



# Rapport Annuel **2010**



**Accès à la justice pour les Canadiens ordinaires**

160, rue Elgin, 11<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4  
Téléphone: 613-995-1707 | Télécopieur: 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070 | Courriel: registrar@chrt-tcdp.gc.ca



©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

HR61-2010 - 978-1-100-52966-0  
HR61-2010F-PDF; 978-1-100-96617-5

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2010

# TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE .....	2
MESSAGE DU DIRECTEUR EXÉCUTIF .....	4
VISION - Accès à la justice pour les Canadiens ordinaires .....	5
CE QUE NOUS FAISONS .....	6
CADRE DE TRAVAIL DE RÉOLUTION DES PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE .....	7
MÉDIATION .....	8
PROCESSUS AMELIORÉ DE RÈGLEMENT DES PLAINTES .....	10
RÈGLES ET PROCÉDURES DU TRIBUNAL .....	11
GOVERNANCE ET GESTION .....	12
LA JURISPRUDENCE .....	13
ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION .....	19
MEMBRES DU TRIBUNAL - Biographies .....	21
Membres à plein temps .....	21
Membres à temps partiel .....	22
POUR OBTENIR DE L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE .....	24

# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

C'est un grand honneur pour moi que celui de partager avec vous l'information et les perspectives relatives à la vision qui nous guide au sein du Tribunal canadien des droits de la personne et de vous communiquer l'exécution du mandat d'arbitrage pour l'année 2010.

Le 2 novembre 2009, date à laquelle ma nomination à titre de présidente du Tribunal canadien des droits de la personne à pris effet, j'ai commencé à explorer les façons de rendre le Tribunal plus accessible à l'ensemble des Canadiens. Pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité, ma question a été de savoir comment permettre aux Canadiens ordinaires d'obtenir plus rapidement une audience tout en préservant l'équité. Quels sont les outils, méthodes et processus qui pourraient permettre d'améliorer le système actuel au Tribunal? Par ailleurs, comment pourrais-je miser sur le succès de mes prédécesseurs?

Ces réflexions, issues de mon travail en tant qu'avocate des droits de la personne pendant plus de 20 ans, ont inspiré ma vision pour le Tribunal : « Permettre aux Canadiens ordinaires d'accéder à la justice. » En modelant cette vision, j'ai travaillé en étroite collaboration avec mes collègues du Tribunal (durant les sessions de formation et les réunions où chacun a apporté sa contribution) ainsi que des intervenants dans le domaine des droits de la personne, des avocats et des juges, afin de recueillir leurs commentaires, leurs idées et leur soutien.

Qu'est-ce que cette vision signifie en termes concrets? Ma vision implique en grande partie d'offrir la médiation évaluative ainsi que la médiation fondée sur les intérêts tout au long du continuum du processus d'arbitrage : (i) dès la date du renvoi et avant le dépôt des précisions (médiation évaluative préalable à la divulgation); (ii) après le dépôt des précisions (médiation évaluative après divulgation) et (iii) durant une audience.

Les principaux obstacles pour permettre l'accès à la justice aux plaignants dans le domaine des droits de la personne sont les frais juridiques et les retards. J'aspire à pouvoir donner aux Canadiens ordinaires la possibilité de se faire entendre sans avoir à engager d'importants frais juridiques. À cet égard, le Tribunal offre une conférence de médiation dans un endroit sûr où la confidentialité est préservée, où les parties peuvent discuter « officieusement » de la solidité de leur dossier avec un membre du Tribunal. L'objectif est d'aider les parties à mieux comprendre leur cas, ce qui aboutit souvent à un règlement éclairé. Le règlement est réparateur. Le règlement favorise la fermeture émotionnelle et permet aux parties d'avancer. Les règlements épargnent également aux parties les coûts financiers et émotionnels superflus liés aux audiences. Lorsque les parties ne parviennent pas à régler les plaintes, l'objectif du Tribunal est d'offrir des audiences équitables dans un laps de temps court. Les décisions sont importantes, faisant jurisprudence pour les parties, le public et pour la résolution de plaintes à l'avenir.

