



« Assurer aux Canadiennes et aux  
Canadiens une meilleure qualité de vie  
et l'assurance d'un accès équitable aux  
possibilités qui existent dans notre société  
grâce à l'interprétation et à l'exécution  
équitable et justes de la *Loi canadienne  
sur les droits de la personne* et de la  
*Loi sur l'équité en matière d'emploi.* »

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les 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 LCDP 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 ayant trait à la fourniture de biens, de services, d'installations ou 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 gracée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

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

Le 31 mars 2003

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

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2002 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

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

La présidente,



Anne L. Mactavish

Le 31 mars 2003

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

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2002 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 les plus distingués.

La présidente,



Anne L. Mactavish

# Table des matières

Message de la présidente .....	1
Protection des droits de la personne : où en sommes-nous? .....	2
Améliorer le fonctionnement du Tribunal .....	2
Allégations de partialité institutionnelle – rapport d’étape .....	3
Rapport du Comité de révision de la <i>Loi canadienne sur les droits</i> <i>de la personne</i> : dans l’attente d’une réponse .....	3
Tenir le public informé .....	4
Services financiers et services de ressources humaines .....	5
Initiatives pangouvernementales .....	5
Modernisation de la fonction de contrôleur .....	5
Initiative d’amélioration des services .....	6
Faits nouveaux et tendances nouvelles .....	7
Charge de travail du Tribunal .....	7
Cas de déficience .....	7
Équité en matière d’emploi .....	7
Augmentation du nombre de requêtes préliminaires : de quoi s’agit-il? .....	8
Affaires .....	9
Décisions rendues par le Tribunal .....	10
Décisions sur des requêtes préliminaires et interlocutoires et objections .....	20
Mise à jour sur la parité salariale .....	21
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale .....	22
Annexe 1 : Organigramme .....	25
Annexe 2 : Aperçu de la procédure d’audience .....	26
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne .....	29
Annexe 4 : Greffe du Tribunal .....	34
Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal .....	35



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de cat HR61-2002

ISBN 0-662-67142-2

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2002

## Message de la présidente

Pour la deuxième année consécutive, la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal de beaucoup plus d'affaires à instruire qu'auparavant. On a pu observer également une augmentation notable du taux de règlement. Les règlements de dernière minute continuent à poser d'importantes difficultés au Tribunal, dont les membres s'efforcent de s'assurer que les ressources sont réparties de façon efficiente et efficace. La nomination de deux nouveaux membres à temps plein s'est révélée fort utile à cet égard.

Il semble peu probable que l'on s'attache prochainement à prendre des mesures pour mettre en œuvre les recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En l'absence de changements législatifs, le Tribunal a entrepris un examen des moyens qui pourraient accélérer de façon appréciable la procédure de traitement des plaintes.

La question de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure préoccupante. Bien que la Cour d'appel fédérale ait statué que le Tribunal était suffisamment indépendant à la fois du gouvernement et de la Commission canadienne des droits de la personne pour offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences équitables et impartiales, la Cour suprême du Canada a autorisé à interjeter

appel de cette décision. Elle a entendu l'appel en janvier et nous espérons que 2003 livrera une réponse finale à la question de l'indépendance.

Il va sans dire que, dans ce contexte, l'issue ultime de la contestation judiciaire de Bell Canada demeure inconnue. Mais il est clair que le Tribunal continuera de fonctionner dans un climat d'incertitude jusqu'à ce que la Cour suprême tranche la question. Cette incertitude ne peut que miner la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne et n'aide pas non plus à améliorer la confiance du public dans l'institution.

Comme je le répète depuis plusieurs années, les Canadiennes et les Canadiens qui sont parties à une procédure devant le Tribunal canadien des droits de la personne ont le droit de compter sur un tribunal indépendant et impartial pour entendre leur cause. La seule façon de mettre un terme rapidement et avec certitude aux préoccupations concernant l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal consiste à prendre des mesures législatives.



Anne L. Mactavish

# Protection des droits de la personne :



## où en sommes-nous?

Le Tribunal a connu une année remarquablement productive en 2002, malgré l'attente des décisions judiciaires et politiques qui auront d'importantes conséquences sur ses activités. Il a accueilli deux membres à temps plein, rendu 12 décisions et 23 décisions sur requête, effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle, publié un guide décrivant le fonctionnement du Tribunal pour les profanes, restructuré ses fonctions en matière de finances et de ressources humaines et élaboré un plan pour moderniser la fonction de contrôleur.

Le Tribunal a poursuivi ses activités dans un climat d'incertitude pour la deuxième année consécutive, dans l'attente, d'une part, d'une directive émanant du ministère de la Justice en réponse aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et, d'autre part, d'une réponse définitive des tribunaux sur la question de savoir s'il est suffisamment indépendant pour rendre des décisions équitables et impartiales. Entre-temps, le nombre de dossiers dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne a largement fluctué et le taux de règlement des dossiers renvoyés au Tribunal demeure à un niveau record.

Malgré une baisse du nombre d'affaires donnant lieu à une audience, le volume de requêtes préliminaires s'accroît. Il s'ensuit que les tribunaux passent proportionnellement plus de temps à délibérer et à rendre des décisions sur la procédure et moins de temps à analyser le bien-fondé des plaintes. Curieusement cependant, un récent sondage indique que les

avocats – soit les personnes qui sont à l'origine de ces requêtes portant sur la procédure – se disent mécontents de la quantité de temps perdu en querelles de procédure avant le début des audiences.

### Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Deux membres à temps plein du Tribunal se sont joints à la présidente et au vice-président du Tribunal au début de 2002, ce qui a grandement amélioré l'efficacité de l'organisme dans la gestion des dossiers et l'établissement de son calendrier. Le Tribunal a été en mesure de procéder plus rapidement puisqu'il dispose toujours d'un membre à temps plein chargé d'acheminer les dossiers dans le système. Précisons cependant que la baisse du nombre de renvois, lequel est de 40 p. 100 inférieur à 2001, a allégé la charge de travail du Tribunal et permet difficilement d'évaluer véritablement l'efficacité du nouveau système. Selon la Commission



canadienne des droits de la personne, plus de 100 nouveaux dossiers devraient être renvoyés au Tribunal l'an prochain, ce qui lui permettra de mieux évaluer son nouveau système de gestion des dossiers.

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en 1998 ont habilité la présidente du Tribunal à adopter des règles de procédure pour régir la conduite des audiences du Tribunal. La version provisoire des règles présentée en 1999 visait à éliminer les impasses, en permettant à l'audience d'aller à l'essentiel et en réduisant le plus possible les ajournements. Ces règles favorisent la divulgation de la preuve et la détermination de tous les enjeux bien avant l'audience. Il ressort des trois années d'essai que les règles réduisent les problèmes logistiques liés à la divulgation de la preuve et facilitent le traitement rapide et harmonieux des requêtes portant sur le fond et sur la procédure. Au début de 2002, le Tribunal a par conséquent présenté les règles au ministère de la Justice pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Avant leur approbation, toutefois, un sondage sur la satisfaction de la clientèle mené à l'automne de 2002 à la demande du Tribunal (voir la section intitulée « Initiative d'amélioration des services ») a mis au jour des lacunes qui n'avaient pas été perçues auparavant. La présidente a convoqué une table ronde avec les avocats qui plaident régulièrement devant le Tribunal pour recueillir leur point de vue sur le mode de fonctionnement des règles. Fort de cette opinion supplémentaire, le Tribunal envisage de perfectionner encore les règles en 2003.

### **Allégations de partialité institutionnelle – rapport d'étape**

En janvier 2003, la Cour suprême du Canada a entendu la demande de Bell Canada alléguant que certaines dispositions de la LCDP nuisent à

l'indépendance et à l'impartialité institutionnelles du Tribunal. La Cour d'appel fédérale avait rejeté une demande similaire en 2001. Nombre d'affaires ont été ajournées indéfiniment en novembre 2000 lorsque la Section de première instance de la Cour fédérale a statué que le Tribunal ne pouvait rendre un jugement indépendant étant donné qu'il était lié par les directives d'interprétation émises par la Commission canadienne des droits de la personne. La Cour a également statué que l'indépendance institutionnelle du Tribunal était sapée par l'article de la Loi qui confère au président du Tribunal le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal qui expire au cours d'une audience à laquelle il participe, afin de lui permettre de terminer l'audition de la cause.

On ne s'attend pas à une décision finale de la Cour suprême avant l'été. Le Tribunal se retrouve donc essentiellement dans la même situation qu'à la fin de 2002, soit 12 mois plus tôt, c'est-à-dire qu'il siège dans un climat d'incertitude qui nuit à sa crédibilité en tant qu'institution publique. Bien que le ministère de la Justice soit intervenu dans le dossier dont est saisie la Cour suprême pour défendre la Loi, le Tribunal demeure d'avis que la façon la plus efficace de mettre fin aux préoccupations concernant son indépendance et son impartialité institutionnelles consiste à prendre des mesures législatives.

