pas apporté les accommodements pour répondre à la déficience du plaignant. Même si la direction était préoccupée par les absences du plaignant, elle a continué à l'employer, mais elle a refusé sa demande de travailler sur de plus petits bateaux pour ne pas aggraver sa blessure. Le plaignant devait être en mesure de travailler sur tous les bateaux. L'intimé n'a pas cru bon d'offrir au plaignant un travail de matelot de pont sur des navires particuliers qui auraient été plus compatibles avec son état. Après le congédiement, l'intimée a résisté aux tentatives de la commission des accidents du travail de recycler le plaignant dans un poste moins physique d'officier de pont, car elle ne le croyait pas capable de faire ce travail pour la compagnie. Le Tribunal a ordonné que des évaluations médicales et professionnelles soient entreprises pour déterminer si le plaignant pouvait travailler sur le remorqueur d'aide aux navires de l'intimée, qui était moins exigeant physiquement. Si les évaluations étaient positives, le plaignant devait être intégré au premier poste permanent disponible et, en attendant, dans un poste de relève. Le Tribunal a aussi ordonné le paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Date du renvoi :
05/12/2000

Date de la décision :
12/21/2001

**Nombre de jours
d'audition :** 12

Décisions sur requêtes

En plus de rendre des décisions sur le fond d'une plainte (décider s'il y a eu une pratique discriminatoire ou non et, si oui, quelles mesures de redressement ordonner), le Tribunal rend de nombreuses décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, auxquelles on réfère souvent comme étant des décisions sur requêtes.

Les décisions peuvent être rédigées formellement (comme le sont les décisions sur le fond) ou elles peuvent être prononcées oralement durant une audition, auquel cas la seule documentation officielle est la transcription de ce que les membres du Tribunal ont dit. En 2001, le Tribunal a rendu 32 décisions écrites et 8 décisions orales importantes.

Une grande proportion des décisions rendues en 2001 a eu trait aux objections relatives à l'indépendance du Tribunal. En novembre 2000, la Cour fédérale, Section de première instance, avait décidé, dans l'affaire *Bell Canada*, que le Tribunal était incapable de tenir une audition impartiale en raison de sa partialité institutionnelle qui découlait de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Durant les cinq premiers mois de 2001, plusieurs autres parties dans d'autres affaires se sont objectées à la compétence du Tribunal pour les mêmes motifs que ceux mentionnés dans la décision *Bell Canada*. Le Tribunal a décidé que, de manière générale, lorsqu'une partie s'objectait à la compétence du Tribunal à la première occasion pratique qui se présentait (et ainsi ne renonçait pas à ses droits), la procédure était ajournée indéfiniment (c.-à-d. sans donner de date pour sa reprise) jusqu'à ce que la Loi soit modifiée adéquatement ou jusqu'à ce que le Tribunal ait été trouvé capable de tenir une audition impartiale.

Cette dernière condition a été remplie le 24 mai, quand la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance et a reconnu l'impartialité et l'indépendance du Tribunal tel que constitué en vertu de la législation actuelle. De façon générale, les affaires qui avaient été ajournées en raison de cette question ont repris. Néanmoins, certaines parties ont continué de contester le Tribunal pour motif de partialité institutionnelle après le 24 mai. Dans ces affaires, le Tribunal a appliqué l'état actuel du droit tel que formulé par la Cour d'appel; les affaires seraient instruites. (Le Tribunal n'a pas eu l'occasion en 2001 de rendre une décision qui porte sur la conséquence en droit de la décision rendue par la Cour suprême en décembre d'accorder l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale).

Outre les décisions sur l'indépendance et l'impartialité, le Tribunal a rendu des décisions sur différentes autres questions : un plaignant auquel le Tribunal a fait droit peut se voir accorder une indemnité pour les frais juridiques¹; la *Loi sur la preuve au Canada* limite le nombre de témoins experts qui peuvent être appelés sans autorisation du Tribunal²; la divulgation des dossiers médicaux pertinents peut être accordée sous réserve que les intérêts

de nature privée sont protégés³; le retrait d'une plainte par le plaignant soustrait au Tribunal sa compétence⁴; et le Tribunal n'a pas à différer des procédures d'arbitrage pendantes qui traitent des mêmes faits sous-jacents⁵.

¹ *Nkwazi c. Service correctionnel du Canada* 29 mars;

² *Alliance de la fonction publique du Canada c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* 25 juil.;

³ *McAvin c. Strait Crossing Bridge Ltd.* 3 janv.;

⁴ *Murphy c. Halifax Employers Association c/ International Longshoremen's Association*, syndicat local 269 27 fév.;

⁵ *Thompson c. Rivtow Marine* 28 nov.

Mise à jour sur la parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale — *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Postes Canada*, *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, et *Association canadienne des employés du téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* — font partie de la charge de travail du Tribunal depuis près d'une décennie et exigent une quantité énorme de son temps et de ses ressources. Cependant, tel qu'indiqué dans une partie antérieure (Allégations de partialité institutionnelle — La suite), la décision rendue par la Cour fédérale en novembre 2000 a mis un arrêt aux auditions dans l'affaire *Bell Canada* ainsi que dans l'affaire *Postes Canada*. Ces affaires ont repris après que la Cour d'appel fédérale eut infirmé cette décision en mai 2001. En décembre, la Cour suprême a accordé une autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale; comment la décision de la Cour suprême affectera-t-elle ces affaires, nous ne le savons pas.