Le problème des frais juridiques est devenu particulièrement sensible en octobre 2009 lorsque la Cour d'appel fédérale décida que le Tribunal ne pouvait accorder d'indemnité pour les frais juridiques engagés par un plaignant ayant obtenu gain de cause (*Procureur général Canada c. Mowat*, 2009 Cour d'appel fédérale 309). La plaignante, qui avait été victime de harcèlement sexuel, s'est exposée à d'importants frais juridiques mais n'a reçu des indemnités de discrimination qu'à hauteur de la somme de 4 000 \$.

Le phénomène des parties qui comparaissent sans avocat est en augmentation. Compte tenu de la décision relative au cas *Mowat*, qui dissuade vivement les plaignants de recourir aux services d'un avocat, nous sommes convaincus que cette tendance s'accélère. Avant le cas *Mowat*, un plaignant avait la possibilité de récupérer ses frais juridiques. Actuellement, un plaignant qui obtient gain de cause peut ne pas être enclin à prendre le risque de poursuivre jusqu'à l'audience avec l'aide d'un avocat, sans avoir l'assurance de récupérer ces frais judiciaires. Cette situation aurait pour effet de voir des plaintes pour discrimination abandonnées sans contrôle judiciaire.

Le processus amélioré de règlement des plaintes évoqué dans ce rapport envisage des changements fondamentaux dans le processus du Tribunal, tels que la gestion intensive des cas préalablement à l'audience et les efforts accrus sur le plan de la médiation. Pour avancer cette approche, le Tribunal a modifié le processus des plaintes pour circonscrire les questions en litige et pour limiter la durée des audiences en mettant l'accent sur les faits en litige. Une évaluation préliminaire des changements indique des résultats positifs. Par exemple, sur 30 cas utilisant la médiation évaluative en 2010, 80 %, c'est-à-dire 24 cas, ont été réglés en utilisant cette approche efficace en termes de coût (2 cas présentement restent ouverts). Nous estimons que le règlement de ces cas au moyen de la médiation évaluative a permis au Tribunal et aux parties de gagner environ 41 semaines d'audience, ce qui se traduit par des économies de coût d'environ 390 000 \$ au total. Préoccupés par le besoin d'éliminer les délais inutiles dans le traitement des cas, nous avons travaillé dur pour nous assurer que chaque cas était activement géré.

Depuis la fin de l'année 2009, chaque partie à une plainte a été activement encouragée à identifier et à admettre toutes les questions non-litigieuses et, par ailleurs, à accepter les déclarations sous serment de l'autre partie, au lieu de témoignages d'experts. Cette mesure économise à la fois des frais juridiques pour les parties et des frais d'audience pour les contribuables canadiens. Les conférences préparatoires à l'audience, durant lesquelles le Tribunal a travaillé avec les parties pour entériner des accords concernant les faits et faire le tri des problèmes ont permis de réduire de moitié les temps d'audience dans certains cas. Voici les exemples de deux décisions renvoyant expressément à ma vision de l'accès à la justice : (i) *Breast c. White Lake First Nation No. 128*, 2010 TCDP 10 (aux paragraphes 24 et 25); et, (ii) *Roopnarine c. la Banque de Montréal*, 2010 TCDP 5 (au paragraphe 36). D'autres détails de ces cas sont présentés dans la section Jurisprudence de ce rapport.