### **Rapport du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne : dans l'attente d'une réponse**

Deux ans et demi après que le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé des changements radicaux dans la façon dont le gouvernement fédéral fait respecter les

droits de la personne, le Tribunal n'a pas encore reçu la réponse du ministère de la Justice. Le rapport intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision* recommandait une nouvelle procédure pour résoudre les différends en matière de droits de la personne, en vue de « mettre fin au monopole de la Commission en matière de traitement des plaintes ». Présidé par l'honorable Gérard La Forest, ancien juge de la Cour suprême du Canada, le Comité de révision proposait que l'on mette à la disposition des plaignants une aide juridique publique leur permettant d'adresser leur plainte directement au Tribunal. Il recommandait que la Commission cesse d'enquêter sur les plaintes et confie plutôt la présélection des plaignants et la phase d'enquête au Tribunal. Au dire du Comité de révision, les changements élimineraient la possibilité de « conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission ».

Des changements de cette envergure transformeraient de façon appréciable la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement l'augmentation du nombre de dossiers nécessiterait la nomination d'un plus grand nombre de membres, mais le Tribunal serait également contraint d'accroître sa capacité de recherche et d'administration. En outre, il lui faudrait mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, y compris un nouveau système de gestion des dossiers. L'an dernier, on a beaucoup travaillé à la mise en œuvre des recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il envisageait de présenter des modifications à la Loi à l'automne 2002. Toutefois, ces modifications n'ont pas encore été apportées. Le Tribunal demeure prêt à mettre en œuvre un nouveau système dès que

les modifications seront apportées, puis approuvées par le Parlement.

Dans l'attente d'une réponse du ministère de la Justice aux recommandations, le Tribunal continue à examiner différents modèles de gestion des dossiers. De nombreuses instances ont été aux prises avec les mêmes problèmes que ceux soulevés par le Comité de révision. En mai dernier, le procureur général de la Colombie-Britannique a apporté des modifications au code des droits de la personne de la province qui éliminent la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique et rendent

le tribunal provincial des droits de la personne directement responsable de la réception des dossiers, de la médiation et du règlement des dossiers. Le procureur général entendait ainsi restaurer la confiance du public dans le système de protection des droits de la personne en accélérant le traitement des plaintes et en rendant la procédure plus accessible, juste et abordable. La nouvelle procédure en vertu de la *Loi sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Le Tribunal suivra de près la situation en Colombie-Britannique au cours de l'année à venir pour évaluer la procédure et en tirer les leçons qui s'imposent afin de mettre en œuvre un système fédéral au moment voulu.

Le Tribunal demeure prêt à mettre en œuvre un nouveau système dès que les modifications seront apportées, puis approuvées par le Parlement.

## Tenir le public informé

Donnant suite aux plaintes du public concernant le caractère inadéquat de son moteur de recherche, le Tribunal a fait appel à un fournisseur de services Internet capable de prendre en charge un moteur de recherche plus rapide et plus puissant. Le Tribunal a donc restructuré son site en 2002, en s'appuyant sur

les lignes directrices du gouvernement sur la présentation uniforme de même que sur un sondage sur la satisfaction de la clientèle effectué via le site Web. Le site remanié sera opérationnel au début de 2003.

Conscient des besoins particuliers du milieu juridique, le Tribunal a adopté un nouveau format pour la classification et le recensement de ses décisions sur requête et de ses décisions dans le Web en vue de simplifier l'accès à ces ressources. Une section sur les affaires en cours est mise à jour régulièrement. Elle renferme des liens menant aux décisions sur requête et aux décisions à mesure qu'elles sont rendues. Le nouveau moteur de recherche permet également de rechercher les décisions par mot-clé (voir [www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions)).

En juin 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide s'adressant aux profanes qui décrit la procédure du Tribunal lorsqu'il est saisi d'une plainte par la Commission canadienne des droits de la personne. Le nouveau guide explique les mesures que doit prendre une partie à la procédure aux différentes étapes de l'instance. Compte tenu de l'augmentation récente du nombre de parties non représentées, tant des plaignants que des intimés, il était primordial d'élaborer un document pour aider ces parties à comprendre à la fois le fonctionnement du Tribunal et les points de droit. Nous sommes convaincus que le guide permettra aux plaignants et aux intimés de participer plus pleinement à la procédure. La version en braille est également disponible.

### **Services financiers et services de ressources humaines**

Des changements administratifs majeurs ont eu lieu au cours des trois premiers mois de l'année. Jusqu'à la fin de mars 2002, les services financiers et les services de ressources humaines du Tribunal avaient été assurés par l'intermédiaire d'une entente contractuelle avec le Bureau du Commissaire à la

magistrature fédérale. Lorsque le Tribunal a été prévenu que cette entente serait résiliée, à la fin de 2001, il a pris des mesures pour obtenir des services de remplacement et a conclu un contrat avec une division de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada qui assurera la plupart des services en matière de ressources humaines, y compris les services de rémunération, d'avantages sociaux et de planification. La Commission de la fonction publique du Canada a également accepté de déléguer son pouvoir de dotation au Tribunal. La section des services financiers internes du Tribunal est entrée en activité le 1<sup>er</sup> avril 2002.

### **Initiatives pangouvernementales**

Grâce à la légère réduction de la charge de travail attribuable à un nombre de dossiers moins élevé que prévu, le Tribunal a réussi à consacrer beaucoup d'attention aux deux principales initiatives pangouvernementales.

### **Modernisation de la fonction de contrôleur**

Cette année, le Tribunal a commencé à mettre en œuvre les pratiques de gestion compatibles avec l'initiative fédérale de modernisation de la fonction de contrôleur, qui est devenue un projet pangouvernemental au cours de l'été 2001. L'idée qui sous-tend l'initiative est d'intégrer la gestion financière aux systèmes de contrôle pertinents, notamment la mesure du rendement et la gestion du risque, pour permettre aux gestionnaires de prendre de meilleures décisions et, en bout de ligne, de concevoir de meilleurs programmes et services et d'améliorer la politique publique. La première étape de la modernisation de la gestion consiste à évaluer l'état des pratiques actuelles. À cette fin, le Tribunal a commandé une évaluation de la capacité qui a permis de déterminer les priorités les plus pressantes en ce qui concerne la réforme de la gestion. (Les

résultats de cette évaluation peuvent être consultés dans notre site Web.) À partir de là, le Tribunal a élaboré un plan d'action décrivant les activités, les délais impartis et la répartition des ressources pour atteindre les résultats visés.

### Initiative d'amélioration des services

Le Conseil du Trésor du Canada a récemment élaboré un cadre pour aider les ministères et organismes fédéraux à améliorer de façon sensible la satisfaction de la clientèle. L'objectif de départ de l'initiative est de parvenir à accroître de 10 p. 100 la satisfaction de la clientèle d'ici à 2005. Le processus comporte des sondages auprès des clients, l'analyse de leur rétroaction, la mise en évidence de priorités ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'amélioration des services. Le Tribunal a amorcé ce processus à l'automne 2002. Étant donné qu'il traite avec relativement peu de clients, il a envoyé des questionnaires à toutes les personnes ayant participé à une affaire dont il a été saisi au cours des deux années précédentes. Bien qu'aucun des 17 avocats de la Commission canadienne des droits de la personne n'ait répondu au questionnaire, les plaignants, les intimés et leurs avocats ont répondu en nombre suffisant pour permettre une analyse valable. De façon générale, le niveau de satisfaction par rapport aux services de préparation des audiences du Tribunal est de 72 p. 100. Le sondage comprenait des questions portant sur la rapidité et l'accessibilité et recueillait les opinions sur l'équité, la courtoisie, la compétence et l'utilité.

Environ 80 p. 100 des répondants au sondage ont jugé utile le service de préparation des audiences. En ce qui a trait à la satisfaction des clients relativement aux communications écrites et orales avec le Tribunal au cours du processus de préparation de l'audience, 85 p. 100 des plaignants et des intimés se sont déclarés satisfaits, comparativement à

65 p. 100 des avocats. Les points nécessitant des améliorations sont notamment le temps requis pour rendre une décision et la durée du processus de préparation de l'audience. Environ la moitié des répondants considère que le processus de préparation de l'audience est beaucoup trop long. Pour donner satisfaction à la grande majorité de ses clients, le Tribunal devrait mener à bien la préparation de l'audience dans un délai de trois à quatre mois. En revanche, 61 p. 100 des répondants dont la cause a été entendue se sont déclarés satisfaits de la durée de l'audience, et 76 p. 100 d'entre eux ont déclaré que les services de préparation d'audience offerts par le Tribunal avaient répondu à leurs besoins.

Les commentaires formulés sur certains questionnaires portent à croire que certains clients n'ont pas une idée très nette des rôles respectifs du Tribunal et de la Commission canadienne des droits de la personne. Plusieurs clients pensaient que le Tribunal se chargeait de certains aspects de l'exécution de la Loi qui, en fait, ne relèvent pas de sa compétence. Une fois ces erreurs corrigées, la satisfaction globale de la clientèle à l'égard des services du Tribunal est de l'ordre de 80 p. 100. En raison du nombre relativement petit de répondants au sondage, le Tribunal prendra des mesures pour s'assurer que les préoccupations soulevées sont véritablement représentatives de l'opinion avant d'entreprendre des mesures correctives.

En 2003, pour donner suite aux résultats du sondage qui montrent que la confusion du public relativement aux rôles respectifs du Tribunal et de la Commission ne s'est pas dissipée, le Tribunal élaborera une stratégie de communication afin de résoudre le problème.