AFPC c. Postes Canada (Schecter, Leighton et Rayner) est l'affaire qui est devant le Tribunal depuis le plus longtemps, les auditions ayant commencé en 1993. Avant son ajournement en novembre 2000 en attente du résultat de l'appel à la Cour fédérale de la décision dans *Bell Canada*, l'affaire en était rendue en contre-preuve. Les auditions ont repris à l'été de 2001, et toute la preuve devrait avoir été présentée d'ici l'automne 2002.

Date du renvoi :
30/03/1992

**Nombre de jours
d'audition en 2001 :** 26

**Nombre de jours
d'audition à ce jour :**
374

Dans *ACET et autres c. Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les auditions venaient à peine de commencer en 1999 lorsqu'elles ont été suspendues par la décision de la Cour fédérale en novembre 2000. Les auditions ont repris en septembre 2001. Selon le résultat de l'appel de Bell Canada à la Cour suprême, les auditions pourraient se poursuivre deux à trois ans.

Date du renvoi

04/06/1996¹

Nombre de jours

d'audition en 2001 : 22

Nombre de jours

d'audition à ce jour :

77

AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (Groarke, Hadjis et Théberge) n'a pas ajourné à la suite de la décision Bell Canada en novembre 2000. Les parties ont plutôt décidé de remettre l'ajournement après que la Commission et le plaignant auraient complété leurs preuves. Comme la décision de la Cour d'appel fédérale rendue en mai 2001 a infirmé la décision de la Section de première instance, l'audition de cette cause n'a jamais été suspendue. Il y a eu 105 jours d'audition depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997. Des journées additionnelles ont été prévues pour 2002.

Date du renvoi :

29/05/1997

Nombre de jours

d'audition en 2001 : 24

Nombre de jours

d'audition à ce jour :

103

¹ Cette affaire a d'abord été renvoyée au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne en juin 1996. Cependant, l'intimée a contesté la validité de ce renvoi et, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont suspendu les procédures du Tribunal durant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a fait droit aux deux contestations, cassant le renvoi original et, dans une décision séparée, interdisant au Tribunal de procéder jusqu'à ce que des modifications structurelles apportées au Tribunal aient éliminé le potentiel de partialité institutionnelle. On peut soutenir que les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998 ont résolu les problèmes identifiés par la cour. Cependant, il était impossible de poursuivre avec un nouveau Tribunal parce que le renvoi lui-même avait été jugé invalide. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance qui avait cassé le renvoi. Un nouveau Tribunal a été formé pour entendre l'affaire en 1999.

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2001, la Cour fédérale, Section de première instance, a procédé à un contrôle judiciaire de quatre décisions du Tribunal. Dans trois cas, la Cour fédérale a confirmé les décisions du Tribunal. La Cour d'appel fédérale a aussi rendu sept décisions en appel des contrôles judiciaires des décisions provisoires du Tribunal en première instance. Six de ces décisions ont confirmé ou rétabli les décisions originales du Tribunal.

AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (la juge Sharlow) 10 janv. 2001 Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal :
14/11/2000

Durant l'audition, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (l'intimé) a contesté l'impartialité institutionnelle du Tribunal tel que constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a conclu qu'il était suffisamment impartial pour tenir une audition équitable et l'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale, Section de première instance. La Section de première instance a rejeté la demande de contrôle judiciaire de l'intimé pour le motif que celui-ci, en tant qu'entité de la Couronne, n'avait pas qualité pour contester la validité d'une loi. L'intimé a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel, mais avant qu'une décision soit rendue en appel, un autre juge de la Section de première instance, dans une autre affaire, concluait que la partialité institutionnelle créée par la Loi empêchait Bell Canada d'obtenir une audition équitable devant le Tribunal. Cette décision a aussi fait l'objet d'un appel. Compte tenu de ces développements, l'intimé a demandé au

Tribunal qui entendait cette affaire d'ajourner sa procédure en attendant une décision définitive de la Cour d'appel. Le Tribunal a refusé d'accorder un ajournement immédiat parce qu'il approchait de la fin de l'audition de la preuve du plaignant et de la Commission, même s'il restait à décider de certaines questions de divulgation. Cependant, il a concédé que les parties ne devaient pas poursuivre indéfiniment sans une clarification de la Cour d'appel. Ainsi, il a enjoint le plaignant et la Commission de présenter le reste de leur preuve, sans terminer leur présentation, et il a expliqué qu'il avait l'intention par la suite d'ajourner en attendant la décision de la Cour d'appel. L'intimé a contesté la décision du Tribunal en cherchant à obtenir un sursis immédiat des procédures auprès de la Cour d'appel.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
10/01/2001

La Cour d'appel a refusé de suspendre les procédures du Tribunal. Elle a conclu que la décision du Tribunal d'ajourner imminemment et la possibilité de dépenser du temps et de l'argent dans un litige qui pourrait s'avérer inutile ne causaient pas un préjudice irréparable à l'intimé.

