



TRIBUNAL  
canadien des droits de la personne

R A P P O R T A N N U E L 1 9 9 8

Canada

# TRIBUNAL canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CRÉÉ POUR ENTENDRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION TRANSMISES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET POUR DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (LCDP)*, QUI A POUR BUT DE PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE 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 les preuves présentées et sur la jurisprudence en vigueur. Il est la seule entité habilitée à décider légalement si une personne a enfreint la Loi.

La LCDP s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux compagnies 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 incluent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, les responsabilités du Tribunal ont été élargies de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise les employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont formés selon les besoins et constitués de certains membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal de l'équité en matière d'emploi sera probablement nommé en 1999.



TRIBUNAL  
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 1999

L'honorable Gilbert Parent, président  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le premier rapport  
du Tribunal canadien des droits de la personne pour  
l'année 1998, conformément au paragraphe 61(3)  
de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations  
distinguées.



**Anne L. Mactavish**  
Présidente



TRIBUNAL  
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 1999

L'honorable Gildas L. Molgat, président  
Sénat  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le premier rapport annuel du Tribunal canadien des droits de la personne pour l'année 1998, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.



**Anne L. Mactavish**  
Présidente

# Table des matières

Message de la présidente . . . . .	1
Nouveau départ . . . . .	3
Nouvel organisme doté d'un mandat renouvelé . . . . .	4
Tendances actuelles et nouvelles orientations . . . . .	7
Évolution du travail du Tribunal . . . . .	7
<i>Parité salariale</i> . . . . .	8
<i>Obligation d'accommodement</i> . . . . .	9
<i>Propagande haineuse</i> . . . . .	10
<i>Équité en matière d'emploi</i> . . . . .	10
Processus de règlement extrajudiciaire des différends . . . . .	11
Rapport du Vérificateur général . . . . .	12
Nouveau programme de formation pour les membres du Tribunal . . . . .	14
Nouvelles règles de procédure . . . . .	14
Décisions rendues en 1998 . . . . .	15
Révision judiciaire des décisions du Tribunal . . . . .	21
Annexe 1 : Organigramme . . . . .	23
Annexe 2 : Aperçu du processus d'audience . . . . .	24
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne . . . . .	26
Annexe 4 : Greffe du Tribunal canadien des droits de la personne . . . . .	28



Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR64-1/1999

ISBN 0-662-64143-4

Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel, 1998

# Message de la présidente

**A** bien des égards, 1998 a été une année décisive pour le Tribunal canadien des droits de la personne, puisque les derniers liens officiels qui l'unissaient à la Commission canadienne des droits de la personne ont été rompus et qu'une importante restructuration en a fait un tribunal permanent, plus petit et composé d'un noyau de membres à plein temps. C'est aussi en 1998 que nous avons été sous les projecteurs à la suite d'une décision faisant jurisprudence qui nous demandait d'interpréter les dispositions sur la parité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La décision concernant la cause du Conseil du Trésor a reçu une attention inhabituelle, même si elle n'était pas exceptionnelle. Les questions complexes, qu'elles soient juridiques ou liées à la preuve, font maintenant partie de la vie courante du Tribunal. Les cas isolés de discrimination occupent moins de place qu'auparavant dans les travaux du Tribunal puisqu'un nombre croissant de plaintes concernent des pratiques systémiques déjà anciennes. Les cas confiés au Tribunal sont moins clairement définis

et celui-ci est de plus en plus souvent appelé à mettre en équilibre les droits et les intérêts légitimes de parties dont les points de vue sont également convaincants. La perte de confiance des entreprises canadiennes dans l'indépendance du Tribunal n'a fait que compliquer les choses.

Les contestations répétées de sa compétence et de son indépendance au cours de la dernière décennie ont atteint un point culminant en 1998, quand la Cour fédérale a conclu que le Tribunal des droits de la personne nommé en vertu de l'ancienne LCDP ne possédait pas l'indépendance requise pour tenir une audience impartiale. Pour toutes ces raisons, la mise en place d'un Tribunal indépendant et hautement qualifié s'imposait. Les récents changements exigeant que les personnes nommées au Tribunal possèdent une connaissance approfondie des

questions relatives aux droits de la personne et les modifications apportées à la structure et au fonctionnement du Tribunal nous aideront sans aucun doute à relever les défis à venir.

Le Tribunal s'est également donné pour priorité de perfectionner la compétence de ses membres

Les questions complexes, qu'elles soient juridiques ou liées à la preuve, font maintenant partie de la vie courante du Tribunal.

et de veiller à ce que les audiences et les décisions aient lieu en temps opportun. En consultation avec les utilisateurs et les utilisatrices de ses services, le Tribunal a mis au point de nouvelles règles de procédure en 1998. Il a aussi amélioré la formation de ses membres et rationalisé la planification et l'exécution des audiences. Vers la fin de l'année, le Tribunal a entrepris un examen approfondi de son projet de règlement extrajudiciaire des différends afin d'évaluer si la popularité croissante et le succès apparent de la médiation vont réellement dans l'intérêt du public.

Je crois que, grâce à tous ces changements, le Tribunal répondra mieux aux besoins, l'impartialité de sa procédure sera mieux garantie, et ses décisions seront plus uniformes. Les Canadiens et les Canadiennes disposeront ainsi d'un système juste, équitable et rapide de règlement des questions relatives aux droits de la personne.

Je me réjouis de travailler avec mes collègues du Tribunal et du greffe à la mise en œuvre des changements découlant de la réforme législative de 1998 et de collaborer avec le ministère de la Justice, qui entreprend un examen complet du mode de règlement des questions touchant les droits de la personne au Canada.



Anne Mactavish



# Nouveau départ

Même si les activités du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne étaient progressivement devenues plus indépendantes les unes des autres depuis 1988, les modifications de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* promulguées le 30 juin 1998 ont officialisé cette indépendance et imposé au Tribunal de nouvelles obligations de rendre des comptes.

À titre d'organisme fédéral autonome, le Tribunal canadien des droits de la personne doit maintenant rendre compte de ses activités et de ses

dépenses aux Canadiens par l'entremise du Parlement. C'est la première fois cette année que le Tribunal présente un rapport annuel au Parlement. Il y décrit les activités accomplies pendant l'année civile 1998 dans divers domaines comme l'étude des cas, l'administration, la restructuration et les programmes de formation et de médiation.

On trouvera en annexe un aperçu de la structure organisationnelle du Tribunal (annexe 1) et du processus suivi pour les audiences (annexe 2).

# Nouvel organisme doté d'un mandat renouvelé

En qualité d'organisme quasi judiciaire doté du mandat légal d'appliquer et d'exécuter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le Tribunal canadien des droits de la personne doit non seulement être impartial, mais aussi être vu comme tel. Pendant de nombreuses années, cette impartialité a été remise en question en raison des liens financiers et administratifs entre le Tribunal et la Commission canadienne des droits de la personne qui, jusqu'à tout récemment, avait la haute main sur les finances du Tribunal. Comme la Commission comparait à titre de défenseur dans presque tous les cas traités par le Tribunal, les liens administratifs et financiers entre les deux organismes contribuaient à créer une impression de partialité et d'éventuel conflit d'intérêts.

De nombreux mis en cause contestaient la compétence du Tribunal, alléguant que celui-ci ne pouvait en aucune façon leur garantir une audience équitable au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Selon ces parties, le Tribunal et la Commission étaient trop étroitement liés et ne constituaient en réalité qu'un seul organisme pourvu de deux adresses différentes. La situation a atteint son point culminant en mars 1998, quand la contestation de Bell Canada a amené la

Cour fédérale à statuer que les membres du Tribunal canadien des droits de la personne chargés de traiter la cause de cette société ne répondaient pas aux critères attendus d'un tribunal indépendant. Cette décision a empêché la formation de tout nouveau tribunal avant que le Parlement ait pris des mesures pour répondre aux inquiétudes de la Cour.