# Faits nouveaux et tendances nouvelles



## Charge de travail du Tribunal

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu de la Commission canadienne des droits de la personne. Il s'est vu confier 55 nouveaux dossiers, ce qui représente une baisse par rapport aux 83 de 2001, mais s'avère nettement plus élevé que les 25 dossiers en moyenne qui lui ont été soumis annuellement de 1996 à 2000. Cependant, le taux élevé de règlement observé en 2001 s'est maintenu pendant toute l'année 2002, ce qui a contribué à réduire de façon générale le nombre de jours d'audience. Néanmoins, comme la majorité des affaires réglées l'ont été à la dernière minute, la charge de travail du Tribunal pour la préparation des audiences n'a pas diminué, non plus que les coûts associés à la réservation des salles d'audience et aux mesures prises pour s'assurer de la disponibilité de membres instructeurs. D'après les projections de la Commission, le Tribunal s'attend à ce que 100 nouveaux dossiers lui soient renvoyés en vue d'une décision en 2003.

## Cas de déficience

Comme il était prévu dans les rapports annuels précédents, les modifications apportées en 1998 à la LCDP introduisant l'obligation de répondre aux besoins des individus ont entraîné une augmentation appréciable du nombre de dossiers ayant trait à la déficience renvoyés au Tribunal. Entre 2000 et 2002, la Commission a renvoyé 81 affaires pour discrimination liée à une déficience devant le Tribunal, ce qui représente de loin le motif de plaintes le plus courant. À la fin de 2002, 40 p. 100 de la charge de travail du Tribunal en cours avait trait à la discrimination pour des raisons de déficience. Compte tenu des modifications apportées à la LCDP et des récents arrêts de la Cour suprême du Canada, qui donnent désormais lieu, dans les deux cas, à l'interprétation

du Tribunal, les critères élaborés par le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux ne sont plus définitifs. Au cours des prochaines années, le Tribunal établira de nouvelles règles de base pour répondre aux besoins des personnes ayant une déficience et s'efforcera de définir la notion de contrainte excessive. Cette notion peut varier considérablement d'un type d'intimé à un autre et d'un type de déficience à un autre.

## Équité en matière d'emploi

La promulgation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1996 a élargi les responsabilités du Tribunal en confiant à ses membres le soin de statuer sur les demandes d'équité en matière

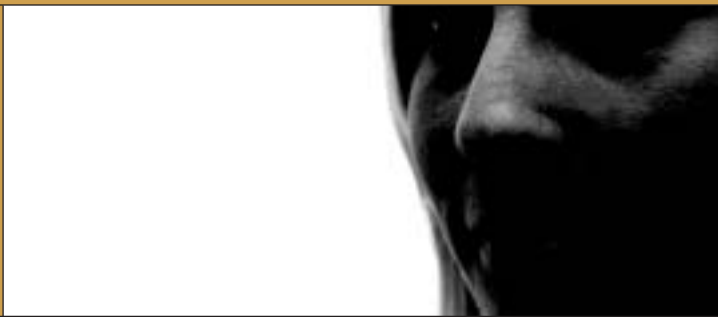
d'emploi également. La Loi s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous régime fédéral comptant plus de 100 employés. Depuis 2000, le Tribunal de l'équité en matière d'emploi a reçu sept demandes, dont cinq émanant d'employeurs et deux de la Commission canadienne des droits de la personne. À l'heure actuelle, il n'a pas tenu d'audience, car les parties sont parvenues à un règlement avant le début des audiences. Deux audiences préliminaires ont été tenues, mais les parties sont parvenues par la suite à un règlement.

### **Augmentation du nombre de requêtes préliminaires : de quoi s'agit-il?**

Le nombre de requêtes préliminaires continue d'augmenter sous l'effet, d'une part, du climat de litige qui persiste et, d'autre part, de l'incertitude causée par la contestation par Bell Canada de l'indépendance institutionnelle du Tribunal sur laquelle doit statuer la Cour suprême du Canada.

Depuis que la requête initiale de Bell Canada a été entendue par la Cour fédérale, il est devenu moins inhabituel pour l'avocat des intimés de contester la compétence du Tribunal. Il est par conséquent devenu courant pour le Tribunal de rendre trois ou quatre décisions sur des requêtes préliminaires ou interlocutoires concernant entre autres la compétence, la divulgation de la preuve, les délais, les ajournements et la reconnaissance des parties intéressées.

# Affaires



En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu. D'après les tendances des dernières années et les projections de la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal s'attendait à une centaine de nouveaux renvois. En fait, 55 dossiers lui ont été renvoyés en 2002. Qui plus est, alors qu'on s'attendait à une baisse du taux de règlement, qui avait atteint un sommet historique l'an dernier, ce ne fut pas le cas. Ce taux est demeuré aux environs de 85 p. 100.

**Tableau 1 : Faits et chiffres au sujet des audiences publiques**

Année	1999	2000	2001	2002	Prévisions en 2003
Dossiers renvoyés au Tribunal	37	70	83	55	90
Dossiers des tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	3	4	1	4
Total des dossiers	37	73	87	56	94
Coût par dossier (en milliers de dollars)	50	40	45	22	25
Nombre total de jours d'audience	218	278	244	168	225
Pourcentage des dossiers où les parties sont parvenues à un règlement	76,4	76,4	81	85	75



## Décisions rendues par le Tribunal

**Date de la décision :**  
18-01-2002

**Membres instructeurs :**  
Claude Pensa, Reva Devins

Transmission de messages  
haineux dans le Web, en viola-  
tion de l'article 13 de la LCDP

### *Citron et Comité du maire de Toronto sur les relations entre races et communautés c. Zündel*

L'intimé, Ernst Zündel, présentait dans un site Web des documents qui contestaient l'exactitude des points de vue largement répandus sur l'Holocauste et accusaient les Juifs de diffuser de la propagande diffamatoire sur la façon dont ils avaient été traités dans le but d'obtenir réparation. Les documents du site Web affirmaient également que les Juifs avaient conspiré pour commettre des fraudes, répandre le communisme et dominer les affaires mondiales. Enfin, les Juifs étaient jugés responsables de façon générale de la souffrance humaine.

La Commission canadienne des droits de la personne et la plaignante, Sabina Citron, ont allégué que M. Zündel avait transmis par ligne téléphonique des documents susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris pour des motifs interdits, en violation de l'article 13 de la LCDP.

Le Tribunal a statué que, même s'il n'était pas propriétaire du site Web, M. Zündel avait la haute main sur ce qui s'y trouvait affiché. En outre, en transmettant les documents par Internet, M. Zündel les transmettait par ligne téléphonique grâce à des installations sous régime fédéral. Enfin, le Tribunal a conclu que, en décrivant les Juifs comme des menteurs, des escrocs, des extorqueurs et des parasites, les documents de M. Zündel étaient susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris pour des motifs discriminatoires.

M. Zündel a fait valoir plusieurs arguments contestant la constitutionnalité de l'article 13 de la Loi. Le Tribunal les a rejetés en rappelant que la Cour suprême du Canada avait maintenu l'article 13 en 1990, en indiquant qu'il s'agissait d'une restriction justifiable à la liberté d'expression et que, dans la mesure où l'article 13 impose des limites à la liberté de conscience et de religion, il protège aussi la dignité des autres personnes. Le Tribunal a considéré que la preuve de l'intimé reposant sur un hypothétique « effet paralysant » de l'article 13 sur la liberté d'expression n'était pas convaincante et a statué également que l'article 13 n'était pas assez vague pour violer les principes de justice fondamentale.

Le Tribunal a ordonné à M. Zündel et aux personnes agissant de concert avec lui de cesser de transmettre les documents ayant fait l'objet de la plainte.



***Dumont c. Transport Jeannot Gagnon Inc.***

Le plaignant, Gino Dumont, travaillait pour l'intimé comme conducteur de semi-remorque assurant le transport transcontinental. Alors qu'il était au travail, une vive douleur a entraîné son hospitalisation. Le diagnostic posé par la suite faisait état d'une perforation au poumon. Après avoir reçu un traitement médical et manqué moins d'un mois de travail, le plaignant a obtenu un certificat médical indiquant qu'il serait apte à reprendre le travail dans moins d'une semaine. Le certificat ne faisait état d'aucune restriction ou limitation. M. Dumont a allégué que, lorsqu'il avait présenté le certificat à l'intimé, ce dernier lui avait dit que les affaires tournaient au ralenti et qu'en conséquence, il ne pouvait le réintégrer dans ses fonctions, reconnaissant par la suite qu'il n'envisageait pas de le réembaucher en raison de son problème médical. Pour sa part, l'intimé a indiqué que M. Dumont n'avait jamais produit de certificat médical, qu'il avait déclaré avoir besoin de six mois de convalescence et qu'il avait somme toute démissionné.

La question était en fait une question de crédibilité. Le Tribunal a jugé le plaignant plus crédible que l'intimé et il a conclu que l'intimé avait refusé de continuer à employer le plaignant parce qu'il craignait une rechute. Le Tribunal a maintenu la plainte de discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue et ordonné le paiement du salaire perdu. Toutefois, il a refusé d'ordonner le paiement de dommages-intérêts non pécuniaires en mentionnant que le témoignage de M. Dumont n'indiquait pas qu'il avait subi un préjudice moral.

La Commission canadienne des droits de la personne a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal sur les dommages-intérêts non pécuniaires et la Cour fédérale a annulé sa décision en décembre 2002, ordonnant que la question soit renvoyée au Tribunal et tranchée par d'autres membres instructeurs.