ACET et autres c. Bell Canada (les juges Strayer, Rothstein et Sexton) 2 mai 2001 Cour d'appel fédérale 139

Date de la décision originale du Tribunal :
10/04/2000

L'intimé avait présenté une requête au Tribunal pour obtenir l'exclusion d'une certaine preuve documentaire parce que sa divulgation violerait des engagements de non-divulgation entre les parties. Le Tribunal a rejeté la requête, concluant que la Commission canadienne des droits de la personne n'était plus tenue à ces engagements. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale,

Section de première instance. La Section de première instance a rejeté la demande de contrôle pour deux raisons : premièrement, les engagements de non-divulgence n'existaient pas dans la forme présentée et, deuxièmement, la demande, qui avait trait à une décision provisoire, était prématurée.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
02/05/2001

Un appel devant la Cour d'appel fédérale a aussi été rejeté. La Cour d'appel a convenu que la demande de contrôle judiciaire était prématurée et ne devait pas être présentée avant que les procédures du Tribunal soient terminées, et ce, parce que les parties ne pouvaient pas savoir avant la fin de la procédure si le contrôle de la décision du Tribunal sur la question de l'admissibilité de la preuve serait vraiment nécessaire. En outre, toute valeur qu'il y aurait à obtenir un contrôle hâtif d'une telle décision était de loin inférieure au délai désagréable pour les participants.

plaintes et que les syndicats n'avaient pas cette qualité. Le Tribunal a rejeté la requête en statuant que, pour les fins de la Loi, les syndicats constituaient des groupes de personnes. L'intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale, Section de première instance. La Section de première instance a refusé le contrôle judiciaire pour le motif qu'il était prématuré et l'intimée a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
02/05/2001

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel en faisant remarquer que lorsque la Commission avait renvoyé les plaintes au Tribunal cinq ans plus tôt, l'intimée avait contesté le renvoi à la Cour fédérale, en abordant la question avec un aspect différent de la participation des syndicats à l'affaire (l'allégation étant alors que les syndicats n'avaient pas obtenu le consentement de toutes les victimes de discrimination alléguées). La Cour avait rejeté cette contestation antérieure lorsqu'elle a remarqué que l'intimée n'avait pas contesté la qualité des syndicats. Compte tenu de ce qui précède, la Cour d'appel, dans le présent appel, a conclu que ce serait un abus de procédure de la part de l'intimée de contester un aspect de la participation ou du statut des syndicats qu'elle aurait pu soulever lors de la procédure antérieure de la Cour. L'intimée peut être en mesure de soulever cette question une fois que le Tribunal aura rendu une décision finale, mais même là, elle pourra avoir à répondre à un plaidoyer de chose jugée (c.-à-d. que la question a déjà été jugée).

ACET et autres c. Bell Canada (les juges Strayer, Rothstein et Sexton) 2 mai 2001
Cour d'appel fédérale 140

Date de la décision originale du Tribunal :
29/11/1999

L'intimée, Bell Canada, avait présenté une requête au Tribunal pour contester la qualité des syndicats plaignants de présenter des plaintes contre elle en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle a prétendu qu'en vertu de la législation, seuls des groupes de personnes pouvaient déposer des

***ACET et autres c. Bell Canada* (les juges Stone, Létourneau et Rothstein) 24 mai 2001
Cour d'appel fédérale**

Date de la décision originale du Tribunal :
26/04/1999

Alors que le Tribunal instruisait une plainte en matière de parité salariale déposée par des employées de Bell Canada, l'intimée a présenté une requête pour contester l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Dans une décision provisoire, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas de problèmes de partialité institutionnelle ou de manque d'indépendance institutionnelle et a décidé que l'audition des plaintes devait avoir lieu. L'intimée a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a décidé que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne. La Cour a conclu que le Tribunal ne pouvait rendre de jugement indépendant dans aucune catégorie de cas dans laquelle il était lié par les ordonnances interprétatives émises par la Commission canadienne des droits de la personne. Selon la juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission ait le pouvoir d'émettre de telles ordonnances lui accorde un statut spécial dont aucune autre partie qui comparait devant le Tribunal ne jouit, et signifie que l'une des parties à une instance peut exercer « indûment une pression sur le tribunal quant à l'issue de l'instance dans une catégorie de cas donnés ». Elle a conclu que le pouvoir juridictionnel du tribunal était « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission d'émettre des directives d'application obligatoire sur l'interprétation de la Loi. La Cour a aussi conclu qu'une deuxième disposition de la Loi compromettait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le

président ou la présidente du Tribunal a le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal dont le mandat expire au cours d'une audition qu'il préside. La juge Tremblay-Lamer a affirmé que le principe de l'indépendance institutionnelle exigeait qu'un tribunal soit structuré de façon à assurer que ses membres sont indépendants. Elle a conclu que l'indépendance du Tribunal était compromise par le fait que le président ou la présidente a la discrétion de mettre fin au mandat d'un membre ou de le prolonger. La difficulté n'est pas nécessairement dans la manière dont la discrétion s'exerce, a-t-elle dit, mais plutôt dans l'existence même de la discrétion. Concluant que les dispositions fautives de la Loi compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour a ordonné que les procédures dans la plainte de parité salariale contre Bell Canada soient suspendues jusqu'à ce que les problèmes occasionnés par les deux articles fautifs de la Loi aient été corrigés. La Commission a interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
24/05/2001

La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance en remarquant que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait pas eu de contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à un examen du Parlement. La Cour a ajouté que les modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* signifiaient que la Commission n'avait plus le pouvoir d'émettre des ordonnances que le Tribunal devait obligatoirement appliquer à « un cas donné », mais seulement des ordonnances qui s'appliquaient à « une catégorie de cas donnés ». D'après la Cour, la législation modifiée,

dont l'application est générale, risque moins de soulever une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel fédérale s'est aussi penchée sur l'argument que les pouvoirs de la Commission étaient incompatibles avec son statut de quasi-poursuivant. Selon la Cour, ces fonctions s'exerçaient de façon différente et distincte, ce qui réduisait les possibilités de partialité.