De son côté, le Tribunal, qui menait des activités distinctes de celles de la Commission canadienne des droits de la personne depuis 1988, cherchait à faire inscrire progressivement son indépendance dans la loi. Le 1<sup>er</sup> janvier 1997, par

décret en conseil et avec l'approbation du Conseil du Trésor, le Tribunal est devenu un organisme distinct en vertu des dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. En mai 1998, le Parlement a apporté à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* des modifications qui renforcent l'indépendance du Tribunal. Entrées en vigueur le 30 juin, ces modifications ont officialisé l'indépendance du Tribunal et ouvert la voie à une transformation de sa structure et de son fonctionnement.

Jusqu'au milieu de 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne était un organisme spécial non permanent : quand un cas lui était

---

Jusqu'au milieu de 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne était un organisme spécial non permanent.

---

transmis par la Commission canadienne des droits de la personne, on choisissait ses membres parmi les quelque 50 membres à temps partiel du Comité du tribunal des droits de la personne. Or, ces personnes étaient nommées pour un mandat relativement court qui ne leur permettait guère d'appliquer leur connaissance spécialisée du droit administratif ou du droit relatif aux droits de la personne et d'acquiescer de l'expérience dans la tenue d'audiences hautement complexes.

Le court mandat à temps partiel des membres du Comité faisait craindre entre autres que leur degré très divers d'expérience en matière de règlement de cas n'entraîne l'établissement d'une jurisprudence parfois peu uniforme. Certains détracteurs alléguaient également que ces tribunaux spéciaux n'étaient pas toujours aptes à traiter les questions de droit complexes liées à certaines plaintes. Enfin, comme les membres du Comité n'étaient disponibles qu'à temps partiel, le tribunal avait parfois besoin de nombreux mois pour entendre tous les éléments de preuve et prendre une décision au sujet d'un cas.

L'adoption du projet de loi S-5 a créé un Tribunal canadien des droits de la personne plus petit et permanent, formé d'au plus 13 membres ainsi que d'un président et d'un vice-président à temps plein. Ces deux personnes sont nommées pour une période pouvant aller jusqu'à sept ans – alors que l'ancien président du Comité du tribunal avait un mandat d'au plus trois ans –, et les membres du Tribunal sont nommés pour des périodes fixes d'au plus cinq ans. Tous doivent posséder une connaissance approfondie des questions touchant les droits de la personne et être sensibles à ces questions. De plus, le président et

le vice-président doivent avoir été membres d'un barreau canadien pendant au moins 10 ans, période comparable à celle qu'on exige des magistrats nommés en vertu de la *Loi sur les juges*.

Ce groupe moins nombreux et plus qualifié constituera probablement une jurisprudence plus uniforme. De plus, sa disponibilité accrue à entendre les causes accélérera le règlement des plaintes.

Les membres du Tribunal à qui on avait confié des cas avant l'entrée en vigueur des nouvelles modifications ne sont plus considérés comme tels même s'ils ont le mandat de mener les cas jusqu'à leur règlement. Cela signifie que les trois cas en cours au 30 juin 1998 ne seront pas touchés par les changements.

Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont aussi réduit le nombre de niveaux d'examen. Avant l'adoption du projet de loi S-5, l'appel d'une décision rendue par un tribunal formé d'un seul membre était renvoyé à un tribunal d'appel composé de trois membres. Comme ces tribunaux d'appel étaient créés selon les besoins, il y en a eu 47 depuis 1979. Le projet de loi S-5 les a éliminés; les parties qui désirent contester une décision du Tribunal peuvent maintenant en faire la demande directement à la Cour fédérale du Canada.

La réalisation des transformations prévues par le projet de loi S-5 devrait prendre environ trois ans. La formation approfondie des membres du Tribunal, l'élaboration de nouvelles règles de pratique et les changements de procédure concernant les audiences et le processus de décision favoriseront l'atteinte de cet objectif.



Nous espérons que ces modifications contribueront à augmenter le respect des cours pour les décisions du Tribunal des droits de la personne, ce qui permettra ensuite aux plaignants et aux mis en cause de prévoir avec plus de certitude l'interprétation judiciaire de la LCDP. Ces modifications devraient aussi réduire la fréquence des contestations des décisions du Tribunal et, par conséquent, accélérer le règlement des plaintes et réduire le coût du système de justice.

Même si le passage à un nouveau Tribunal doté d'un mandat renouvelé est en bonne voie, le vaste examen de la LCDP récemment annoncé par la ministre de la Justice pourrait entraîner encore d'autres modifications du système d'enquête et de règlement des cas relatifs aux droits de la

personne au Canada. Au cours des vingt dernières années, les modifications de ce système à la suite de contestations judiciaires ont entraîné des changements disparates de la législation et des processus. La LCDP a été modifiée au moins cinq fois pendant les deux dernières décennies, et la dernière ronde de modifications a permis de clarifier la compétence du Tribunal. La tenue d'un examen global du système proposée par la ministre de la Justice constituerait une occasion de réévaluer entièrement l'approche suivie par le Canada pour régler les questions liées aux droits de la personne. Le Tribunal appuie entièrement cette initiative et entend collaborer étroitement avec le ministère de la Justice pour améliorer l'efficacité du processus de règlement des cas relatifs aux droits de la personne.

# Tendances actuelles et nouvelles orientations

## Évolution du travail du Tribunal

Comme l'a fait remarquer le Vérificateur général du Canada dans son rapport de septembre 1998, la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne œuvrent dans un contexte de plus en plus complexe. Non seulement les motifs de discrimination deviennent plus nombreux, mais aussi les notions de discrimination sont plus vastes, plus nuancées et plus complexes. En outre, comme les litiges concernant les droits de la personne se sont multipliés depuis l'entrée en vigueur de la Charte, les questions de droit et les questions liées à la preuve et à la procédure sont devenues de plus en plus litigieuses.

Alors qu'autrefois, la majorité des plaignants étaient des personnes en quête de redressements limités, il arrive de plus en plus souvent de nos jours que les plaignants soient des groupes de revendication bien informés et dotés d'importantes ressources ou des syndicats revendiquant des changements fondamentaux de la politique gouvernementale, y compris l'attribution d'avantages sociaux et la mise en œuvre de programmes sociaux. Aujourd'hui, les plaintes sont moins clairement définies qu'il y a dix ans et les points de vue opposés des plaignants et des mis en cause

peuvent sembler aussi convaincants les uns que les autres. Les problèmes résultent souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires de la loi et de la jurisprudence. De plus, les questions touchant la preuve et les questions juridiques sont extrêmement complexes. Ces cas demandent donc habituellement beaucoup plus de temps en raison de la quantité et de la complexité croissantes de la preuve à entendre et à analyser. Il y a 15 ans, les cas transmis au Tribunal demandaient de deux à quatre jours d'audience et il fallait prévoir environ 18 mois entre le renvoi du cas par la Commission canadienne des droits de la personne et la décision finale du Tribunal. Par contraste, les audiences des cas réglés en 1997 et en 1998 ont duré de 12 à 15 jours et l'intervalle entre le renvoi et le jugement a été de 12 mois en moyenne. Le cas *AFPC c. Conseil du Trésor*<sup>1</sup> relatif à la parité salariale et réglé en juillet 1998 a exigé 275 jours d'audience échelonnés sur plusieurs années. Un statisticien a, à lui seul, présenté des preuves pendant 44 jours.