**Date de la décision :**  
01-02-2002

**Membre instructeur :**  
Roger Doyon

**Emploi :** Camionneur

Discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue

***Premakumar c. Air Canada***

Kanags Premakumar a posé sa candidature auprès de l'intimé pour le poste d'agent d'escale et a obtenu une entrevue, dont il se rappelait clairement les détails. En raison de la rétroaction favorable reçue au cours de l'entrevue, il pensait être engagé, ce qui ne fut pas le cas. Il a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

**Date de la décision :**  
04-02-2002

**Membre instructeur :**  
Anne L. Mactavish

**Emploi :**  
Compagnie aérienne

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Les intervieweurs, qui n'avaient pas de souvenir précis à propos de l'entrevue elle-même, ont invoqué la possibilité d'une performance médiocre au cours de l'entrevue pour expliquer l'échec du plaignant, mais leurs affirmations n'étaient pas crédibles.

Remarquant que le plaignant était au moins aussi qualifié que nombre des candidats embauchés et, à vrai dire, mieux qualifié que certains, le Tribunal a également noté que selon les données statistiques, la représentation des minorités visibles au sein de ce groupe professionnel d'Air Canada est inférieure à la moyenne, tant pour le transporteur dans son ensemble que pour cet emploi dans l'aviation commerciale en général.

En fin de compte, les intervieweurs d'Air Canada ont été incapables d'expliquer de façon satisfaisante pourquoi le plaignant n'avait pas été embauché. Leurs notes étaient inadéquates, ils n'arrivaient pas à se rappeler l'entrevue et leurs réponses indiquant que le plaignant n'avait pas toutes les compétences non techniques voulues relevaient de la pure spéculation. Le Tribunal a par conséquent maintenu la plainte de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique et ordonné qu'on verse au plaignant le salaire correspondant à l'emploi qu'il aurait occupé en l'absence de discrimination. L'intimé s'est également vu ordonner de présenter des excuses par écrit et de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral.

**Date de la décision :**  
14-02-2002

**Membre instructeur :**  
Pierre Deschamps

**Emploi :** Forces armées  
canadiennes

Discrimination fondée  
sur l'état matrimonial

### *Gagnon c. Forces armées canadiennes*

Martin Gagnon, membre des Forces armées canadiennes (FC), a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son état matrimonial. D'après lui, il avait été lésé par son employeur pour avoir aidé sa femme (également membre des FC) à déposer un grief contre son employeur pour harcèlement sexuel et personnel. En fait, le plaignant s'était efforcé principalement d'obtenir un avis juridique auprès de différents responsables des FC, pour le compte de sa femme, et s'était démené pour lui obtenir une nouvelle affectation. Le plaignant a allégué que ces actes avaient nui à son avancement professionnel.

M. Gagnon a fourni en preuve l'opinion d'un officier supérieur indiquant que si le plaignant continuait d'intervenir dans l'affaire de sa femme, il risquait de détruire sa carrière. Un autre officier avait formulé des commentaires selon lesquels il était clair que le plaignant ne devait pas s'attendre à une promotion pendant un certain temps. Peu après, le plaignant et sa femme ont pris des dispositions pour être mutés à Ottawa, où le plaignant a occupé différents postes.

Le Tribunal a conclu que les deux officiers supérieurs étaient irrités de voir que M. Gagnon se mêlait de la cause de sa femme et avaient l'intention de lui faire payer son intervention. Il a maintenu qu'en l'espèce, les faits pouvaient étayer une plainte de discrimination en raison de la situation matrimoniale puisque les époux partageaient le même lieu de travail, étaient membres de la même organisation et appartenaient à un petit groupe. S'il a maintenu cet aspect de la plainte, le Tribunal n'a cependant pas retenu les nombreuses mutations survenues à Ottawa comme une preuve de discrimination. Il n'a pas non plus considéré que l'absence de promotion subséquente de M. Gagnon avait été causée par une ingérence de la hiérarchie militaire dans ses évaluations de rendement. Le Tribunal a ordonné que le haut commandement des FC écrive une lettre d'excuses et indemnise le plaignant pour préjudice moral.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée concernant l'interprétation par le Tribunal de « l'état matrimonial » et l'obligation de présenter des excuses pour la conduite des personnes qui n'étaient pas parties à l'affaire.

**Lincoln c. Bay Ferries Ltd.**

Le plaignant avait travaillé pendant près de 17 ans dans la salle des machines d'un traversier et pendant près de sept ans en qualité de chef mécanicien du navire. Lorsque l'ancien propriétaire du navire décida de privatiser le service de traversiers, l'intimé prit la direction des opérations. Dans le cadre du changement de direction, l'équipage du traversier fut licencié. Il était entendu que l'intimé puiserait considérablement dans le bassin des anciens employés lorsqu'il engagerait son propre personnel.

Le plaignant posa sa candidature pour le poste de chef mécanicien, mais se vit offrir le poste de chef mécanicien de relève, qui comportait moins de responsabilités et était moins bien rémunéré. Il refusa l'offre, qu'il jugea humiliante et entachée de discrimination raciale. Ne parvenant pas à obtenir l'emploi pour lequel il avait postulé auprès d'une autre compagnie de traversiers, il pensa que c'était parce que l'intimé lui avait donné de mauvaises références.

Le Tribunal a rejeté la plainte et fait observer que l'une des stratégies de l'intimé en matière de ressources humaines était de changer le style de gestion de l'organisation. L'intimé recherchait un chef mécanicien ayant une expérience de la mécanique à bord de plusieurs navires et ayant été exposé à divers styles de gestion. La souplesse et d'excellentes compétences en communication faisaient partie des critères de sélection, et le Tribunal a

**Date de la décision :**  
20-02-2002

**Membre instructeur :**  
J. Grant Sinclair

**Emploi :** Traversiers

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

fait observer que les candidats retenus possédaient ces qualités davantage que le plaignant. Il a également jugé les critères raisonnables, ne considérant pas qu'il s'agissait d'un subterfuge pour adopter une conduite discriminatoire. Le Tribunal n'a pas accepté l'allégation du plaignant indiquant qu'une personne anonyme employée par l'intimé avait donné de médiocres références à son propos après qu'il eut connaissance du dépôt d'une plainte contre l'intimé pour atteinte aux droits de la personne. En revanche, la prépondérance de la preuve portait à croire que le plaignant s'était vu refuser l'offre d'emploi de la seconde entreprise parce qu'il n'avait pas donné satisfaction au cours de l'entrevue.

Le plaignant a présenté une demande de contrôle judiciaire et conteste la démarche adoptée par le Tribunal pour déterminer s'il y a eu discrimination dans l'embauche.

**Date de la décision :**  
03-04-2002

**Membre instructeur :**  
Shirish P. Chotalia

**Emploi :** Remorqueurs  
Discrimination fondée  
sur la déficience

### *Quigley c. Ocean Construction Supplies*

Le plaignant était employé comme matelot de pont-cuisinier à bord d'un remorqueur appartenant à l'intimé lorsqu'il fut atteint du syndrome de la traversée thoracobrachiale qui lui causait, la plupart du temps, un engourdissement et de la douleur lorsqu'il bougeait les bras et les épaules. Son état était aggravé par certaines activités, comme celles exigeant qu'il travaille les bras levés ou transporte des objets lourds. Au cours de sa cinquième période de congé, le plaignant décida de subir une intervention chirurgicale pour mettre fin au syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté droit. Après l'opération, il ressentit une certaine amélioration. Il fit d'autres progrès grâce à la physiothérapie et son médecin de famille espérait alors qu'il pourrait reprendre le travail. Par la suite, son chirurgien thoracique indiqua à son employeur que le plaignant pouvait reprendre le travail pourvu qu'il bénéficie d'un horaire et d'une charge de travail variables. Le chirurgien mentionna aussi que le plaignant avait un problème qui s'aggravait en raison du syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté gauche et indiqua à l'employeur qu'il serait imprudent pour le plaignant de faire un essai de travail à bord d'un bateau biplace. L'intimé licencia le plaignant en raison de son rendement global et de ses problèmes de santé. Le plaignant a allégué être victime de discrimination fondée sur la déficience.

En rejetant la plainte, le Tribunal a statué que l'intimé avait fait des ajustements équitables et raisonnables pour aider le plaignant au cours de ses périodes d'absence, au point de constituer une contrainte excessive. La décision de mise à pied était raisonnable compte tenu du diagnostic posé à l'égard du plaignant, du fait qu'il insistait en indiquant qu'il accepterait

uniquement du travail en tant que matelot de pont-cuisinier et de son rendement avant l'intervention.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée en ce qui a trait aux questions relatives à la preuve après la mise à pied et les essais individuels.

**Martin c. Gouvernement de la bande Sauteaux**

Nancie Martin, enseignante au primaire, a porté plainte contre son employeur en alléguant que ce dernier avait fait preuve de discrimination à son endroit en refusant de renouveler son contrat pour une troisième année en raison de sa grossesse. L'intimé a affirmé que sa décision de ne pas renouveler le contrat était motivée par le rendement de la plaignante, plutôt que par sa grossesse, et il a présenté un grand nombre de preuves de ses nombreuses lacunes professionnelles et personnelles.

Le Tribunal n'a pas jugé les preuves convaincantes. Il a déterminé que M<sup>me</sup> Martin avait établi une preuve de discrimination *prima facie*, en faisant valoir qu'elle était en fait qualifiée pour occuper l'emploi et que la personne qui la remplaçait n'était pas mieux qualifiée. Il a également déterminé que l'intimé avait connaissance de la grossesse de la plaignante lorsqu'il a pris la décision de ne pas renouveler son contrat et que sa grossesse avait motivé la décision de la bande.