En ce qui concerne le pouvoir de la présidence de prolonger le mandat de tout membre du Tribunal dont le mandat expire durant une audition jusqu'à la fin de cette affaire, la Cour a conclu que ce pouvoir ne portait pas atteinte à l'indépendance institutionnelle du Tribunal et que la présidente elle-même se trouvait à distance suffisante du gouvernement, mentionnant que celle-ci ne peut être révoquée de façon arbitraire à cause des décisions qu'elle a prises en matière d'administration et de fonctionnement du tribunal. Il y a également lieu de noter que, si la présidente devait abuser de son pouvoir et prolonger ou refuser de prolonger le mandat d'un membre du tribunal pour des raisons tout à fait étrangères à l'administration du Tribunal, sa décision serait susceptible d'être contrôlée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs de ce tribunal sont de nature réparatrice plutôt que punitive et que les exigences sur le plan de l'impartialité sont moins grandes. Bell Canada a été autorisée à en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale à la Cour suprême du Canada. **[Appel pendant]**

AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (les juges Stone, Létourneau et Rothstein) 24 mai 2001 Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal :
04/12/1998

L'intimé a présenté une requête au Tribunal en alléguant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettrait l'impartialité institutionnelle du Tribunal et l'empêchait de tenir une audition équitable. Le Tribunal a rejeté la requête en concluant qu'il était constitué d'une manière qui respectait le principe de l'impartialité institutionnelle. En particulier, il a indiqué que ses membres jouissaient d'une sécurité financière suffisante pour décider des affaires de manière indépendante, que les ordonnances d'application obligatoire émises par la Commission n'affectaient pas l'impartialité des membres du Tribunal et que les membres avaient un mandat suffisant pour mener l'affaire à terme malgré le fait que leurs mandats originaux aient expiré. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision. La Cour fédérale, Section de première instance, a refusé d'accorder le contrôle judiciaire pour le motif que l'intimé, à titre d'émanation de la Couronne fédérale, n'avait pas qualité pour contester la validité d'une loi.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
24/05/2001

La Cour d'appel a accueilli l'appel, mais a rejeté la demande originale de contrôle judiciaire. Elle a conclu que l'intimé avait qualité pour contester l'interprétation donnée à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par les autres parties. De plus, la *Loi sur les Territoires du Nord-Ouest* accorde à l'intimé de larges pouvoirs comparables à ceux exercés par les gouvernements provinciaux. À ce titre, il a qualité pour se défendre lui-même lorsque poursuivi pour abus ou mauvais usage de ces

pouvoirs. Cela comprend le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial qui interprète une législation valide.

Pour ce qui est du mandat, la Cour a signalé que le mandat des membres ne dépendait ni de leurs nominations maintenant expirées ni de la nouvelle structure du Tribunal. Il découlait plutôt des dispositions transitoires qui ont remplacé les nominations et la législation antérieures et ont pris préséance sur elles. Les membres n'étaient pas du tout en poste indéfiniment non plus; ils étaient simplement habilités à procéder aux auditions qui leur étaient assignées. Le fait que les membres pouvaient ne pas être assujettis aux mesures disciplinaires prévues par la législation n'a pas altéré la conclusion que le Parlement leur avait clairement accordé la compétence.

La sécurité financière des membres était aussi garantie par les dispositions transitoires, qui permettaient au gouverneur en conseil, plutôt qu'à la Commission, de déterminer leur rémunération. En outre, les taux des indemnités journalières étaient établis avant la nomination des membres et n'avaient pas changé depuis le régime législatif précédent. L'allégation que les membres prolongeraient les auditions pour obtenir davantage de paiements d'indemnités journalières ne pouvait être acceptée, car elle présuait la mauvaise foi de leur part. Dans le même ordre d'idées, la Cour a rejeté, parce qu'elle était spéculative, la plainte selon laquelle le Conseil du Trésor, en offrant ou en différant le soutien financier pour l'audition, influencerait indûment les membres.

Enfin, relativement aux ordonnances, la Cour a conclu qu'en cette procédure, les membres seraient assujettis aux ordonnances dans leur forme modifiée, selon laquelle il n'était plus possible d'émettre

des ordonnances relativement à un cas donné. Une telle conclusion pouvait être tirée de la nature corrective de la modification apportée aux dispositions sur les ordonnances. La Cour a conclu que les mêmes dispositions modifiées ne soulevaient aucune crainte de partialité dans une décision rendue par la Cour le 24 mai dans *Bell Canada*. L'intimé a obtenu l'autorisation d'en appeler de la décision à la Cour suprême du Canada. [**Appel pendant**]

Citron c. Zündel (les juges Malone, Linden et Isaac) 25 juin 2001 Cour d'appel

Date de la décision originale du Tribunal :
21/01/1999

L'intimé a présenté une requête pour contester l'impartialité institutionnelle du Tribunal pour le motif que, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, seules les personnes qui ont une sensibilité à l'égard des droits de la personne peuvent être nommées au Tribunal. Le Tribunal a rejeté la requête, affirmant qu'en partie, la qualification prévue par la législation pour une nomination reporte aux droits de la personne, non seulement tels qu'ils sont incorporés dans les politiques qui découlent de la Loi, mais aussi dans leur sens le plus large. Le Tribunal a signalé que la principale obligation des membres est de chercher l'équité et un résultat juste. La demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal de l'intimé a été rejetée. D'après la Cour fédérale, Section de première instance, la qualification en vertu de la législation demandait simplement que les membres du Tribunal aient une bonne connaissance et une bonne compréhension de la matière qui fait l'objet du litige.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
25/06/2001