En 2008, le Parlement a révoqué l'Article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette mesure positive permet aux Premières nations et à leurs membres de déposer des plaintes pour discrimination découlant de la *Loi sur les Indiens* auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Les Premières nations et ses membres peuvent à présent bénéficier d'une protection totale et des avantages procurés par la *Loi*. À la suite de cet amendement, nous nous attendons à une nette augmentation du nombre de cas renvoyés devant le Tribunal par la Commission, comme cela a été signalé dans le rapport annuel de 2009 publié par la Commission canadienne des droits de la personne. Ce nouveau type de plaintes de grande portée risque de soulever des problèmes complexes d'un nouvel ordre, exigeant une réconciliation de la législation anti-discrimination avec les lois coutumières et les traditions juridiques des Premières nations. Le Tribunal prévoit des plans pour répondre à cette augmentation potentielle du nombre de cas qu'il s'attend à devoir gérer, ainsi que de leur complexité. Le Tribunal n'attend que l'opportunité de travailler avec les communautés des Premières nations pour savoir comment faciliter l'accès à la justice par ses membres, de façon innovatrice et efficace en termes de coûts, tout en respectant les sensibilités culturelles.

Pour parler de 2011, je continuerai de travailler en étroite collaboration avec les intervenants alors que le Tribunal avance dans ses efforts pour gérer efficacement et équitablement les opérations et pour améliorer ses processus et pratiques de gestion des cas.

Enfin, j'ai été aidé dans cet important projet par un personnel qualifié ainsi que les membres du Tribunal activement engagés dans la gestion du changement qui n'ont pas cessé, dans le même temps, d'effectuer leurs tâches avec soin, respect et professionnalisme.



Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M.  
Présidente et première dirigeante

# MESSAGE DU DIRECTEUR EXÉCUTIF

C'est un grand plaisir pour moi de partager l'information et les perspectives concernant les activités opérationnelles et administratives clés ainsi que certains événements qui ont eu lieu en 2010.

**Présentation de l'organisation** - En 2010, le Tribunal a entériné plusieurs changements afin de passer à une nouvelle approche innovatrice permettant d'accélérer le règlement de plaintes, de rendre la gestion des cas plus efficace et, dans le même temps, de garantir un accès en temps utile à la justice pour les canadiens ordinaires.

Le Tribunal a mis en œuvre ces changements à la fois sur les plans administratif et opérationnel. À cet égard, si la gestion du changement présente des défis, elle est aussi source de récompenses. Le Tribunal s'est attaqué de plein front à ces défis dans l'intérêt des intervenants, et notamment, pour les Canadiens ordinaires qui cherchent à obtenir justice, les contribuables et le personnel du Tribunal.

**Environnement de travail et administration** - Créer un environnement de travail sain est une priorité pour la gestion. Une évaluation du milieu de travail a été menée et des mesures ont été prises concernant la plupart des recommandations. Au niveau administratif, nous nous sommes engagés à simplifier les services et à développer l'efficacité au sein d'une micro agence. Les politiques et les procédures pour définir les rôles et les responsabilités ainsi que les décisions appropriées de la direction en ce qui concerne l'exécution ont été mises en œuvre. Nous avons commencé à travailler sur le Profil de risque de l'organisation afin de créer une structure de gestion fondée sur les risques. Nous avons entrepris une évaluation des contrôles internes afin d'identifier des opportunités d'amélioration. Le Tribunal a dû, dans le même temps, faire face à un important litige en matière d'approvisionnement de longue date à son encontre, qui consommait une part importante de ses ressources financières et humaines, actifs qui auraient été mieux employés au soutien de la vision de la présidente, qui était de permettre aux Canadiens ordinaires d'accéder à la justice. Le Tribunal a misé sur ses relations avec d'autres hauts fonctionnaires du gouvernement et a également engagé des experts en ressources humaines pour obtenir leurs conseils sur un large éventail d'activités nécessaires dans ce domaine afin de faciliter la gestion du changement. Le Tribunal a, par ailleurs, pris des mesures proactives pour explorer des façons plus efficaces de gérer les risques rattachés à la fonction informatique.

**Opérations du greffe** - Les activités principales du service Opérations du greffe incluent : (i) Contrôle et préparation du dossier de gestion des cas; et (ii) organisation et soutien du travail des membres à temps partiel et à plein temps pour mener les activités de médiation et tenir les audiences en vue de régler les plaintes. Durant cette période de changement, le service Opérations du greffe a réussi à préserver son niveau de service élevé. Il a été impliqué dans d'actives mesures de gestion des cas telles que la mise en œuvre d'un processus amélioré pour accélérer le règlement des plaintes en mettant l'accent sur la méthode de médiation évaluative nouvellement introduite ainsi que sur l'utilisation du processus de médiation afin de limiter les questions, d'établir les faits et de clarifier la *loi*.