Le Tribunal a ordonné au gouvernement de la bande Sauteaux de cesser d'exercer une discrimination contre les employées enceintes, d'élaborer des directives pour éviter d'autres incidents de discrimination fondée sur la grossesse, d'indemniser M<sup>me</sup> Martin pour la perte de salaire, de lui verser 4 000 \$ supplémentaires d'indemnité spéciale et de lui présenter des excuses par écrit.

**Date de la décision :**  
18-04-2002

**Membre instructeur :**  
Anne L. Mactavish

**Emploi (refus de renouveler le contrat) :**  
Réserve indienne

Discrimination fondée sur le sexe (grossesse)

**Larente c. Société Radio-Canada**

La plaignante occupait le poste d'agente de recrutement au service des ressources humaines de l'intimée. Ayant décidé de réorganiser le service, la direction supprima des sections spécialisées et dota le service de conseillers en ressources humaines chargés d'accomplir un éventail de tâches. Toutefois, il était entendu que les compressions financières nécessiteraient d'éventuelles mises à pied au sein du service. La plaignante commença à travailler en qualité de conseillère en ressources humaines et, après un an, reçut une évaluation disant qu'elle travaillait fort et qu'elle était méthodique et consciencieuse.

**Date de la décision :**  
23-04-2002

**Membre instructeur :**  
Roger Doyon

**Emploi :** Radiodiffusion

Discrimination fondée sur l'âge

Selon l'évaluateur, elle devait par ailleurs améliorer sa confiance en soi et elle ne s'était pas encore tout à fait adaptée à ses nouvelles responsabilités. Lorsque vint le moment des mises à pied, la plaignante et deux autres employées, toutes dans la quarantaine, furent licenciées tandis qu'on conservait les employés plus jeunes. Avant les mises à pied, un superviseur avait évalué le savoir-faire, la polyvalence et le potentiel de relève de la plaignante et des autres membres de son équipe. Le Tribunal a jugé que, même si son chef comparait défavorablement la plaignante à l'une de ses collègues, l'opinion de ce dernier n'était pas fondée puisque sa décision s'appuyait sur une évaluation des progrès relatifs de la plaignante et de ses collègues et non sur une observation des deux employées.

Après examen de l'ensemble de la preuve, le Tribunal a conclu que la plaignante possédait les connaissances, l'expérience et le savoir-faire requis pour conserver son poste de conseillère en ressources humaines et qu'elle avait vraisemblablement été mise à pied en raison de son âge. En conséquence, la plainte a été maintenue et le Tribunal a ordonné la réintégration de la plaignante et le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

**Date de la décision :**  
17-06-2002

**Membre instructeur :**  
Athanasios D. Hadjis

**Emploi :**  
Télécommunications/  
radiodiffusion

Discrimination fondée sur le  
sexe (harcèlement sexuel)

**Woiden et autres c. Lynn**

Les quatre plaignantes étaient employées au bureau d'un fournisseur de service de télévision numérique. Elles ont allégué qu'elles avaient été harcelées en raison de leur sexe par un cadre supérieur. Ce cadre n'a pas participé à l'audience.

Le Tribunal a jugé que l'intimé avait de façon soutenue et grave fait preuve d'une conduite sexuelle importune à l'égard des plaignantes, créant ainsi un climat de travail hostile. Il a entendu un témoignage selon lequel l'intimé avait offert à l'une des plaignantes une augmentation de salaire en échange de relations sexuelles et avait manigancé pour qu'une autre des plaignantes l'accompagne dans des endroits isolés à l'extérieur du lieu de travail, où il lui avait fait des propositions de nature sexuelle et s'était livré à des attouchements. Un des témoignages présentés au Tribunal indique que l'intimé serrait les plaignantes dans ses bras, leur touchait les épaules, leur jetait des regards concupiscent, essayait de regarder sous leurs vêtements et avait des comportements de nature sexuelle à leur égard. Il faisait également des commentaires sur la vie personnelle des plaignantes ainsi que des remarques à connotation sexuelle sur leur apparence et avait proféré quantité d'obscénités d'une vulgarité totale en leur présence.

Le Tribunal a ordonné le paiement des salaires perdus, des frais d'avocats et de certificats médicaux, le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral et de dommages pour conduite intentionnelle ou irresponsable. L'intimé est par ailleurs tenu de suivre des séances de formation et de counseling sur le harcèlement en milieu de travail et de présenter des lettres d'excuses. Le Tribunal a également considéré que l'intimé avait exercé une discrimination contre l'une des plaignantes en raison de sa situation de famille en exigeant d'elle des heures supplémentaires et en ne lui proposant pas de solution raisonnable pour qu'elle puisse exercer ses responsabilités de mère.

L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision en faisant valoir qu'on ne lui avait pas divulgué de façon adéquate le dossier retenu contre lui. Il avait par conséquent été incapable de prendre une décision éclairée concernant sa participation à l'audience.

***Schnell c. Machiavelli and Associates  
Emprize Inc. et Micka***

Le plaignant a allégué que les intimés administraient un site Web renfermant des documents susceptibles d'exposer les homosexuels à la haine ou au mépris, en violation de l'article 13 de la LCDP. Les pages en question suggéraient que le monde serait meilleur en l'absence de couples du même sexe; que les couples d'homosexuels suscitent le dégoût; que les homosexuels ont un programme pervers et militent pour la légalisation de la pédophilie; que les éducateurs homosexuels (gays et lesbiennes) ont un style de vie répugnant, qu'ils cherchent à débaucher les enfants et à en faire leur proie; et que la communauté homosexuelle voudrait ramener la société à une époque où les êtres humains avaient des relations sexuelles avec les garçons et se livraient à la bestialité. Le Tribunal a considéré que de tels propos dénotent une extrême malice, une haine, une hostilité et un mépris à l'égard des homosexuels et ne leur reconnaissent par ailleurs aucune qualité.

En maintenant la plainte, le Tribunal a fait observer que l'entreprise intimée, c'est-à-dire Machiavelli, qui était à la fois le déposant du nom de domaine du site Web et la cliente du fournisseur de service Internet, constituait une co-intimée valable et faisait partie d'un groupe de personnes agissant d'un commun accord. Le Tribunal a statué que l'activité en question remplissait tous les critères précisés à l'article 13; que les éléments du réseau téléphonique étaient utilisés pour télécharger le site et y avoir accès et, par conséquent, utilisaient le téléphone par l'intermédiaire d'une entreprise de télécommunications fédérale; que le chargement d'un site Web suffit pour

**Date de la décision :**  
20-08-2002

**Membre instructeur :**  
J. Grant Sinclair

Diffusion de messages  
haineux, en violation de  
l'article 13 de la LCDP



qu'on considère qu'il y a communication en vertu de la Loi, même si le destinataire des messages doit prendre des mesures délibérées afin d'avoir accès au site; et que le site Web donnait lieu à des communications « répétées », puisqu'il comprenait une série de messages dans le cadre d'un programme de diffusion publique à grande échelle conçu pour faire du prosélytisme. Malgré les arguments des intimés prétendant le contraire, le Tribunal a réitéré la constitutionnalité de l'article 13, comme l'avait déterminé la Cour suprême du Canada, et a indiqué que les nombreux aspects différents de la communication par la voie d'un site Web et les modifications à la Loi ne conduisent pas à un résultat différent. Le Tribunal a maintenu la plainte et ordonné aux intimés et aux personnes ayant agi d'un commun accord avec eux de cesser de communiquer des documents de la nature de ceux examinés par le Tribunal.

**Date de la décision :**  
28-10-2002

**Membre instructeur :**  
Anne L. Mactavish

**Emploi :** Centre de traitement de la toxicomanie et d'adaptation psycho-pédagogique des Premières nations

Discrimination fondée sur la déficience/obligation de répondre aux besoins

***Butler c. Nenqayni Treatment Centre Society***

Patricia Butler travaillait depuis plusieurs années dans une garderie relevant de la même direction qu'un centre de traitement de la toxicomanie lorsqu'elle se blessa au dos dans un accident et fut en congé de convalescence pendant plusieurs mois. À son retour au travail, la plaignante continua d'avoir mal au dos et se révéla incapable de soulever les enfants, à l'exception des tout-petits. Environ un an après qu'elle eut repris le travail, il y eut un changement dans la haute direction du centre de traitement. Mise au courant de la blessure au dos de la plaignante et de sa capacité restreinte à soulever les enfants, la nouvelle directrice exécutive craignait pour la sécurité des enfants, notamment en raison de l'incapacité de la plaignante à aider à leur évacuation en cas d'incendie ou de toute autre urgence. Elle prit par conséquent des dispositions pour que la plaignante occupe d'autres postes dans le centre de traitement, mais cette dernière n'y prit pas intérêt ou ne les jugea pas adéquats en raison de sa blessure. En fin de compte, la directrice exécutive informa la plaignante qu'elle ne serait plus autorisée à travailler à la garderie, à moins qu'elle ne présente un certificat médical indiquant qu'elle était apte au travail. La plaignante obtint un billet d'un professionnel de la santé, mais ne le présenta jamais à la directrice exécutive. M<sup>me</sup> Butler ne reprit jamais le travail au centre de traitement et déposa une plainte pour atteinte aux droits de la personne en alléguant qu'on avait mis fin à son emploi au centre en raison de sa déficience perçue.