En appel, la Cour d'appel fédérale a signalé que les nouvelles qualifications promulguées pour une nomination au Tribunal ne s'appliquaient pas aux membres qui présidaient les affaires commencées en vertu de l'ancien régime législatif; elles s'appliquaient plutôt seulement aux nouvelles affaires et aux nouveaux membres nommés en vertu du régime modifié. Subsidiairement, la Cour d'appel a statué que l'exigence législative à l'égard de la « sensibilité » des membres du Tribunal n'aurait pas compromis l'impartialité du Tribunal. L'expression « être sensibilisés » aux droits de la personne ne comportait pas de connotation d'une prédilection en faveur des droits de la personne. Lorsque lue dans son contexte, elle ne comportait pas plus qu'une reconnaissance et qu'un intérêt à l'égard des droits de la personne dans un sens large. Le fait d'être sensibilisé aux droits de la personne n'impliquait pas d'être insensible à d'autres droits à titre d'exigence pour une nomination, mais excluait seulement les personnes dont les esprits étaient fermés aux questions relatives aux droits de la personne. Cette conclusion trouvait son soutien dans la version française de l'expression qui comportait d'être soucieux conscient des droits de la personne. L'appel a été rejeté.

Le SCFP (Division du transport aérien) c. Air Canada et Canadian Airlines International (la juge Hansen) 27 juil. 2001 CF 1^{re} instance

Date de la décision originale du Tribunal :
15/12/1998

Le plaignant a allégué que les intimés avaient établi ou maintenu des différences discriminatoires entre les salaires payés au groupe des agents de bord à forte prédominance féminine et ceux payés aux groupes des pilotes et des services d'entretien

et techniques à prédominance masculine qui travaillaient dans un même établissement. Les intimées ont allégué que le groupe à prédominance féminine n'était pas employé dans le même établissement que les groupes à prédominance masculine. De plus, les intimées ont contesté la capacité du Tribunal de tenir une audition impartiale, compte tenu qu'en décidant de la question de l'établissement, il devait le faire conformément aux ordonnances d'application obligatoire émises par la Commission, une partie à l'affaire. Le Tribunal a statué qu'il n'avait l'obligation que de tenir compte des ordonnances et qu'il n'était pas obligé de les suivre. Sur la question de l'établissement, le Tribunal a conclu que l'examen des conventions collectives distinctes et des manuels distincts pour chaque groupe menait à conclure que les groupes ne faisaient pas partie du même établissement. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire, alléguant que le Tribunal avait erré en tenant compte des conventions collectives.

Date de la décision de la Cour fédérale :
27/07/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, a conclu que, d'après le libellé de la législation, le Tribunal était autorisé à tenir compte de l'existence des conventions collectives pour déterminer la question de l'établissement. De plus, elle a signalé que le Tribunal avait à raison refusé d'entendre la preuve ayant trait à la discrimination salariale et à la ségrégation professionnelle systémiques; cette preuve n'était pas pertinente à la question de l'établissement. Enfin, la Cour a indiqué qu'en tenant simplement compte de l'existence des conventions collectives, le Tribunal n'avait pas catégoriquement lié le concept d'établissement à celui des unités de négociation. En interprétant le terme « établissement », le Tribunal ne s'était pas fié de façon erronée sur les commentaires dans le *Journal des débats parlementaires* ou à la législation

des relations du travail. La conclusion du Tribunal sur la nature non obligatoire des ordonnances n'a eu aucun effet en définitive sur le fond de sa décision. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée. [Appel pendant]

AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (les juges Evans, Rothstein et Sharlow) 6 sept. 2001 Cour d'appel

Date de la décision originale du Tribunal :
19/05/2000

L'intimé s'est objecté à la divulgation de certains documents parce qu'ils étaient protégés contre toute divulgation en vertu du privilège d'intérêt public; leur divulgation serait dommageable aux activités de négociation collective et de classification des emplois du gouvernement territorial et n'était donc pas d'intérêt public. Le Tribunal a ordonné que les documents lui soient fournis pour fin d'inspection pour qu'il puisse évaluer la demande d'immunité. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision et le plaignant a cherché à obtenir un rejet de l'objection de l'intimé à la divulgation. La Cour fédérale, Section de première instance, a conclu que le Tribunal manquait de compétence pour décider des objections fondées sur le privilège d'intérêt public. Elle a aussi conclu que l'intimé avait réussi dans sa demande d'interdiction de divulguer relativement à l'information qui traitait de la stratégie actuelle et future de la négociation collective et relativement aux renseignements qui renferment des aveux. La Commission canadienne des droits de la personne, appuyée par le plaignant, en a appelé de la décision.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :
06/09/2001

La Cour d'appel a rejeté l'appel. Bien qu'elle n'était pas en accord avec la conclusion du jugement rendu en première instance selon laquelle l'interdiction de divulgation s'appliquait à tous les documents qui renferment des aveux, elle a signalé que cette erreur n'était pas importante, car aucun des documents en question ne comportait un tel aveu. De plus, la Cour d'appel ne porterait pas atteinte à la conclusion que le privilège d'intérêt public pourrait protéger de la divulgation des documents gouvernementaux qui auraient trait à la stratégie future du gouvernement en matière de négociation collective avec ses employés. Il relevait de la discrétion du juge de première instance de décider si le préjudice public occasionné par la divulgation de ces documents était plus important que le dommage causé à l'administration de la justice qui résulterait de leur non-divulgation. La Cour a conclu qu'en exerçant cette discrétion, le juge de première instance n'avait commis aucune erreur qui nécessitait une révision.