Comme le Tribunal est tenu de traiter toutes les plaintes transmises par la Commission, les nouveaux motifs de discrimination introduits dans les modifications successives de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) ont théoriquement élargi son mandat. En pratique, cependant, l'abondante jurisprudence établie au cours des deux

<sup>1</sup> *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor)* (N°5) (1998), 52 C.H.R.R. D/549 (Trib. can.)



dernières décennies a tendance à fournir une orientation suffisante aux parties éventuelles à un litige et permet de régler de nombreuses plaintes fondées sur d'anciens motifs avec l'aide de la Commission canadienne des droits de la personne. En conséquence, les cas confiés au Tribunal tendent à être dominés par de nouvelles questions relatives aux droits de la personne et par des secteurs de discrimination encore inexplorés.

Certaines de ces questions sont résumées dans les sections qui suivent. La section sur la parité salariale illustre le genre de problèmes que le Tribunal a rencontrés depuis qu'il a commencé à entendre ce type de cas il y a six ans. Les autres sections sur l'obligation d'accommodement, sur la propagande haineuse et sur l'équité en matière d'emploi présentent certains secteurs nouveaux du droit concernant les droits de la personne qui constitueront une partie croissante des travaux du Tribunal.

## Parité salariale

Les audiences du Tribunal ont considérablement évolué depuis 1991, année où il a commencé à entendre les premiers cas relatifs à la parité salariale. Ces cas occupent une place de plus en plus disproportionnée dans le calendrier des audiences du Tribunal. En 1993, deux cas concernant la parité salariale ont à eux seuls occupé plus du tiers des 345 journées d'audience du Tribunal. Au cours des six dernières années, les cas de ce type ayant donné lieu à une instruction approfondie ont demandé en moyenne 175 jours d'audience chacun. En 1998, les cas traités par le Tribunal ont inclus trois plaintes relatives à la parité salariale qui, à elles seules, ont représenté environ 50 p. 100 des audiences. Le plus long cas

traité par le Tribunal est la cause *AFPC c. Société canadienne des postes* : depuis 1992, le Tribunal a entendu la preuve et l'argumentation pendant l'équivalent de 280 jours et au moins 40 à 50 journées d'audience supplémentaires sont inscrites au calendrier de 1999.

La controverse soulevée par ces cas est presque aussi frappante que le temps qu'exige leur traitement. Les demandes d'examen judiciaire des questions préliminaires de procédure ou de compétence sont monnaie courante dans les cas relatifs à la parité salariale et 1998 n'y a pas fait exception. La décision rendue par le Tribunal en juillet 1998 dans la cause *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor)* (voir les précisions à la section 5) a suscité une forte controverse au sein du public et amené le gouvernement à demander un examen judiciaire par la Cour fédérale du Canada. Entre-temps, Bell Canada a interjeté deux appels devant la Cour fédérale pour contester à la fois la compétence du Tribunal à entendre la cause et la validité du renvoi de cette dernière devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne.

La première de ces demandes alléguait que le Tribunal n'avait pas la compétence requise pour étudier la plainte relative à la parité salariale déposée contre la compagnie de téléphone par l'Association canadienne des employés de téléphone (ACET). En mars 1998, la Cour fédérale a conclu qu'une audience équitable ne pouvait être garantie à Bell Canada parce que la sécurité d'emploi des membres du Tribunal relevait de façon discrétionnaire du ministre de la Justice et que leur rémunération était déterminée par la Commission canadienne des droits de la personne qui avait elle-même un intérêt important

dans l'issue de la cause. La décision de la Cour fédérale a freiné les travaux du Tribunal jusqu'à ce que le Parlement réaffirme son indépendance en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans l'autre appel, Bell Canada a contesté la validité de l'enquête menée par la Commission sur la plainte de l'ACET et a tenté de faire annuler le renvoi de cette cause devant le Tribunal. Infirmant la décision prise par la Cour fédérale en novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renvoyé la cause devant le Tribunal qui devait commencer ses audiences au début de 1999.

Les audiences concernant un troisième cas de disparité salariale opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest doivent débuter en 1999. Ces trois cas occuperont probablement une bonne partie du calendrier du Tribunal.

Ces cas très en vue soulignent bien les défis inhérents à l'établissement d'une jurisprudence nouvelle. Comme la jurisprudence sur la parité salariale en est encore à ses débuts et que les enjeux sont particulièrement élevés, le règlement de bon nombre des cas de ce type demandera probablement des années et aura une incidence manifeste sur la charge de travail du Tribunal.

Comme la jurisprudence sur la parité salariale en est encore à ses débuts et que les enjeux sont particulièrement élevés, le règlement de bon nombre des cas de ce type demandera probablement des années et aura une incidence manifeste sur la charge de travail du Tribunal.

## Obligation d'accommodement

L'élargissement en juin 1998 du devoir légal ou de l'obligation d'accommodement à l'égard des besoins des personnes protégées par la Loi, y compris des minorités religieuses et des personnes handicapées, a représenté une modification de fond extrêmement importante de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette modification a été adoptée à la suite du rapport du Groupe de travail fédéral sur les personnes handicapées publié en octobre 1996 qui recommandait l'inclusion explicite de ce devoir dans la LCDP. L'article 15 de la Loi renforce l'obligation d'accommodement à l'égard des besoins de leurs clients et de leurs employés imposée aux fournisseurs de services et aux employeurs, et les en dispense seulement lorsque des facteurs liés à la santé, à la sécurité ou au coût en rendraient l'exécution déraisonnable.

La nouvelle disposition vise à garantir que les personnes ayant différents types de besoins ne font pas face à des obstacles injustifiés et disposent des mêmes occasions

que les autres Canadiens de trouver du travail et de bénéficier de services. Une telle obligation pourrait par exemple consister à s'assurer qu'un lieu de travail est accessible en fauteuil roulant.





La *Loi sur les droits de la personne* de l'Ontario et des autres provinces prévoit une obligation similaire et la dernière décennie a donné lieu à l'établissement d'une abondante jurisprudence sur les accommodements. Néanmoins, comme pour toute nouvelle disposition de la LCDP, le Tribunal sera tôt ou tard appelé à interpréter l'obligation d'accommodement dans le contexte fédéral. Comme les plaintes déposées en vertu de la LCDP sont transmises au Tribunal par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne, celui-ci n'aura probablement pas à interpréter la nouvelle disposition avant l'an 2000.

## Propagande haineuse

Depuis 1979, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* considère comme une infraction d'utiliser des lignes téléphoniques pour diffuser de la propagande haineuse contre des groupes identifiables. Les modifications apportées à la Loi en 1998 ont donné au Tribunal le pouvoir d'imposer une peine pécuniaire pouvant atteindre 10 000 \$ aux exploitants de ces lignes et d'ordonner l'indemnisation de toute victime explicitement nommée dans la communication. La fréquence des crimes haineux augmente dans le monde et la technologie moderne permet relativement facilement de créer des lignes directes et des sites Internet transmettant de la propagande haineuse. On a déjà demandé au Tribunal d'interpréter si les messages haineux diffusés sur Internet tombent sous le coup des dispositions inscrites dans la LCDP. Le Tribunal ne prévoit pas d'augmentation des cas qui lui seront confiés à la suite des modifications apportées à la Loi.

## Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) promulguée en octobre 1996 a donné à la présidente de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne le pouvoir de nommer un Tribunal de l'équité en matière d'emploi chargé d'entendre les demandes découlant des « directives » émises par la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la LEE. La nouvelle Loi oblige les gros employeurs sous réglementation fédérale à supprimer les obstacles à l'emploi et à instaurer des politiques positives sur l'équité en matière d'emploi (voir l'encadré latéral). Elle confère de plus à la Commission le pouvoir d'exécuter des vérifications de l'équité en matière d'emploi et d'ordonner aux employeurs qui ne s'y conforment pas de prendre des mesures correctives. Même si la Commission s'efforce de régler les cas de non-conformité par la persuasion et la négociation, elle peut aussi émettre une « directive » exigeant que l'employeur prenne les mesures spécifiées.

Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi joue un double rôle : à la demande d'un employeur, il peut examiner et annuler une « directive » émise par la Commission; ou bien si un employeur a omis de se conformer à une « directive » de la Commission, il peut, à la demande de cette dernière, émettre une ordonnance confirmant ou modifiant la « directive ».

Le premier Tribunal de l'équité en matière d'emploi devrait être nommé en 1999. Des prévisions fondées sur l'expérience des commissions provinciales des droits de la personne chargées d'administrer des lois similaires permettent de croire que les cas concernant l'équité en matière d'emploi constitueront une proportion croissante de la charge de travail du Tribunal.



**Voici quelques-unes des obligations imposées aux employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :**

- Supprimer les obstacles à l'emploi et instaurer des politiques positives d'équité en matière d'emploi.
- Recueillir des données en vue de déterminer la sous-représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de l'effectif.
- Élaborer et mettre en œuvre des plans d'équité en matière d'emploi.
- Renseigner les employés sur les plans d'équité en matière d'emploi.
- Consulter les représentants des employés et collaborer avec eux à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.
- Tenir des dossiers sur la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

## Processus de règlement extrajudiciaire des différends

En 1996, le Tribunal a lancé un processus de règlement extrajudiciaire des différends qui permet de régler des plaintes sans avoir à participer à une audience. Toutes les parties à la plainte doivent consentir à la médiation avant que la présidente nomme un membre du Tribunal à titre de médiateur. La médiation offre aux parties une dernière occasion de se rencontrer en privé et de tenter de parvenir à un règlement avec l'aide du médiateur. Même si les parties optent pour la médiation, des dates d'audience sont inscrites au calendrier afin d'éviter tout retard du règlement

du cas. Ce processus permet de régler la plainte d'une manière plus rapide, moins coûteuse, plus satisfaisante et plus harmonieuse. Si la médiation échoue, le cas est entendu sans tarder par un tribunal.

Ce programme connaît un grand succès et la majorité des plaignants optent pour la médiation lors de la conférence préparatoire à l'audience. Le processus de médiation prend approximativement deux mois et le taux de règlement atteint environ 70 p. 100. En trois ans, le programme de médiation a permis au Tribunal d'économiser des frais d'audience de près de 814 000 \$.

Les parties au processus sont généralement heureuses que le règlement leur évite de se voir imposer une solution par le Tribunal. Toutefois, comme les conditions du règlement peuvent être confidentielles, le Tribunal craint que la médiation n'aille pas toujours dans l'intérêt du public. Les cas réglés par le Tribunal tendent à créer des précédents, et les décisions qui sont prises dans les cas individuels peuvent avoir de vastes conséquences sociales. En raison de la confidentialité du règlement, il peut arriver que la médiation se révèle avantageuse pour le plaignant ou pour le mis en cause, mais non pour les autres personnes placées dans des situations similaires.

C'est pourquoi le Tribunal a entrepris un examen complet de son processus de médiation afin de s'assurer que le programme répond aux besoins des plaignants, des mis en cause et des avocats ainsi qu'à l'intérêt public. Les résultats d'une consultation auprès des parties intéressées permettront au Tribunal de surveiller et d'évaluer le processus, d'améliorer le mode de médiation actuel et d'élaborer des documents d'information sur la médiation à l'intention des utilisateurs éventuels.

## Rapport du Vérificateur général

On s'attend à ce que la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne soient indépendants du gouvernement en place et soient vus comme tels. Or, les ministères et le Conseil du Trésor occupent régulièrement la place du mis en cause lors des audiences devant le Tribunal alors qu'en même temps, celui-ci est assujéti aux règlements et aux politiques du Conseil du Trésor et que son budget doit être approuvé par le Conseil du Trésor et par le Parlement.

En 1998, le Vérificateur général du Canada a effectué une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne et du Tribunal canadien des droits de la personne en vue de déterminer :

- si, en vertu des cadres de responsabilisation et d'autonomie existants, le Tribunal est vraiment indépendant du gouvernement tout en conservant une responsabilité adéquate;
- si le processus de traitement des plaintes concernant les droits de la personne est accessible, équitable et bien géré.

En plus d'étudier le mode de traitement des plaintes, le Vérificateur général a examiné les mécanismes de contrôle financier et de contrôle de gestion du Tribunal ainsi que son processus de médiation.

Dans son rapport de septembre 1998, le Vérificateur général a conclu que les mécanismes de contrôle financier étaient satisfaisants.

Il a par ailleurs souligné la lourdeur de la démarche suivie par le Tribunal pour la tenue

des audiences. Les parties intéressées se sont plaintes de la durée des audiences et attribuent les retards à l'inefficacité des méthodes utilisées et à des problèmes d'établissement du calendrier dus au fait que la plupart des membres du Tribunal exercent leurs fonctions à temps partiel.

Il a par ailleurs conclu que l'approche du Tribunal en matière de médiation est généralement satisfaisante, mais que celui-ci ne possède pas le pouvoir légal de recourir à la médiation. Il a de plus fait observer que les médiateurs sont contraints de s'en remettre à leur propre expérience puisque le Tribunal ne possède pas de normes ou de politiques officielles sur la médiation.

Le Vérificateur général a approuvé l'examen parlementaire de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* annoncé par la ministre de la Justice car, selon lui, les questions soulevées par la vérification sont interreliées et un examen approfondi sera le meilleur moyen de les résoudre.

Il a proposé que le gouvernement détermine et présente au Parlement un ensemble intégré de mesures précises visant à renforcer l'efficacité du traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Il a entre autres suggéré les mesures suivantes :

- le Parlement devrait examiner périodiquement la pertinence et l'incidence des motifs de discrimination;
- on pourrait élargir l'éventail des moyens de rechange utilisés pour régler les plaintes relatives aux droits de la personne et peut-être permettre aux plaignants de présenter leurs plaintes directement au Tribunal ou même à la Cour fédérale du Canada sans passer par la Commission canadienne des droits de la personne;

- on devrait s'assurer de l'indépendance et de la responsabilité de la Commission et du Tribunal;
- il faudrait rendre plus transparentes les nominations à la Commission et au Tribunal;
- on devrait veiller à ce que la Commission et le Tribunal disposent du pouvoir légal d'utiliser des politiques et des procédures de médiation.

Selon le Vérificateur général, le Tribunal pourrait peut-être améliorer son rendement s'il fixait des objectifs en vue de réduire le coût moyen et le nombre de journées d'audience associés à chaque cas.

Le Tribunal a approuvé un grand nombre des points soulevés par le Vérificateur général, et en particulier la nécessité de mettre en place un processus transparent de nomination de ses nouveaux membres. Bon nombre des questions antérieures sur l'efficacité, l'indépendance, l'impartialité et la responsabilité du Tribunal ont été, du moins partiellement, résolues par les modifications de la LCDP qui ont permis de restructurer le Tribunal, de couper ses derniers liens avec la Commission et de le rendre directement responsable devant le Parlement. Grâce à ces modifications, les nouveaux membres du Tribunal sont plus qualifiés et nommés pour de plus longues

périodes. De plus, le fait que certains d'entre eux exercent maintenant leurs fonctions à plein temps facilite l'établissement du calendrier.

Les types de cas transmis au Tribunal varient d'une année à l'autre. En outre, même si leur nombre a diminué depuis 1992, ils soulèvent des points de droit de plus en plus complexes, demandent plus de temps et leur règlement est plus coûteux.