Le Tribunal a considéré que la directrice exécutive avait agi de bonne foi en soulevant les préoccupations de sécurité liées au poste de la plaignante à la garderie (à savoir son incapacité à soulever les enfants en toute sécurité ou à réagir en cas d'urgence). Il a jugé que son insistance pour obtenir un



avis médical avant de réintégrer la plaignante à la garderie constituait une mesure tout à fait raisonnable pour essayer de répondre à ses besoins. Le Tribunal a conclu que, en négligeant de fournir cette information, la plaignante n'avait pas respecté sa part du contrat qui l'obligeait à faciliter la tâche de son employeur. Le Tribunal a rejeté la plainte.

**Rampersadsingh c. Wignall**

Carol Rampersadsingh, Trinadienne originaire des Indes orientales, a allégué que son collègue Dwight Wignall avait fait preuve de discrimination à son égard en la harcelant en raison de son origine nationale ou ethnique et de son sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP. La plaignante et l'intimé étaient des employés des postes et travaillaient au sein du même établissement. Selon la plaignante, au cours de deux quarts de nuit, M. Wignall lui a tenu des propos racistes et s'est moqué d'elle parce qu'elle avait teint ses cheveux en blond. Il a également fait des commentaires désobligeants sur son apparence et son attrait sexuel. D'autres observations portaient à croire qu'il y a eu une forme de violence physique à l'égard de la plaignante. Le Tribunal a statué que ces propos n'avaient pas de connotation sexuelle et qu'ils faisaient partie d'une série de plaisanteries échangées entre les parties au cours du premier quart effectué ensemble.

Pour étayer une plainte de harcèlement, la plaignante doit montrer que l'intimé savait que son comportement était importun. Le Tribunal a jugé que, au cours du premier quart, l'intimé n'avait aucun moyen de savoir que ses propos étaient importuns. Au cours du second quart, cependant, les propos de l'intimé ont manifestement perturbé la plaignante. Néanmoins, le Tribunal a considéré qu'aucun des propos importuns ou blessants formulés par l'intimé ne constituait une conduite suffisamment grave ou persistante pour créer un climat de travail hostile ou malsain. Parmi les facteurs qui ont pesé dans la décision du Tribunal, il y a eu le fait que le harcèlement présumé se limitait à des propos déplaisants (plaisanteries, insultes et insinuations), que la plaignante n'était pas la subalterne de l'intimé et que les parties travaillaient dans un grand établissement comptant des centaines d'autres employés.

Les événements en question se sont déroulés pendant deux quarts consécutifs, à la fin de novembre 1995, et les parties n'ont pratiquement plus eu de contacts après cette époque. Même si, à l'occasion de quelques rencontres isolées, l'intimé a pu par la suite adopter un comportement sarcastique témoignant d'un manque de maturité, son comportement n'avait pas de connotation sexuelle ou raciale. Le Tribunal a rejeté la plainte.

**Date de la décision :**  
26-11-2002

**Membre instructeur :**  
Athanasios D. Hadjis

**Emploi :** Société canadienne des postes

Discrimination et harcèlement fondés sur l'origine nationale ou ethnique et le sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP

## Décisions sur des requêtes préliminaires et interlocutoires et objections

Outre les décisions sur le bien-fondé des plaintes, le Tribunal a rendu 23 décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, souvent désignées comme étant des décisions préliminaires ou interlocutoires. Comme nous l'avons mentionné, le nombre de requêtes préliminaires et interlocutoires s'accroît et ces requêtes ont commencé à représenter une proportion importante de la charge de travail du Tribunal. Les décisions portent notamment sur les retards inacceptables dans la procédure, les modifications à la plainte, la contestation de la compétence du Tribunal et les objections liées à l'effet juridique d'une décision antérieure traitant des mêmes questions.

Les requêtes de 2002 permettent de dégager deux tendances notables. D'abord, on observe une diminution du nombre d'intimés cherchant à obtenir un ajournement ou un sursis de l'instance en alléguant que le Tribunal manque d'indépendance et d'impartialité pour rendre une décision équitable. Le nombre de ces requêtes avait monté

en flèche lorsque la Cour fédérale du Canada avait accepté la contestation judiciaire de Bell Canada en 2000, et leur déclin en 2002 est vraisemblablement attribuable au statu quo créé par l'infirmation de la décision de la Section de première instance par la Cour d'appel fédérale, en mai 2001. Toutefois, les requêtes pour obtenir un sursis de l'instance ou un ajournement en raison de la question de l'indépendance n'ont pas complètement disparu, car la Cour suprême du Canada a accepté en décembre 2001 d'entendre l'appel du jugement de la Cour d'appel fédérale dans la contestation judiciaire de Bell Canada. On s'attend par conséquent à la poursuite de ces requêtes tant que la Cour suprême n'aura pas tranché définitivement la question en 2003.

Ensuite, on observe un accroissement des requêtes en vue d'obtenir la divulgation du dossier médical de la partie plaignante (y compris le dossier psychologique) ou d'obliger la partie plaignante à accepter un examen médical indépendant. Les requêtes de ce type obligent le Tribunal à trouver un juste équilibre entre le droit de la partie plaignante à la protection des renseignements personnels, et le droit de l'intimé à la préparation d'une défense.

## Mise à jour sur la parité salariale

Les audiences se sont poursuivies dans deux des trois grands dossiers de parité salariale dont a été saisi le Tribunal pendant la plus grande partie de 2002. Ces affaires ont continué de peser de façon disproportionnée sur les ressources du Tribunal. Entre-temps, les parties au litige opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sont parvenues à un règlement en juin.

Près d'une décennie après l'ouverture du dossier, l'affaire la plus longue du Tribunal, *AFPC c. Société canadienne des postes* (Schecter, Leighton et Rayner), tire à sa fin. Les deux parties ont fini de présenter leurs preuves cette année, et les plaidoiries finales sont attendues au début de 2003.

**Date de renvoi :** 30-03-1992

**Nombre de jours d'audience en 2002 :** 26

**Nombre de jours d'audience à ce jour :** 400

Dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les audiences se sont poursuivies tout au long de 2002 et le Tribunal a rendu sa sixième et sa septième décisions sur la procédure en l'espèce. L'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada le 22 octobre 2002. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont cependant suivi leur cours, et d'autres jours d'audience ont été prévus pour 2003. Les audiences devraient se poursuivre pendant deux à trois ans encore.

**Date de renvoi :** 04-06-1996

**Nombre de jours d'audience en 2002 :** 46

**Nombre de jours d'audience à ce jour :** 123

Dans l'affaire *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (Groarke, Hadjis et Théberge), plus de 13 ans après que l'Alliance de la fonction publique eut déposé sa plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et cinq ans après que le Tribunal eut été saisi de l'affaire, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a reconnu que les employés des groupes professionnels à prédominance féminine avaient reçu des salaires inférieurs aux employés des groupes professionnels à prédominance masculine accomplissant un travail d'égale valeur. Le 25 juin 2002, on est parvenu à un règlement reposant sur une méthode de calcul des salaires acceptée par toutes les parties et le versement d'un montant à titre de réparation aux employées touchées par la plainte.

**Date de renvoi :** 29-05-1997

**Nombre de jours d'audience en 2002 :** 3

**Nombre total de jours d'audience :** 106

## Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2002, la Section de première instance de la Cour fédérale a examiné quatre décisions du Tribunal. L'un des contrôles portait sur un point de procédure découlant d'un contrôle judiciaire antérieur et trois autres annulaient les décisions initiales du Tribunal. Par suite d'un contrôle d'une décision sur requête du Tribunal par la Section de première instance, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision et maintenu la décision initiale du Tribunal.

*Canada (Procureur général) c. Green 2002 (juge Lemieux), 12 juin 2002, 2002 CFPI 664*

**Date de la décision du Tribunal : 26-06-1998**

En 1998, le Tribunal a ordonné à l'intimé de verser à la plaignante une « majoration des sommes reçues » calculée à compter de la date où « l'acte discriminatoire » a été commis. Il éliminait ainsi les conséquences négatives, sur le plan de l'impôt sur le revenu, de la réception d'une somme forfaitaire en compensation du salaire perdu. Le Tribunal se réservait le droit d'entendre les plaidoiries des parties si ces dernières ne parvenaient pas à s'entendre sur un chiffre. L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale. Dans sa décision rendue en 2000, la Cour a modifié, entre autres, le montant de la majoration, avec consentement, en remplaçant la date de départ du calcul par le jour où la perte de salaire a véritablement commencé. La Cour a également ordonné que tous les versements modifiés soient effectués le plus rapidement possible, en précisant qu'on pouvait l'informer en cas de difficultés. Un différend est survenu par la suite en relation avec le montant majoré, incitant l'intimé à demander des instructions à la Cour.

**Date de la décision de la Cour fédérale :  
12-06-2002**

La Cour a fait observer que i) le Tribunal avait expressément réservé sa compétence relativement

à la majoration; ii) la décision de la Cour en 2000 n'annulait pas le maintien de la compétence du Tribunal en relation avec la majoration (elle n'avait changé que la date de départ); iii) le différend semblait se rapporter à la question de savoir si la majoration s'appliquait au montant de l'intérêt, question qui n'avait pas été soulevée au cours des débats précédents de la Cour. La Cour a conclu que le différend ne faisait pas partie des questions qu'elle avait envisagé de trancher dans sa décision de 2000, et qu'en conséquence le Tribunal avait compétence pour statuer. L'intimé a intenté une nouvelle procédure devant la Cour fédérale pour contester la compétence du Tribunal à trancher la question.