Oster c. International Longshore and Warehouse Union (Marine Section) Local 400 (le juge Gibson) 15 oct. 2001 CF 1^{re} instance

Date de la décision originale du Tribunal :
09/08/2000

La plaignante a allégué que le syndicat intimé l'avait découragée de poser sa candidature pour un emploi de matelot de premier pont sur un navire, emploi pour lequel l'employeur en question avait affirmé qu'il n'était pas pour les femmes en raison du manque de quartiers de repos pour elles. Le Tribunal a conclu qu'en ne prenant pas le parti de la plaignante contre l'attitude discriminatoire de l'employeur, l'intimé avait acquiescé à la discrimination. De plus, le Tribunal n'a pas été convaincu

que le fait qu'une femme travaille un quart de six heures différent de celui d'un homme et utilise les mêmes quartiers de repos aurait causé des contraintes excessives. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire pour plusieurs motifs. Premièrement, que le dépôt de la plainte était en soi un recours abusif, particulièrement à la lumière du retard de la plaignante à procéder à ce dépôt. Deuxièmement, l'intimé a allégué que le Tribunal avait appliqué le mauvais critère juridique en ce qui concernait la discrimination et l'accommodement. Et, enfin, le Tribunal avait tirés des conclusions de fait erronées.

Date de la décision de la Cour fédérale :
15/10/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande. Remarquant que rien dans les modifications récentes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'avait changé la norme de l'examen applicable à la décision du Tribunal, elle a ajouté qu'une certaine mesure de retenue était nécessaire à l'égard des questions combinées de droit et de fait. La Cour a conclu que les objections de l'intimé qui découlaient de l'acceptation et du renvoi de la plainte par la Commission auraient dû être traitées par la Cour fédérale et non pas par le Tribunal. Cependant, elle a conclu que le Tribunal avait correctement modifié le critère de discrimination *prima facie* à la situation d'un bureau d'embauchage syndical et avait correctement conclu que la plaignante n'avait pas la compétence pour être affectée au poste en question, que la personne qui avait été affectée n'avait pas la caractéristique sur laquelle la plainte était fondée (sexe féminin) et que la personne qui avait été affectée était plus compétente que la plaignante. La Cour a signalé que le Tribunal avait dûment tenu compte des rôles et des responsabilités respectifs de l'intimé, de la plaignante et de l'employeur lorsqu'il en était venu à la question

de l'accommodement. Enfin, elle a statué que les conclusions de fait du Tribunal, (1) à l'égard du fait que la plaignante avait été découragée de poser sa candidature au poste, et (2) à l'égard de la possibilité que deux matelots de pont puissent ou non occuper les mêmes quartiers de repos en même temps, étaient raisonnablement loïsibles compte tenu de la preuve.

Vaid c. Chambre des communes et Parent (la juge Tremblay-Lamer) 4 déc. 2001 CF 1^{re} instance

Date de la décision originale du Tribunal :
25/04/2001

Le plaignant a allégué qu'il avait été l'objet de discrimination dans le cours de son emploi chez l'intimée, la Chambre des communes. Les intimés ont plaidé que le privilège parlementaire empêchait le Tribunal d'enquêter dans les affaires de la Chambre et du Président et, en particulier, dans les affaires relatives à la nomination et à la gestion du personnel. En majorité, le Tribunal a rejeté le plaidoyer de privilège des intimés; il a statué que l'emploi du plaignant à titre de chauffeur n'était pas suffisamment relié au fonctionnement central de la Chambre pour donner droit au privilège. Il a aussi conclu que le privilège ne devait pas empêcher un examen ayant trait à la discrimination raciale. Le membre dissident du Tribunal a conclu qu'une fois qu'il a été établi qu'un privilège existe relativement au pouvoir de la Chambre de nommer et de gérer son personnel, aucun examen de l'exercice de ce privilège n'est permis. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Date de la décision de la Cour fédérale :
04/12 2001

La Section de première instance était en accord avec la majorité du Tribunal et a rejeté la demande. Elle a conclu que le privilège ne devrait pas

protéger les actes de la Chambre fondés sur un motif invalide comme la race ou le sexe. L'identification de faux motifs de privilège est pertinente et n'équivaut pas à revoir l'exercice d'un privilège existant. Une instruction devant le Tribunal ne se pencherait pas sur la nomination et la gestion du personnel, mais sur la question de savoir si des actes discriminatoires ont été posés en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Cour n'était pas convaincue qu'une telle procédure porterait préjudice à la dignité et à l'efficacité de la Chambre. À titre d'analogie, la compétence des tribunaux criminels ne disparaîtrait pas lorsque le plaignant aurait été agressé par un député. Enfin, la Cour a été en accord avec la conclusion de la majorité du Tribunal que la Loi s'appliquait aux intimés puisque les relations avec ses employés découlaient du pouvoir législatif du Parlement. **[Appel pendant]**

***Carter c. Forces armées canadiennes* (le juge Nadon) 18 déc. 2001 CF 1^{re} instance**

Date de la décision originale du Tribunal :
02/03/2000

Le plaignant a été congédié par l'intimé, les Forces canadiennes, lorsqu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire. Environ trois mois plus tard, un règlement a été adopté qui exemptait l'âge de la retraite obligatoire de l'intimé de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'intimé a concédé que le congédiement du plaignant avait été discriminatoire au moment où il était survenu. Sur la question des mesures de redressement, le Tribunal a conclu que la période d'indemnisation pour les pertes de revenu se terminait le jour où le règlement était entré en vigueur. Il a aussi conclu que le revenu de pension reçu par le plaignant durant la période d'indemnisation ne devrait pas