Malgré la critique formulée par le Vérificateur général à l'égard des méthodes d'audience du Tribunal, celui-ci estime que ses audiences seront exécutées de façon aussi informelle et aussi rapide que le permettent les règles de procédure et les exigences de la justice naturelle. Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont néanmoins autorisé le Tribunal à élaborer de nouvelles règles de procédure qui auront le statut de règlement en vertu de la LCDP. Les nouvelles règles établiront des procédures et des politiques clairement définies sur la tenue des audiences et amélioreront le processus.

Quant à la suggestion du Vérificateur général de tenter de réduire le nombre de jours requis pour entendre un cas, le Tribunal ne croit pas que cet élément constitue une mesure adéquate du rendement. En effet, les types de cas transmis au Tribunal varient d'une année à l'autre. En outre, même si leur nombre a diminué depuis 1992, ils soulèvent des points de droit de plus en plus complexes, demandent

plus de temps et leur règlement est plus coûteux.

Le Tribunal craint qu'en limitant de façon arbitraire la durée des audiences, on exerce des



pressions injustifiées sur les parties au processus. Toutefois, le Tribunal continue à vouloir réduire le temps requis pour amener un cas à la conférence préparatoire et pour rendre une décision après la fin des audiences.

Finalement, le Tribunal a élaboré à l'intention de ses membres un programme de formation intensive en matière de médiation qui devrait être en place en 1999. À la lumière du rapport du Vérificateur général, la présidente a écrit à la ministre de la Justice pour lui demander de prendre les mesures requises en vue de conférer au Tribunal le mandat légal d'exécuter son programme de règlement extrajudiciaire des différends.

## Nouveau programme de formation pour les membres du Tribunal

Cette année, le Tribunal canadien des droits de la personne a élaboré un programme de formation intensive de trois semaines à l'intention de ses membres. Ce programme, qui sera dispensé au début de 1999, portera sur divers sujets comme la gestion des audiences, l'application de la règle de preuve, la rédaction des décisions et la recherche de nouveaux moyens de faciliter les décisions. En plus d'étudier les dispositions de fond de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des règlements qui s'y rapportent, les membres discuteront de l'interprétation du droit relatif aux droits de la personne, du pouvoir du Tribunal d'exiger des mesures correctives, de l'examen judiciaire et des

questions interculturelles. Dans le cadre d'une semaine complète consacrée à la formation en matière de médiation, les membres pourront notamment profiter de séances sur la manière de faire face au déséquilibre de pouvoir des parties et sur les questions de déontologie touchant les médiateurs.

## Nouvelles règles de procédure

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998 ont conféré à la présidente du Tribunal le pouvoir d'instaurer des règles de procédure régissant la tenue des audiences et concernant entre autres les avis aux parties, l'assignation des témoins, la production et la signification des documents, les conférences préparatoires à l'audience et la présentation des éléments de preuve. La présidente a élaboré des règles de procédure détaillées à la fois pour le Tribunal canadien des droits de la personne et pour le Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Les nouvelles règles seront publiées dans la *Gazette du Canada* et mises à la disposition de toutes les parties à une plainte. Dotées du statut de règlement en vertu de la LCDP, les règles devraient améliorer l'efficacité et la rapidité des audiences en fournissant une meilleure orientation aux membres du Tribunal et aux personnes qui participent aux audiences.

# Décisions rendues en 1998

## Bader c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social

David Bader, un homme de race blanche propriétaire d'un commerce d'approvisionnement en aliments naturels, avait porté plainte parce que Santé Canada ne lui permettait pas d'importer certains produits orientaux que d'autres importateurs d'origine orientale pouvaient se procurer. Le tribunal d'appel en est arrivé à la conclusion que M. Bader avait été victime de discrimination fondée sur la race. Le Tribunal a ordonné à Santé Canada d'élaborer un énoncé de politique clair qui engage le ministère à l'égard d'une approche nationale uniforme en matière de réglementation et d'application de la loi qui n'ait pas d'effets discriminatoires fondés sur la race ou l'origine ethnique.

**Date du renvoi :**  
1996-01-31

**Date de la décision :**  
1998-03-11

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

## Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Barry Cramm avait porté plainte parce qu'il estimait avoir été victime de discrimination, fondée sur une invalidité temporaire, de la part de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, lorsqu'il a été exclu d'un ensemble de prestations de fin d'emploi s'appliquant à tous les employés de la compagnie ayant fait l'objet d'une mise à pied. La seule condition d'admissibilité à ces prestations était d'avoir travaillé au moins un jour civil au cours de l'année qui a précédé la mise à pied. M. Cramm avait subi des blessures qui l'ont empêché de travailler durant plusieurs années, avant la mise à pied en question. Il avait donc fait valoir que le critère d'admissibilité aux prestations de fin d'emploi était discriminatoire. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada avait prétendu que la politique en question avait pour but de verser un boni aux employés qui avaient effectivement travaillé. Bien que le syndicat ait partagé l'avis de la compagnie, il a également convenu, avec le plaignant, que la politique en question était discriminatoire.

**Date du renvoi :**  
1997-11-12

**Date de la décision :**  
1998-06-23

**Nombre de jours  
d'audience :** 5



Le Tribunal de première instance a reconnu le caractère discriminatoire de la politique et déterminé que les intimés n'avaient pas rempli leur obligation d'accommodement. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser d'appliquer la politique précitée et de verser à M. Cramm le salaire perdu ainsi que la somme de 1 500 \$ pour préjudice moral. Cependant, un tribunal d'appel a infirmé la décision originale du Tribunal de première instance et rejeté la plainte.

### Franke c. Forces canadiennes

Kimberly Franke avait allégué une discrimination fondée sur le sexe, et plus précisément du harcèlement sexuel. Ce cas comprenait également une allégation de traitement différentiel en cours d'emploi dont M<sup>me</sup> Franke prétendait avoir été victime après s'être plainte du harcèlement auprès de l'intimé. Le Tribunal a rejeté la plainte par deux voix contre une. Le membre dissident aurait accueilli les deux plaintes et adjugé le salaire perdu antérieurement et à l'avenir, une indemnité de départ, la pension et les prestations d'assurance-maladie, ainsi que la somme de 5 000 \$ pour préjudice moral. Le cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire de la part de la Cour fédérale.

### Green c. Commission de la fonction publique du Canada, Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines Canada

Le Tribunal s'est penché sur deux plaintes qui avaient été déposées au nom de Nancy Green. Ces plaintes alléguaient que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada avaient commis à l'égard de M<sup>me</sup> Green des actes discriminatoires fondés sur une déficience, à savoir la dyslexie dans le traitement d'informations auditives. Le Tribunal en était arrivé à la conclusion que les intimés suivaient des pratiques qui avaient tendance à priver d'occasions d'emploi des personnes présentant une incapacité d'apprentissage comme M<sup>me</sup> Green. Le Tribunal a ordonné aux intimés de nommer M<sup>me</sup> Green au poste qu'elle visait, de lui donner la formation linguistique et administrative appropriée, de l'indemniser pour la perte de salaire et de lui verser la somme de 5 000 \$ pour préjudice moral. Le Tribunal a également ordonné aux deux organismes de s'assurer que leur personnel respectait les politiques du gouvernement fédéral dont le but est de prévenir la discrimination, et ce en éduquant et en formant les employés, afin de favoriser le respect de ces politiques.