F. Gloade  
Directeur exécutif

# VISION - Accès à la justice pour les Canadiens ordinaires

La Cour d'appel fédérale a exprimé son opinion que Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) avait, dans le passé, incorrectement géré le processus d'audience en laissant certains cas consommer un temps et des ressources considérables, par ex., cette audience pour une équité salariale qui dura 11 ans (*Société canadiennes des postes c. Alliance de la Fonction publique du Canada*), R.C.F. 56. Dans ce cas particulier, le juge des demandes a fait remarquer : « une audience judiciaire sans discipline ni échéance entraîne à la fois des retards et un déni de justice. »

Evidemment, pour qu'une audience assure un accès à la justice, les procédures doivent demeurer ciblés et le temps doit être géré de façon efficace. Cependant, à un certain point, les principes de justice naturelle imposeront des limites à la recherche d'efficacité dans la conduite d'une audience quasi-judiciaire. Est-ce que l'accès amélioré à la justice peut être trouvé en dehors du processus d'audience formelle ? La réponse à cette question peut être fournie dans l'examen de l'expérience des tribunaux de l'Alberta avec la résolution des disputes judiciaires.

Les tribunaux de l'Alberta ont adopté en 1996 un programme de Règlement judiciaire des différends qui est basé sur les anciennes méthodes alternatives de résolution des différends offertes depuis la fin des années 1980. Le Règlement judiciaire des différends est défini comme étant un processus volontaire et consensuel dans lequel les parties à un différend, après avoir déposé une action devant la Cour (et, le plus souvent à une date rapprochée du procès), cherchent à se faire aider par un juge en RJD afin de trouver une résolution avant la commencement de l'audience, lors d'un mini procès, d'une médiation de facilitation ou d'évaluation ou d'un règlement judiciaire des différends exécutoire, afin de régler le différend avant le procès.<sup>1</sup>

L'utilisation du règlement judiciaire de différends par l'Alberta a été bénéfique pour le système judiciaire, de manière directe et indirecte, limitant l'utilisation des ressources de la Cour, les temps d'attente, entraînant des économies de coût à la fois pour les participants directs du règlement judiciaire de différends et pour l'ensemble du système judiciaire. Le Juge en chef adjoint Rooke a reconnu et indiqué que le règlement judiciaire de différends

n'était pas un mécanisme limité aux seuls tribunaux, mais qu'il était également ouvert et recommandé pour les tribunaux administratifs ainsi que d'autres conseils et agences d'arbitrage. Les données du Juge en chef adjoint Rooke ont démontrées que 89% des cas étaient résolus à l'étape du règlement judiciaire de différends ou étaient attribuables au processus de règlement judiciaire de différends, en utilisant une des méthodes différentes de médiations, incluant la médiation évaluative.<sup>2</sup>

## Engagement de la fonction publique

Au Tribunal, nous travaillons fort pour embrasser les changements nécessaires aux fins d'améliorer la façon dont les Canadiens sont traités par le gouvernement fédéral. Le Greffier du Conseil privé a remarquablement exercé son leadership dans ce domaine et le Tribunal est fier de pouvoir citer plusieurs initiatives de ce rapport qui soutiennent la vision du Greffier.

### Greffier du Conseil privé et Secrétaire du Cabinet

#### *17<sup>ème</sup> rapport annuel au premier ministre – Mars 2010*

La voie à suivre impliquera de responsabiliser les fonctionnaires à tous les niveaux afin de trouver des façons plus rentables d'offrir de meilleurs services aux Canadiens et de fournir des conseils de meilleurs qualités au gouvernement. Tous les fonctionnaires ont un rôle à jouer dans cet effort. Notre avenir, et notre vocation en tant que fonctionnaires, est entre nos mains.