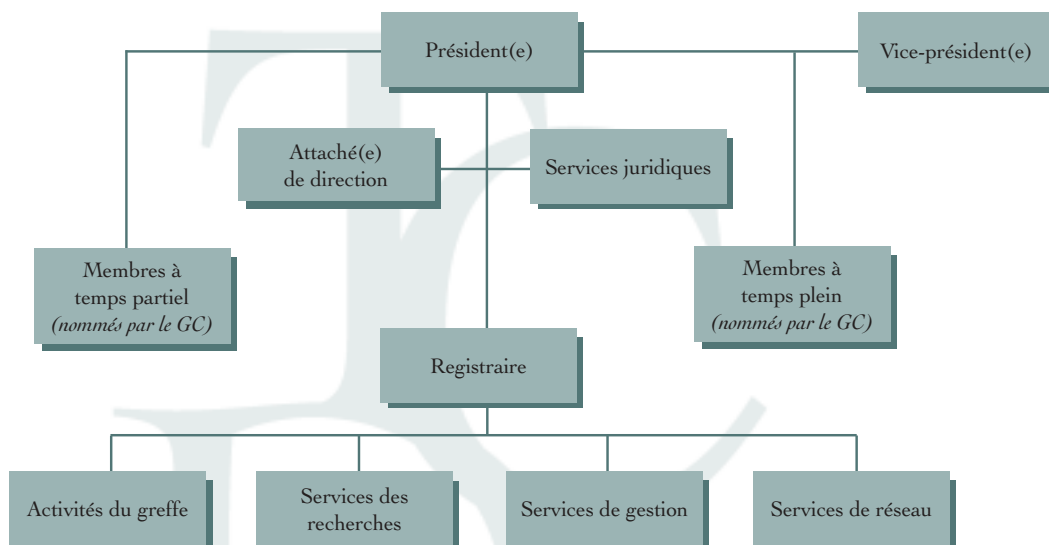
être déduit du montant accordé pour pertes de revenu. Les deux parties ont demandé un contrôle judiciaire.

Date de la décision de la Cour fédérale :
18/12/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, s'est dite d'accord avec la décision du Tribunal de ne pas prolonger la période d'indemnisation au-delà de la date d'entrée en vigueur du règlement, car à cette date, il n'existait plus de lien causal entre le congédiement discriminatoire et la perte de revenu du plaignant. Autrement dit, le congédiement avait cessé d'être discriminatoire. Une telle conclusion ne constituait pas une application rétroactive du règlement parce que le plaignant n'avait pas un droit acquis d'être indemnisé pour une période de temps particulière. N'eût été du congédiement discriminatoire, le plaignant aurait néanmoins été congédié légalement trois mois plus tard. La Cour a aussi conclu que le Tribunal avait erré en ne déduisant pas le revenu de pension du montant accordé pour la perte de revenu. Si le plaignant avait continué de travailler, il n'aurait pas reçu une pension; le fait de l'indemniser sans déduire son revenu de pension l'avait placé dans une situation meilleure que celle où il se serait trouvé s'il n'avait pas été congédié de façon discriminatoire. Enfin, la Cour a statué que le Tribunal avait erré en ordonnant le calcul de l'intérêt à partir de la date du congédiement du plaignant, plutôt qu'à partir du jour précédant celui où le règlement est entré en vigueur. **[Appel pendant]**