**Date du renvoi :**  
1996-02-16

**Date de la décision :**  
1998-05-15

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

**Date du renvoi :**  
1996-02-16

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

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

## Jacobs et Jacobs c. Mohawk Council of Kahnawake

Le Tribunal a estimé que le Mohawk Council of Kahnawake avait agi de façon discriminatoire à l'égard de Peter et Trudy Jacobs en adoptant un règlement qui a eu pour effet de révoquer le statut d'Indien de ces derniers au sein de la bande. Le Tribunal a reconnu qu'on ne pouvait ordonner à une collectivité d'accepter des membres dont elle ne voulait pas. Tout en prenant acte du fait que le conseil avait déclaré qu'il allait ignorer toute ordonnance émise à son endroit, le Tribunal a néanmoins ordonné au conseil de bande de cesser tout acte discriminatoire à l'égard des Jacobs et de leur donner accès aux avantages sociaux et aux services offerts aux autres membres de la collectivité.

**Date du renvoi :**  
1994-05-26

**Date de la décision :**  
1998-03-11

**Nombre de jours  
d'audience :** 16

## Singh c. Statistique Canada

Surendar Singh avait allégué que son âge et son origine nationale ou ethnique avaient eu une incidence négative sur ses chances d'avancement au sein de Statistique Canada. La plainte portait sur une série de mesures de dotation en personnel qui, selon M. Singh, avaient été entachées par des considérations discriminatoires. Le Tribunal en est arrivé à la conclusion que l'origine nationale ou ethnique de M. Singh n'avait eu aucune incidence sur les mesures de dotation, mais que son âge avait été un facteur que l'intimé avait pris en considération en refusant d'inclure M. Singh dans la liste de candidats admissibles à un concours de dotation. La plainte était donc fondée. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'attribuer à M. Singh un poste d'économiste dès qu'une occasion raisonnable allait se présenter, de l'indemniser pour la perte de salaire, de lui verser la somme de 3 000 \$ pour préjudice moral, ainsi que les intérêts s'appliquant au montant adjugé.

**Date du renvoi :**  
1997-09-10

**Date de la décision :**  
1998-11-06

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



## Parité salariale

### Alliance de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor

Cet arrêt clé, qui a trait à l'un des premiers cas importants relatifs à la parité salariale qui ont été soumis au Tribunal, donne la première interprétation complète de l'article 11 de la LCDP, qui interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe (voir l'encadré latéral).

Ce cas comportait une plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor en 1984, au nom du groupe Commis aux écritures et règlements (CR), qui est une importante unité de négociation représentée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Ce groupe était composé à 80 p. 100 de femmes et couvrait un très large éventail d'emplois. Le Conseil du Trésor avait allégué que les résultats de l'évaluation des emplois qui avaient été utilisés à des fins de comparaison n'étaient pas assez fiables pour un règlement des plaintes.

La décision du Tribunal a été rendue en deux phases. En 1996, le Tribunal avait statué que les données de l'évaluation des emplois étaient suffisamment fiables pour permettre aux parties de calculer l'écart salarial entre employés de sexe féminin et de sexe masculin qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, tel qu'énoncé dans l'article 11 de la LCDP et dans l'*Ordonnance sur la parité salariale* de la Commission canadienne des droits de la personne.

Une fois que la validité des données fut établie, la Commission devait encore prouver que les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes ne touchaient pas la même rémunération. La Commission, l'Alliance de la

### L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* énonce ce qui suit :

- 1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.
- 2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.
- 3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.
- 4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27 (2).

fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor avaient tous proposé une méthode différente pour évaluer et comparer les salaires. Le Tribunal devait donc déterminer laquelle de ces méthodes était la plus raisonnable et la plus cohérente par rapport à l'article 11 de la LCDP. Toutes les parties avaient convenu que le choix de



- 5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.
- 6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.
- 7) Pour l'application du présent article, «salaire» s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :
  - a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;
  - b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;
  - c) des rétributions en nature;
  - d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;
  - e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

la méthode ne devait pas dépendre du coût qu'aurait à payer en définitive le Conseil du Trésor pour les augmentations salariales qu'il pourrait avoir à accorder à la suite de la décision du Tribunal.

Le principal point en litige avait trait à la composition du groupe professionnel à prédominance

masculine qui devait servir à établir la comparaison salariale. Le Conseil du Trésor avait fait valoir que ce groupe devait être celui à prédominance masculine qui présentait les salaires les plus bas et dont le score moyen obtenu lors de l'évaluation des emplois se situait dans une fourchette de 10 p. 100 par rapport au score moyen obtenu lors de l'évaluation des emplois du groupe CR.

La Commission avait estimé quant à elle que ce groupe devait être divisé en sous-groupes, établis d'après les scores obtenus lors de l'évaluation, et que des groupes professionnels artificiels ou « réputés » à prédominance masculine devaient être constitués à des fins de comparaison. De l'avis de la Commission, ces groupes devaient être composés de sous-ensembles de groupes professionnels à prédominance masculine existants, et ces sous-ensembles devaient avoir obtenu, lors de l'évaluation des emplois, des scores comparables à ceux des divers sous-groupes du groupe CR.

L'Alliance de la fonction publique du Canada avait accepté la méthode de sélection des groupes proposée par la Commission, mais aurait préféré une façon légèrement différente de comparer les salaires.

Des témoins experts avaient préféré l'approche méthodologique adoptée par la Commission et trouvé qu'elle était la plus exacte, la plus équitable et la plus « sensible » aux données. Le Conseil du Trésor n'avait pas produit de preuves d'expert permettant de soutenir sa propre méthode d'évaluation des salaires ou de vérifier que la taille de son échantillon était suffisante. Le Tribunal a statué que l'importance d'un écart salarial devait être déterminée à l'aide

de la méthode proposée par la Commission et que le rajustement des salaires devait avoir un effet rétroactif à mars 1985.

Le gouvernement fédéral n'était pas d'accord avec l'interprétation, faite par le Tribunal, de l'article 11 de la LCDP, et a demandé à la Cour fédérale, au mois d'août 1998, de procéder à une révision judiciaire de la décision.

### Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada

Dans ce cas relatif à la parité salariale, on a abordé de manière approfondie la notion d'« établissement », qui est mentionnée mais non définie dans l'article 11 de la LCDP.

11 (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

La question à laquelle devait répondre le Tribunal était celle de savoir si le groupe à prédominance féminine des agents de bord et le groupe à prédominance masculine des pilotes et du personnel des opérations techniques faisaient partie du même « établissement » aux fins de la comparaison des salaires. Les intimés avaient fait valoir que leur employés étaient répartis en trois unités de négociation agréées et existant depuis longtemps, c'est-à-dire celles des agents de bord, des pilotes et du personnel des opérations techniques, et que ces unités reflétaient des conditions de travail et des qualifications différentes et qu'il s'agissait donc d'établissements fonctionnels distincts dotés de personnel et de politiques salariales différents. Il incombait aux plaignants de prouver que les trois unités faisaient partie du même établissement.

Le Tribunal a statué que les trois unités de négociation étaient des « établissements » distincts aux fins de l'application de l'article 11 de la LCDP, parce que chacune négociait sa propre convention collective et disposait de son propre manuel. Cette décision, qui fait jurisprudence, peut être utilisée pour effectuer des comparaisons salariales dans le cas d'actions en justice relatives à la parité salariale. Ce cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire.

**Date du renvoi :** 1990

**Dates des décisions :**  
1996-02-15 et 1998-07-29

**Nombre de jours  
d'audience :** 258

**Date du renvoi :**  
1996-06-26

**Date de la décision :**  
1998-12-15

**Nombre de jours  
d'audience :** 36

# Révision judiciaire des décisions du Tribunal

Les décisions du Tribunal canadien des droits de la personne sont généralement révisées par la Cour fédérale du Canada, et les demandes de révision vont en augmentant. Ce fait est attribuable en partie à des préoccupations de longue date ayant pour objet les liens administratifs et financiers existant entre le Tribunal et la Commission canadienne des droits de la personne. Bien que l'on ait réglé progressivement des questions liées à l'indépendance et à l'impartialité du Tribunal depuis 1988, et plus récemment, en 1998, par les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le grand nombre de décisions contestées a eu tendance à refléter le manque de confiance du grand public dans la fiabilité des décisions du Tribunal<sup>2</sup>.