*Caza c. Télé-Métropole Inc. et Malo (juge Tremblay-Lamer), 13 mai 2002, 2002 CFPI 547*

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

Après plusieurs jours d'audience consacrés à cette affaire par le Tribunal, la Commission canadienne des droits de la personne a introduit une requête en récusation du membre instructeur pour des raisons de partialité. Sur le refus du Tribunal, la Commission a demandé le contrôle judiciaire de la décision. Comme le Tribunal a refusé d'ajourner en attendant l'issue de la demande de contrôle judiciaire, la Commission a demandé à la Cour de surseoir à l'instance.

**Date de la décision de la Cour fédérale :  
13-05-2002**

D'emblée, en statuant sur la demande, la Cour a fait observer qu'une question sérieuse était en jeu. Au moment de l'examen de la transcription, la Cour a constaté qu'à quatre reprises la plaignante s'était vu refuser la possibilité d'exposer sa version des faits. Elle a noté 294 interventions apparentes du Tribunal au cours du contre-interrogatoire de la plaignante, et une remarque faite par le Tribunal tendant à comparer la plaignante à une personne accusée publiquement d'actes terroristes. La Cour a noté en outre qu'en obligeant la plaignante et la

Commission à poursuivre l'audition de la cause devant un membre dont la conduite suggérait un manque d'impartialité, on ne pouvait qu'occasionner un préjudice irréparable, lequel préjudice ne pourrait être corrigé par une décision subséquente une fois qu'on aurait jeté le discrédit sur le processus. Enfin, la Cour a fait observer qu'il n'était pas dans l'intérêt public que la Commission procède à une audience qui pourrait être frappée de nullité lorsque la Cour déciderait en bout de ligne qu'il y avait eu crainte de partialité de la part du Tribunal. La Cour a autorisé le sursis, notant que le problème de l'impartialité l'emportait sur l'intérêt public à procéder à l'audience.

***Vaid c. Parent et Chambre des communes (juges d'appel Létourneau, Linden et Rothstein), 28 novembre 2002, 2002 CAF 473***

**Date de la décision du Tribunal : 17-04-2001**

Le plaignant a allégué qu'en le licenciant, la Chambre des communes avait exercé une discrimination fondée sur sa race, sa couleur et son origine ethnique ou nationale. Les intimés ont contesté la compétence du Tribunal à entendre la plainte, en faisant valoir que le privilège parlementaire les soustrayait à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a rejeté l'objection, comme l'avait fait la Section de première instance de la Cour fédérale.

**Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 28-11-2002**

Reconnaissant qu'il est interdit aux tribunaux de s'immiscer dans des questions qui appartiennent à la sphère conférant à la Chambre des communes la marge de manœuvre indispensable pour préserver sa dignité et son intégrité, la Cour d'appel fédérale fait observer majoritairement que ce privilège ne s'étend qu'aux questions qui sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de la Chambre. Selon la Cour,

pour déterminer si un pouvoir donné dont est investi un député doit être considéré comme un privilège, il convient de se pencher à la fois sur l'existence et sur l'exercice de ce pouvoir. La majorité des juges ont conclu que la portée du privilège invoqué en ce qui concerne la gestion du personnel « ne s'étend pas à l'exercice de pouvoirs de gestion comportant des atteintes aux droits de la personne, tel qu'il est ici allégué, ce qui en fait, si la chose est établie, diminue la dignité et l'intégrité de la Chambre sans en améliorer le fonctionnement ». Ils ont également soutenu que la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* ne l'emporte pas sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, qui a une portée plus vaste que celle de la LRTP puisqu'elle interdit toute une gamme de pratiques discriminatoires (non pas seulement celles liées à l'emploi) pour un large éventail de motifs. Selon la Cour, pour se soustraire à l'application de la LCDP, qui est une législation quasi constitutionnelle, le législateur aurait dû s'exprimer en termes clairs et exprès dans la LRTP, ce qu'il n'a pas fait. L'appel a été rejeté. Le juge Rothstein était d'accord avec les conclusions, mais pour des raisons différentes. Les intimés ont demandé à faire appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada.

***Dumont c. Transport Jeannot Gagnon Inc. (juge Tremblay-Lamer), 9 décembre 2002, 2002 CFPI 1280***

**Date de la décision du Tribunal : 01-02-2002**

Le Tribunal avait maintenu la plainte et ordonné à l'intimé de verser des dommages pour les pertes salariales, mais refusé d'ordonner le paiement de dommages-intérêts non pécuniaires pour préjudice moral en indiquant que le témoignage du plaignant ne l'avait pas convaincu du fait qu'il avait subi ce préjudice. En fait, le Tribunal avait fait observer que le témoignage du plaignant n'avait pas démontré qu'il avait subi un préjudice moral. La Commission canadienne des droits de la personne a demandé un contrôle judiciaire du refus d'octroyer cette indemnité.

**Date de la décision de la Cour fédérale :  
09-12-2002**

La Cour a fait observer que si la législation accorde une discrétion au Tribunal dans l'octroi de diverses réparations (lorsqu'une plainte s'avère fondée), cette discrétion doit être exercée judiciairement et à la lumière de la preuve présentée au Tribunal. En l'espèce, le Tribunal n'a fourni aucune raison pour justifier son refus. La plainte a été accueillie et rien dans le témoignage du plaignant ne laissait présager quelque motif que ce soit de refuser l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral. La Cour a conclu que le refus pur et simple, sans justification, d'envisager une indemnité quelconque malgré la preuve non contredite que le plaignant avait subi un préjudice moral, constitue un exercice déraisonnable de cette discrétion. Elle a renvoyé le dossier au Tribunal pour qu'il soit soumis à d'autres membres instructeurs.

*L'Association canadienne des employés du téléphone, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action c. Bell Canada (juge Kelen), 11 juillet 2002, 2002 CFPI 776*

**Date de la décision du Tribunal : 30-08-2000**

Il s'agissait d'un contrôle de la décision du Tribunal annulant une requête de la Commission canadienne des droits de la personne de modifier certaines plaintes en matière de parité salariale contre Bell Canada. Bien que les plaintes visées soient encore devant la Commission canadienne des droits de la personne, trois d'entre elles ont été modifiées. Les rapports d'enquête de la Commission tenaient compte des modifications, mais lorsque la Commission a soumis les plaintes au Tribunal,

deux des trois sont demeurées sous une forme non modifiée. Au cours de l'audience du Tribunal, la Commission a introduit une requête demandant le remplacement des versions non modifiées par les versions modifiées. Le Tribunal a soutenu qu'il n'avait pas la compétence voulue pour accepter la requête. La Commission a demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

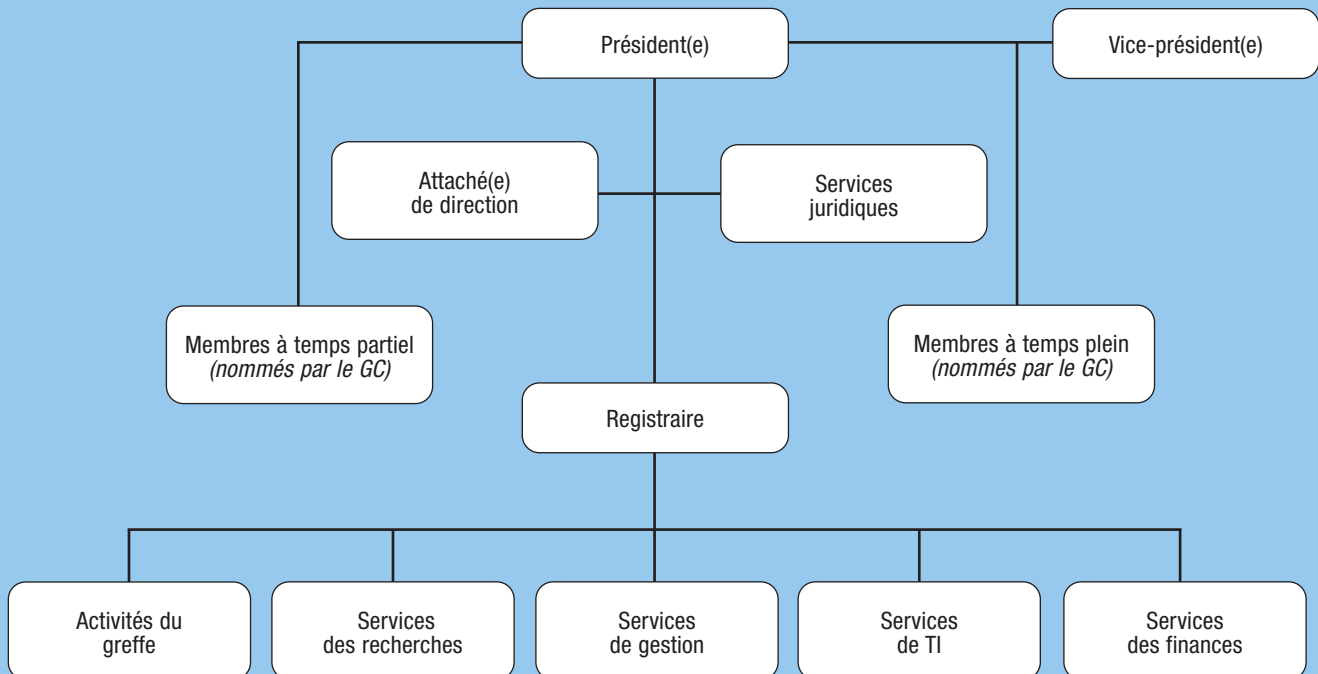
**Date de la décision de la Cour fédérale :  
11-07-2002**