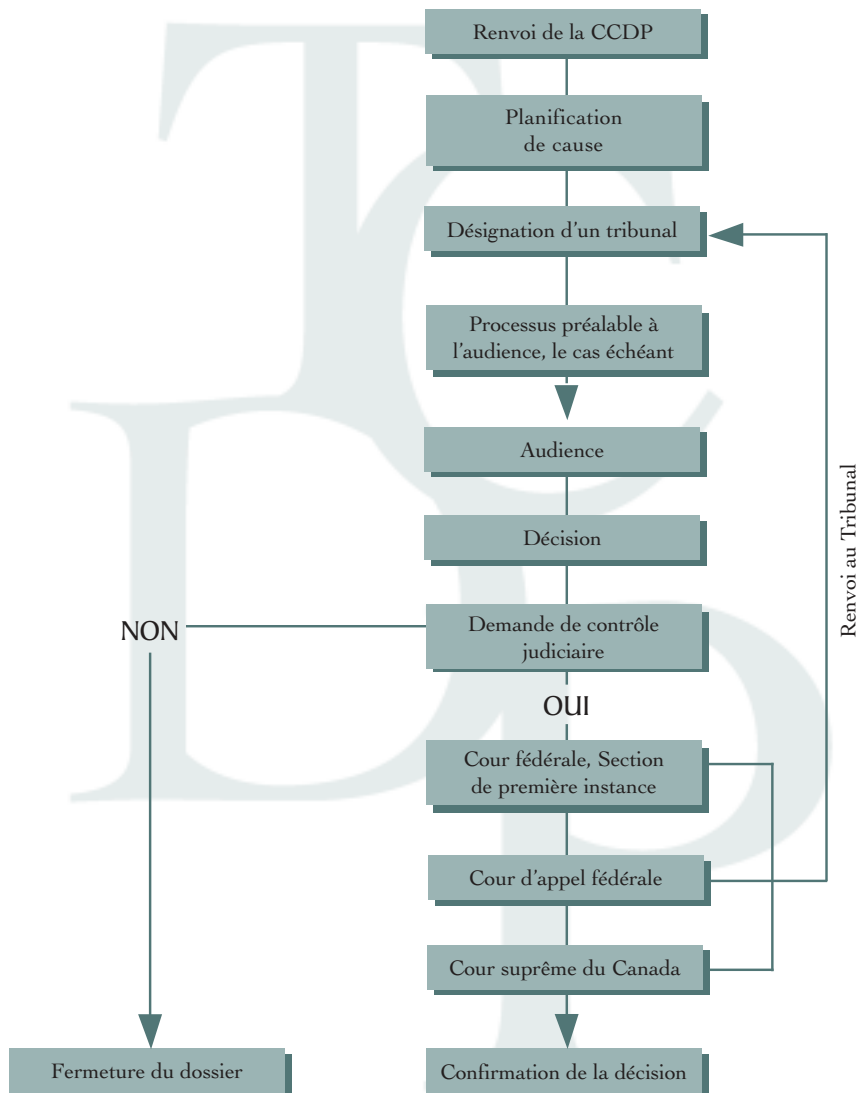
Annexe I

Organigramme



Annexe 2

Aperçu du processus d'audition



Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par voie de conciliation, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur, assume la fonction de procureur de la Couronne et plaide la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut étudier que les plaintes qui lui sont adressées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou qui portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, sur des formes de discrimination inusitées ou sur des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Pour renvoyer une affaire au Tribunal, la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne adresse une lettre à la présidente du Tribunal pour lui demander de désigner des membres pour instruire la plainte. Le Tribunal ne reçoit que le formulaire de plainte et les adresses des parties.

Dans les deux semaines qui suivent le renvoi, toutes les parties reçoivent un questionnaire qui sert à préparer l'audition. Une fois rempli, le questionnaire fournit au greffe suffisamment de renseignements pour lui permettre l'établissement de dates d'audition et de divulgation. Si nécessaire, un membre du Tribunal (normalement la présidente ou le vice-président) communique avec les parties pour répondre à toute question soulevée qui n'a pu être résolue au moyen du questionnaire.

Médiation

En 2001, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation. Nous craignons que le volet éducation du public de notre mandat ne se réalise pas par le moyen du règlement des affaires sur une base confidentielle. *La Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que le processus du Tribunal soit rendu public à moins qu'il n'y ait des raisons impérieuses pour exclure le public d'une procédure. Le Tribunal est d'avis, par conséquent, que jusqu'à ce que le Parlement modifie les lois pour y inclure la médiation parrainée par le Tribunal, il n'est pas pertinent que le Tribunal continue son programme de médiation.

Audition

La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subséquemment pour instruire la plainte et se prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence du Tribunal, la procédure ou la preuve. Les auditions sont publiques.

Durant l'audition, toutes les parties ont amplement l'occasion de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leurs arguments juridiques. Dans la plupart des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et des arguments qui tendent à démontrer que la partie intimée a contrevenu à la Loi. Tous les témoins peuvent être contre-interrogés par la partie adverse. Les auditions, qui durent en moyenne de 12 à 15 jours, se tiennent normalement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire de façon impartiale. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a été commis au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une fois l'audition terminée, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision, puis communiquent celle-ci aux parties et au public par écrit dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, les membres instructeurs rendent à l'encontre de la partie intimée une ordonnance décrivant les mesures réparatrices imposées.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audition pour permettre aux parties de présenter leurs arguments juridiques au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audition en question. L'affaire est entendue par un seul juge, qui rend un arrêt qui confirme ou infirme la décision du Tribunal ou renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lueur des erreurs constatées.

Toute partie 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 leurs arguments juridiques, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel fédérale se penche à la fois sur la décision de la Section de première instance et sur la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si elle estime que l'affaire revêt une importance nationale, la Cour suprême peut entendre l'appel. Après avoir entendu les arguments, elle prononce un jugement définitif.

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Anne Mactavish

Présidente du Tribunal

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995, puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M^{me} Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique professionnelle et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.



Grant Sinclair, c.r.

Vice-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. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des 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 causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Guy Chicoine, c.r.

Saskatchewan

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M. Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger and Grimsrud, où il se spécialise en droit commun, et plus particulièrement en droit immobilier, en droit commercial et en droit matrimonial ainsi que dans les affaires civiles et criminelles.



Shirish 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 se spécialise en droit constitutionnel, dans les questions touchant les droits de la personne et dans les affaires civiles au sein du cabinet Pundit & Chotalia, à Edmonton, en Alberta. Membre de la commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M^{me} Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également 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 terminé 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, ainsi qu'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.



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. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, M^{me} Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.



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 du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. 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. M. Doyon a aussi enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.



Sandra Goldstein

Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. M^{me} Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle exploite actuellement une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi.



Athanasios Hadjis

Québec

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en *common law* de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en 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.



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. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario



Eve Roberts, c.r.

Terre-Neuve

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



Mukhtyar Tomar

Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.

Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'université du Rajasthan à Jaipur, en Inde, M. Tomar a immigré au Canada en 1968.

Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1999.



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 auditions, en contribuant aux recherches et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire

Michael Glynn

Gestionnaire, Activités du greffe

Gwen Zappa

Conseiller juridique

Greg Miller

Attachée de direction

Monique Groulx

Agents du greffe

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

Agente du greffe — Parité salariale

Nicole Bacon

Administratrice du réseau et des systèmes

Julie Sibbald

Agente d'information et de communications

Ramona Jauneika-Devine

Adjointe aux auditions

Francine Desjardins-Gibson

Agent des services de gestion

Bernard Fournier

Adjointe administrative

Thérèse Roy

Adjoint à l'entrée des données

Alain Richard



Annexe 5

Personne-ressource au Tribunal

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
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