Par ailleurs, il est probable que d'autres facteurs qui contribuent au nombre élevé de révisions judiciaires des décisions du Tribunal prennent encore plus d'importance dans l'avenir. Les décisions futures du Tribunal seront plus que jamais susceptibles d'être des premières interprétations de nouveaux articles, ou d'articles modifiés, de la LCDP. Étant donné que la Commission canadienne des droits de la personne peut

compter sur une jurisprudence de plus en plus importante pour s'orienter dans la négociation de règlements, les cas qui seront adressés au Tribunal seront surtout ceux ayant trait à de nouveaux aspects du domaine des droits de la personne, des aspects inexplorés en matière de discrimination, des questions litigieuses liées à la preuve ou des interprétations contradictoires de la jurisprudence. De tels cas sont très susceptibles de faire l'objet d'une révision judiciaire. En outre, le coût élevé que comporte le respect de certaines ordonnances relatives à la parité salariale garantit pratiquement que les intimés vont en appeler des décisions du Tribunal jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada se soit prononcée au sujet de l'article 11 de la LCDP. Étant donné que l'on s'attend à ce que les plaintes relatives à la parité salariale constituent une proportion de plus en plus importante des cas soumis au Tribunal, le nombre de révisions judiciaires est susceptible d'augmenter également.

Le tableau 1 indique combien de décisions du Tribunal ont fait l'objet d'une révision de la part de juridictions supérieures entre 1992 et 1998, et quel a été le résultat de ces contrôles.

---

<sup>2</sup> Depuis janvier 1996, la Cour fédérale a statué 19 fois sur des arrêts du Tribunal, et dans 11 de ces cas, elle a renversé la décision de celui-ci. La raison invoquée le plus souvent pour renverser une décision du Tribunal a été l'erreur en droit.

## Tableau 1

### Révisions judiciaires de décisions du Tribunal, 1992-1998\*

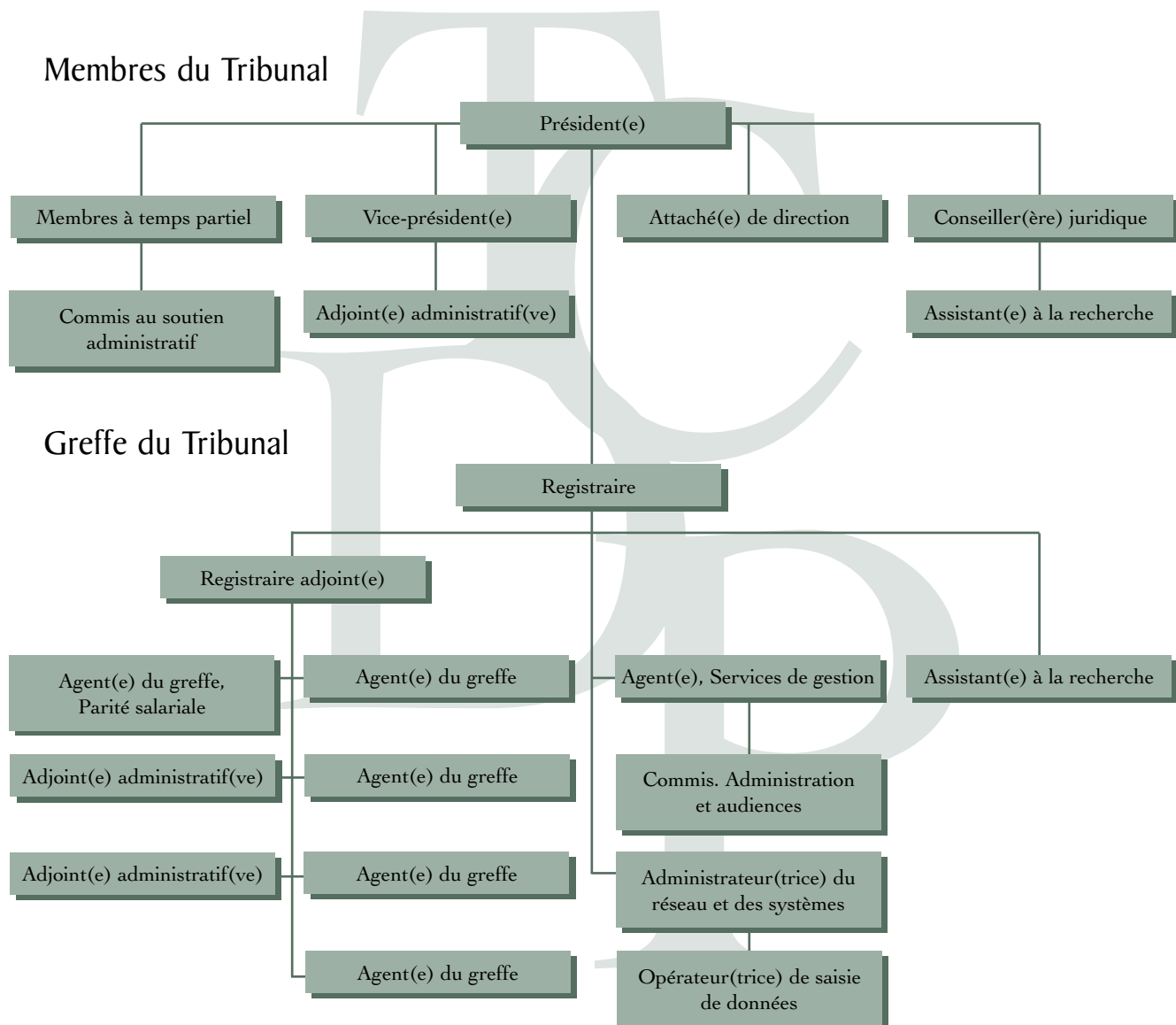
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Total
Cas renvoyés au Tribunal	67	31	35	26	15	23	22	219
Décisions rendues †	32	16	15	9	7	2	0	81
Décisions contestées								
• maintenues	4	1	4	0	0	0	0	9
• renversées	3	1	3	0	0	0	0	7
• retirées	3	1	1	0	1	1	0	7
• à venir	1	4	0	3	2	0	0	10
• total	11	7	8	3	3	1	0	33

\* Les données relatives au règlement des cas par le Tribunal figurent sous l'année au cours de laquelle le Tribunal a été saisi de l'affaire, peu importe le moment où une décision a été rendue ou celui où l'examen judiciaire a été effectué. Par exemple, même si le Tribunal a rendu huit décisions en 1998, aucune d'entre elles ne figure sous la rubrique « Décisions rendues » pour 1998 car toutes renvoient à des plaintes dont le Tribunal a été saisi au cours d'années antérieures. Aucun des 22 cas soumis au Tribunal en 1998 n'avait été réglé à la fin de l'exercice.

† Ne figurent dans cette colonne que les cas où le Tribunal a rédigé et rendu une décision finale, ce qui exclut les plaintes qui ont été retirées et celles ayant fait l'objet d'une médiation.