Les milieux de travail aujourd'hui doivent également encourager et faciliter l'innovation, tout comme susciter les opportunités pour des améliorations à la fois marginales et à grande échelle de notre niveau d'efficacité. Notre mission essentielle en tant que fonction publique est toujours entravée par le temps et l'argent alloués à l'administration interne. En parlant avec des fonctionnaires, je réalise leur net désir de faire les choses différemment et de les faire mieux. Nous devons trouver les moyens de nous y atteler et de soutenir cet enthousiasme pour, en fin de compte, améliorer notre capacité à remettre des résultats pour les Canadiens.

1 John Daniel Rooke, « Le palais de justice multi-portes est ouvert en Alberta : le Règlement judiciaire des différends est institutionnalisé à la Cour du Banc de la Reine, Thèse de Maîtrise en droit (Printemps 2010) »

2 John Daniel Rooke, « Améliorer l'excellence : Rapport d'évaluation du programme de règlement judiciaire de différends à la Cour du Banc de la Reine (1er juin 2009) »

# CE QUE NOUS FAISONS

Le Tribunal est responsable d'appliquer les principes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, (la loi) prévue pour protéger les individus de la discrimination. La *Loi* énonce que tous les Canadiens ont droit à l'égalité, à l'égalité des chances, au traitement équitable et à un environnement exempt de discrimination. La *Loi* interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y inclus la grossesse), l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y inclus la dépendance à la drogue) ou l'état de personne graciée. Maintenir des différences de salaires entre les travailleurs masculins et féminins effectuant un travail de valeur égale, dans le même établissement, est également interdit par la *Loi*.

## Rapports ministériels sur le rendement du Tribunal

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-eng.asp>

La *Loi* s'applique uniquement aux employeurs ou fournisseurs de services sous réglementation fédérale, tels que les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les entreprises d'expédition et de camionnage interprovincial ainsi que les entreprises de télécommunication et de radiodiffusion. La *Loi* interdit également les télécommunications et les messages Internet susceptibles d'exposer les personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou pour d'autres motifs de discrimination interdits.

## Rapports sur les plans et les priorités

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/plans-eng.asp>

Le Tribunal est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne; il détermine si les faits allégués constituent des actes discriminatoires aux termes de la *Loi*. Le Tribunal est par ailleurs habilité à examiner les plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs du gouvernement fédéral et à ceux des entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale et comptant plus de 100 employés.