La décision de la Cour fédérale mentionne qu'une décision antérieure de sa Section d'appel a statué que les plaintes non modifiées avaient été données en référence au Tribunal par erreur, mais que l'erreur n'avait causé aucun préjudice à l'intimé et pouvait facilement être corrigée devant le Tribunal. La Cour a mentionné à cet égard que le Tribunal avait compétence pour modifier une plainte à tout moment afin de la rendre conforme à la nature de la procédure. Elle a également considéré que la demande de la Commission à cet effet était logique, puisqu'à tout moment cette dernière aurait pu renvoyer les plaintes modifiées au Tribunal pour instruction. Reconnaissant que les plaintes modifiées ont une portée plus large que les plaintes originales, la Cour a considéré qu'elles avaient le même objet (c'est-à-dire la parité salariale entre certains groupes d'employés de Bell) et elle a conclu que la requête en modification de la Commission n'était qu'un effort de correction d'une erreur évidente et non une tentative de présentation de plaintes tout à fait nouvelles pour une audience déjà en cours. La Cour a ordonné au Tribunal de permettre les modifications.

# Annexe 1

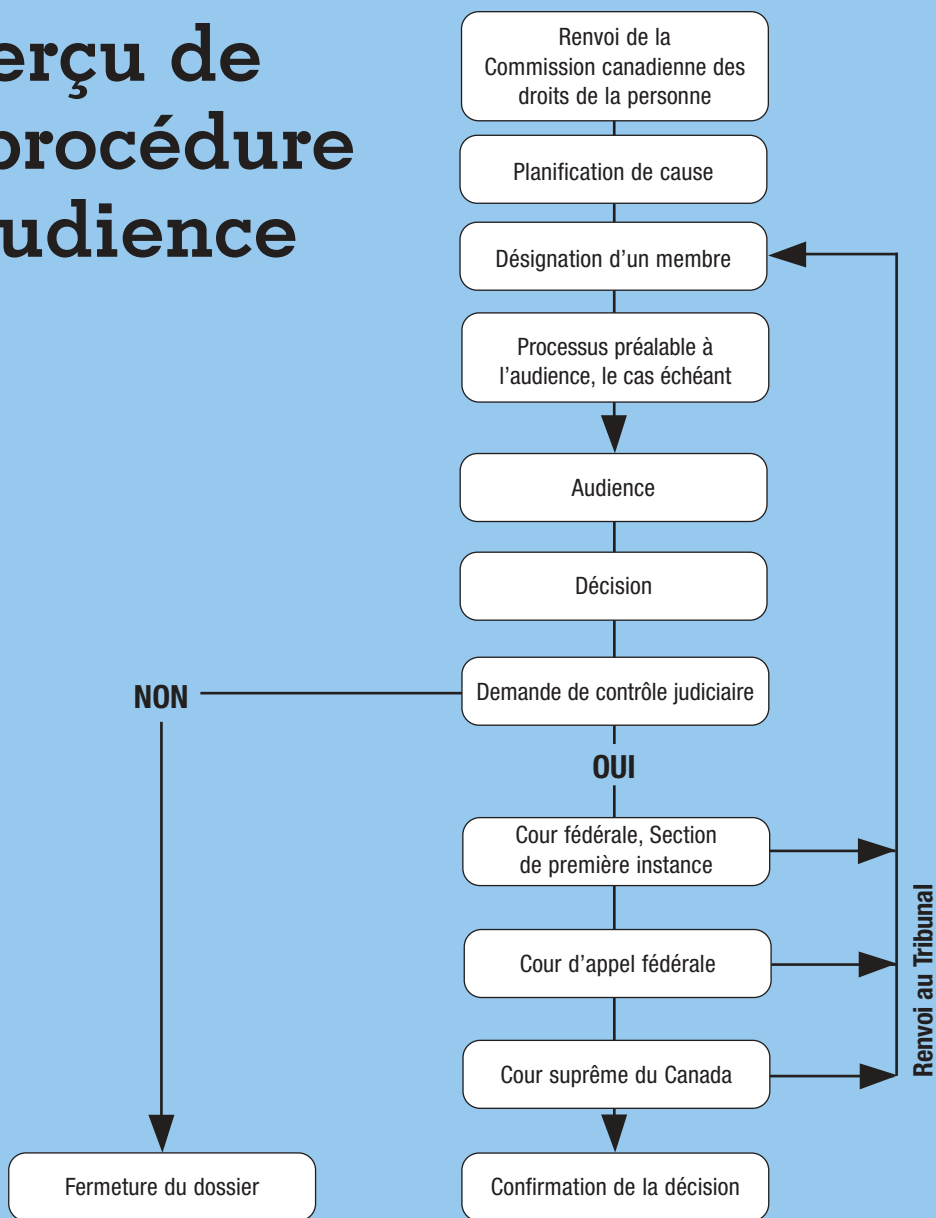


## Organigramme



# Annexe 2

## Aperçu de la procédure d'audience





Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne ont des équivalents dans le système de justice pénale. En effet, à l'instar de la police, la Commission reçoit les plaintes et mène des enquêtes qui révèlent que certaines d'entre elles ne sont pas fondées. Lorsque la Commission considère qu'une enquête plus approfondie est justifiée et qu'elle ne peut parvenir à une entente par voie de conciliation, elle renvoie l'affaire au Tribunal. Celui-ci fait alors office de juge, et la Commission joue le rôle du procureur de la Couronne et défend la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont il est saisi par la Commission, généralement après que cette dernière a mené une enquête. La Commission résout la plupart des affaires sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission sont renvoyées au Tribunal. Il s'agit généralement de questions juridiques complexes, de nouveaux enjeux relatifs aux droits de la personne, de domaines inexplorés de la discrimination ou de différends dont la preuve est complexe et qui doivent donner lieu à des témoignages sous serment.

### Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

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

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, un questionnaire de planification de cause est envoyé à toutes les parties à la plainte.

Ces questionnaires dûment remplis fournissent suffisamment d'information au greffe pour qu'il détermine la date de l'audience et les dates de divulgation de la preuve. Au besoin, un membre du Tribunal (habituellement la présidente ou le vice-président) tient une conférence avec les parties pour répondre aux questions particulières qu'elles ont soulevées et qu'on ne peut résoudre par l'intermédiaire du questionnaire.

### Médiation

En 2001, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation, car il craignait de négliger l'aspect de son mandat relatif à l'éducation du public en réglant les affaires sur une base confidentielle. Le Tribunal continue de réfléchir à la pertinence d'offrir des services de médiation dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### Audiences

La présidente désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques.

Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans la majorité des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse. Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte.

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

## Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la 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 audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures.

Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

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

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

## Annexe 3

# Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

## Membres à temps plein

### Anne L. Mactavish Présidente du Tribunal

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, avant d'être nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil dans les sphères du droit du travail, du droit commercial et de la santé. Ancienne présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M<sup>me</sup> Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique et le droit et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada.



### J. 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, le droit des personnes et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.



### Paul Groarke

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



### Athanasios D. Hadjis

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

## Membres à temps partiel



### Shirish P. Chotalia Alberta

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

**Pierre Deschamps**  
**Québec**

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



**Reva Devins**  
**Ontario**

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



**Michel Doucet**  
**Nouveau-Brunswick**

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



**Roger Doyon**  
**Québec**

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



**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<sup>me</sup> 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 de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle dirige maintenant 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. Le mandat de trois ans de M<sup>me</sup> Goldstein a pris fin en février 2002.



**Claude Pensa, c. r.**  
**Ontario**

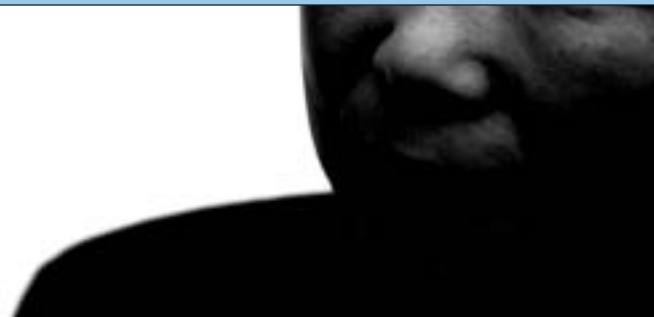
Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en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

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

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Roberts a aussi été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.



## Annexe 4



# Greffe du Tribunal

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

### Registraire

Michael Glynn

### Gestionnaire, Activités du greffe

Gwen Zappa

### 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

### Adjointe à l'administration et aux audiences

Francine Desjardins-Gibson

### Administratrice du réseau et des systèmes

Julie Sibbald

### Adjoint à l'entrée de données

Alain Richard

### Agente d'information et de communications

Ramona Jauneika-Devine

### Agent des services de gestion

Bernard Fournier

### Adjoints administratifs

Thérèse Roy

Jacquelin Barrette

### Chef, Services financiers

Doreen Dyet

### Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey



## 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](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)  
Site Web : [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)