# Annexe I

## Organigramme



## Annexe 2

### Aperçu du processus d'audience

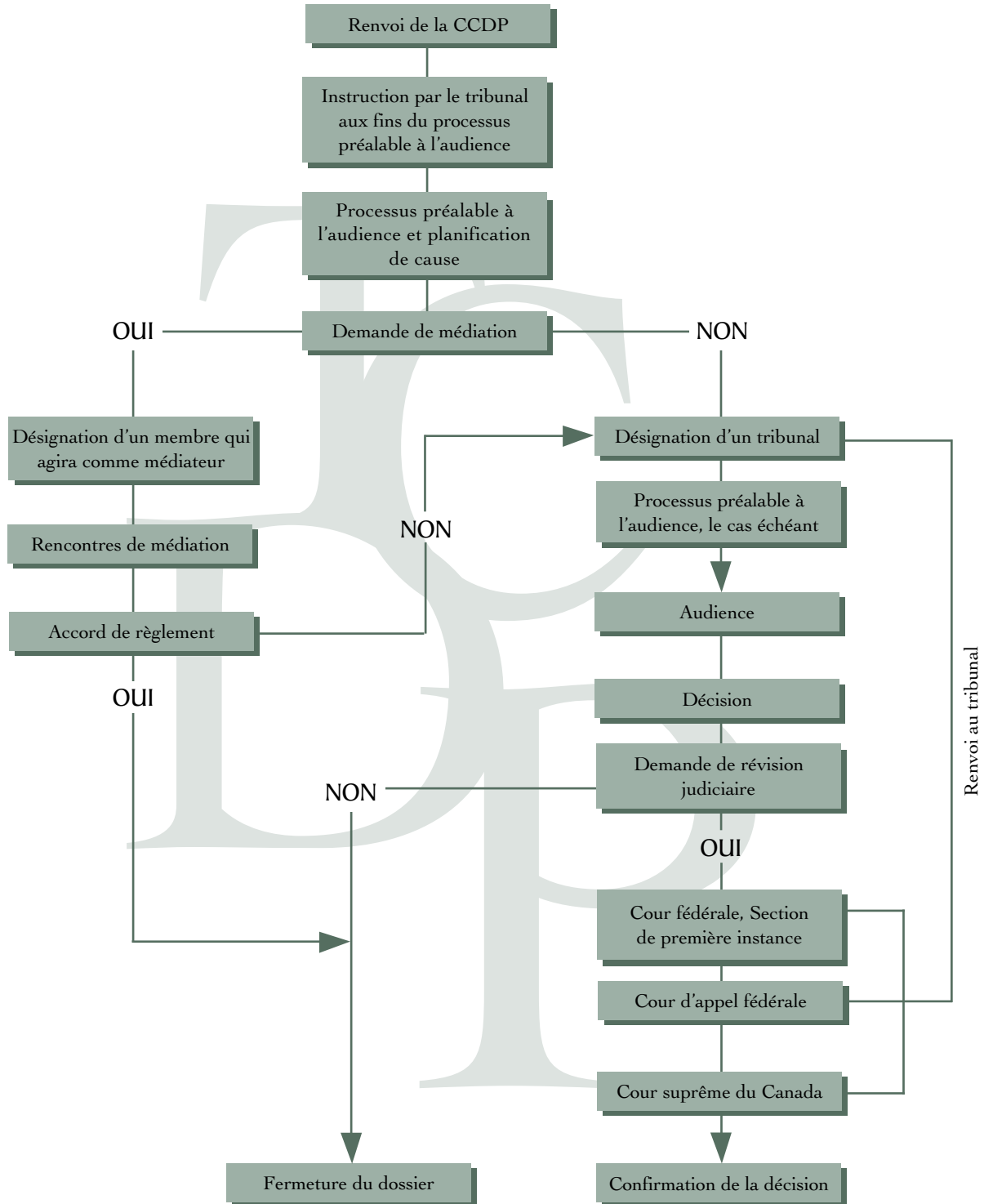
Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne ont une affinité avec le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la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

Le Tribunal peut étudier uniquement les plaintes qui lui sont renvoyées 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 portent sur des questions juridiques complexes, de nouveaux aspects en matière de droits de la personne, des formes de discrimination inexplorées ou des litiges à aspects multiples liés à la preuve qui doivent être entendus sous serment.

Lorsque la Commission renvoie un cas au Tribunal, elle présente généralement devant celui-ci la preuve et les arguments, afin de prouver que l'intimé mentionné dans la plainte a enfreint la LCDP. Le Tribunal agit à titre de juge et rend une décision de façon impartiale.

Le processus d'instruction se déroule par l'entremise d'audiences publiques. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, le Tribunal détermine si des actes discriminatoires ont été commis aux termes de la LCDP. Si tel est le cas, le Tribunal énonce des mesures de réparation appropriées, afin de dissuader l'intimé de commettre de tels actes à l'avenir, ainsi que pour indemniser la victime. Les décisions du Tribunal peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada, qui peut les confirmer ou renvoyer les causes au Tribunal pour que celui-ci les entende à nouveau.

D'après des données relatives à des cas qui ont été réglés entre 1996 et 1998, le Tribunal prend en moyenne un an pour rendre une décision au sujet d'une plainte renvoyée par la Commission canadienne des droits de la personne, si le cas n'est pas réglé par médiation. En moyenne, le Tribunal rend sa décision environ cinq mois après le dernier jour d'audition. Les cas qui portent sur la parité salariale sont l'exception. Ceux qui aboutissent à la tenue d'audiences en bonne et due forme nécessitent en moyenne 175 jours d'audition et coûtent chacun plus de 700 000 \$.



Nota : Il peut arriver qu'on s'écarte de la procédure habituelle pour répondre aux besoins d'une affaire particulière.

## Annexe 3

### Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

#### Anne Mactavish

##### Présidente

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 et présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil, et plus particulièrement dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association du barreau du comté de Carleton, M<sup>me</sup> Mactavish a enseigné le droit de l'emploi à l'Université d'Ottawa et donné des cours d'éthique juridique et de formation à l'assistance juridique dans le cadre du programme 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, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à la Osgoode Hall Law School, et 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 d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de vingt ans.

#### Guy Chicoine

##### 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 & Grimsrud, où il pratique dans le domaine du droit commun, et plus particulièrement dans les secteurs du droit immobilier, du droit commercial, du droit matrimonial et du contentieux des affaires civiles et des affaires criminelles.

#### 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 dans le domaine du droit constitutionnel, des droits de la personne et du contentieux civil, au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton (Alberta). 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. Elle est également l'auteure de l'ouvrage *Canadian Human Rights Act*.

#### 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<sup>me</sup> Devins a été membre de la Commission des droits de la personne de l'Ontario; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de la Commission au cours de la dernière année de son mandat.

## Roger Doyon

### Québec

Roger Doyon a été membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, et 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 liés aux conflits de travail. M. Doyon a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.

## 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 la même année, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Feng, et se spécialise en droit civil, droit commercial, droit des sociétés et droit administratif. Membre de l'ancien 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 a fait partie de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de

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 Pensa & Associates de London (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<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 jusqu'à sa retraite, qu'elle a prise en 1997. M<sup>me</sup> Roberts a également 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. Détenteur d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université du Rajasthan à Jaipur (Inde), M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et siégé à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1998.

## Annexe 4

### Greffe du Tribunal canadien des droits de la personne

Le greffe du Tribunal canadien des droits de la personne assure le soutien administratif, organisationnel et opérationnel du Tribunal, notamment en planifiant et en organisant la tenue d'audiences, en contribuant au travail de recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

#### Personnel du greffe

<b>Registraire</b>	Michael Glynn
<b>Registraire adjointe</b>	Gwen Zappa
<b>Conseiller juridique</b>	Greg Miller
<b>Agents du greffe</b>	Suzie Blier Bernard Fournier Holly Lemoine
<b>Administratrice des systèmes</b>	Julie Sibbald
<b>Adjointe à la recherche</b>	Nicola Hamer
<b>Activités du greffe</b>	David Curtin
<b>Adjointes administratives</b>	Lorraine Gordon Thérèse Roy