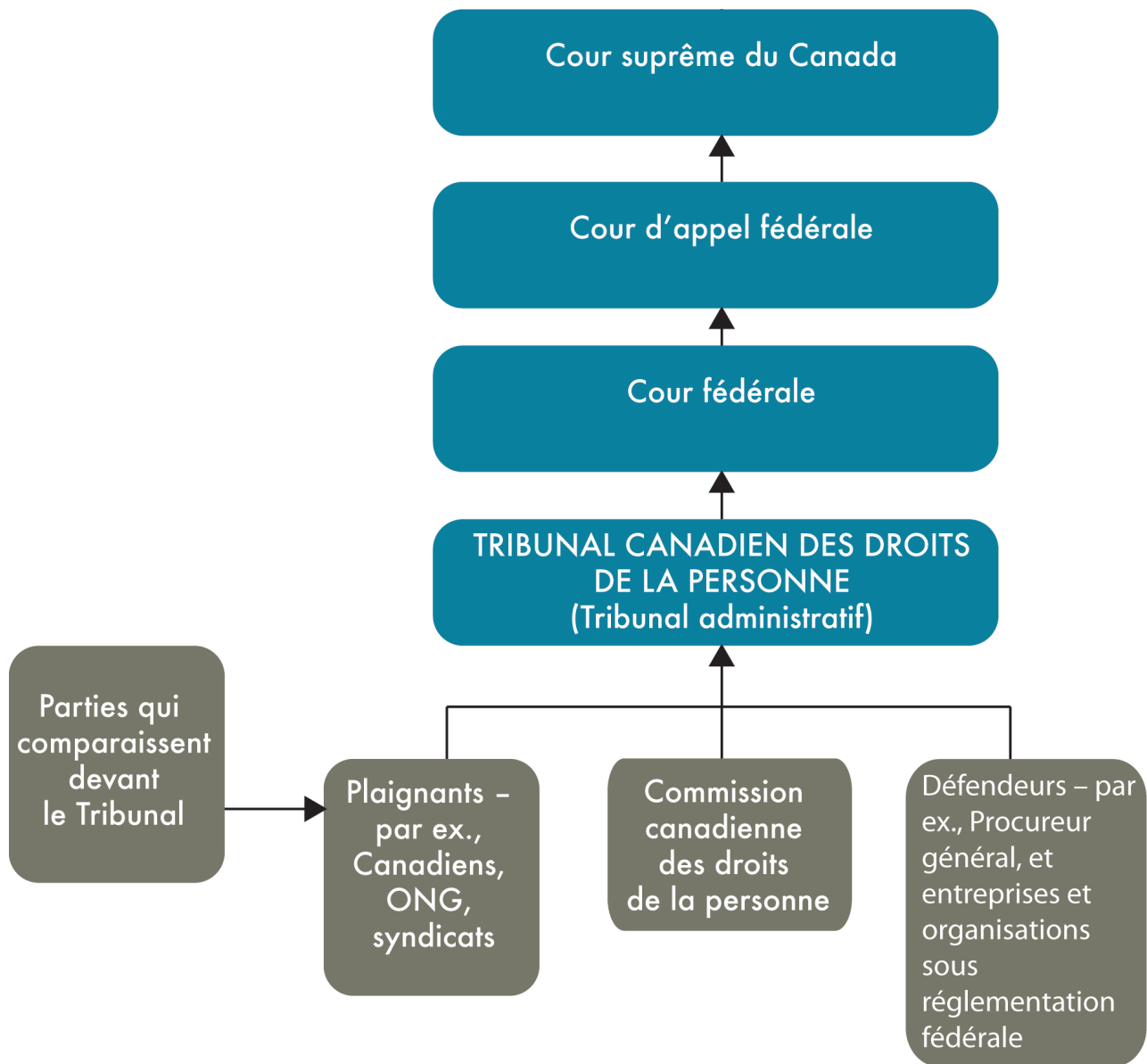
Le Tribunal s'apparente à une cour de justice, mais il a un caractère moins officiel et il n'instruit que les causes portant sur la discrimination. Comme les cours de justice, le Tribunal est strictement impartial. À la différence des cours, toutefois, il offre une instance informelle où les parties peuvent exposer leur cause sans recourir à un avocat et sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve. Les parties témoignent elles-mêmes ou convoquent des témoins qui peuvent être soumis à un contre-interrogatoire. Les preuves documentaires sont admises. L'audience prend fin avec la présentation des plaidoiries.

Le Tribunal se compose de décideurs en matière de droits de la personne et de médiateurs dotés d'une vaste expérience dans ces fonctions. Lorsque le plaignant et l'intimé le désirent, un membre du Tribunal est désigné pour les aider à régler leur différend dans le cadre d'une médiation. S'ils refusent ou si la médiation échoue, un membre du Tribunal entend la plainte et rend sa décision par écrit. Les parties peuvent toujours s'entendre entre elles pour régler la plainte tant que le Tribunal n'a pas rendu sa décision. La Cour fédérale peut se pencher sur les décisions du Tribunal à la demande de l'une ou l'autre partie.

Le greffe s'acquitte des responsabilités administratives du Tribunal. Il planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et ses membres. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement. Les détails des activités du greffe, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, la responsabilisation de la gestion et l'administration publique, sont exposés dans les rapports sur le rendement du Tribunal.



# CADRE DE TRAVAIL DE RÉOLUTION DES PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE



# MÉDIATION

Une pierre angulaire du processus de règlement des plaintes du Tribunal est son programme de médiation. Ce programme vient d'être amélioré pour inclure une composante évaluative et de gestion des cas.

« Tout bien considéré, mon expérience m'a appris que les avantages de la médiation l'emportent sur les détriments et que la médiation pouvait être extrêmement utile pour réduire l'ampleur du problème d'accès à la justice et en atténuer la sévérité... »

« La médiation n'est pas une panacée pour les maux du système de justice civile, mais c'est une étape en chemin. Mise sagement en œuvre, évaluée de façon réaliste et mesurée par rapport aux attentes pragmatiques, elle détient la promesse de dividendes immenses pour nos citoyens et pour notre système de justice civile. »

**Honorable Warren K. Winkler, juge en chef de l'Ontario :**  
*Document intitulé « Accès à la justice — La médiation judiciaire : Panacée ou paria? »*

Le Tribunal propose la médiation à diverses étapes du processus. La première est une médiation évaluative précoce qui a lieu au début du processus. Durant une médiation évaluative précoce, le membre du Tribunal peut évaluer les forces et les faiblesses relatives des positions avancées par les parties et peut fournir aux parties un avis non contraignant quant à l'issue probable de l'instruction. L'évaluation du cas est ajoutée au modèle existant qui est basé sur les intérêts

Le Tribunal continue de respecter les besoins des parties pour favoriser un plus large éventail de solutions ou de résolutions qui permettent de les aborder. Le membre qui anime la médiation est respectueux des exigences uniques de chaque cas. Le membre cherche à offrir aux parties une opportunité d'être « entendues » (c.-à-d. de bénéficier d'une clôture d'arbitrage sans un arbitrage complet coûteux). Ensuite, selon ce qui est approprié, lors d'une session complète ou en caucus privé, le membre offre ses directives quant à l'évaluation qui visent à donner aux parties une évaluation réaliste des résultats possibles du cas. Ceci se fait dans les confins d'un environnement confidentiel et favorable pour les parties, incluant les plaignants non représentés.

La médiation est également offerte au moment où les parties ont déposé leurs précisions et divulgué leur cas. En général, il est possible de la tenir environ deux semaines avant l'audience. Durant une médiation tenue après divulgation, le membre du Tribunal procédera tel que décrit aux paragraphes ci-dessus. Toutefois, à ce stade, les parties sont prêtes à passer à une audience complète et elles sont en général mieux informées des forces et faiblesses relatives de leurs positions.

« Quand un tribunal des droits de la personne fournit l'occasion aux parties d'évaluer leur cas lors d'une « audience » de médiation, ces dernières ont une chance de mieux comprendre et d'identifier quel pourrait être le moyen approprié de le régler. Ce processus est plus efficace lorsque toutes les questions sont identifiées et ce, dès que possible, tout en gardant à l'esprit une approche au cas par cas. Essentiellement, les parties bénéficient d'un avis juridique concernant les forces et les faiblesses de leur cas. Si tout cela permet de parvenir à un règlement, nous parlons de règlement éclairé. Les parties ont participé à la prise de décision et, par conséquent, sont responsabilisées et satisfaites de la décision. C'est cela, l'accès à la justice. Cette philosophie déjà adoptée par les tribunaux, qui est orientée vers la résolution des conflits, ne remet pas en jeu l'importance des décisions des cours et des tribunaux qui fixent les limites et élaborent les principes de loi. »

**Michèle Rivet** - première présidente du Tribunal des droits de la personne du Québec.

Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, avec le consentement des parties, le membre peut aider ces dernières à limiter les questions à débattre durant l'audience. De plus, les parties peuvent choisir d'utiliser la médiation à tout moment, avant et pendant l'audience

**« La médiation évaluative doit être utilisée dès que possible pour parvenir à un règlement. »**

*Dr Ian Holloway QC, professeur et doyen de la faculté de droit, Université Western Ontario.*

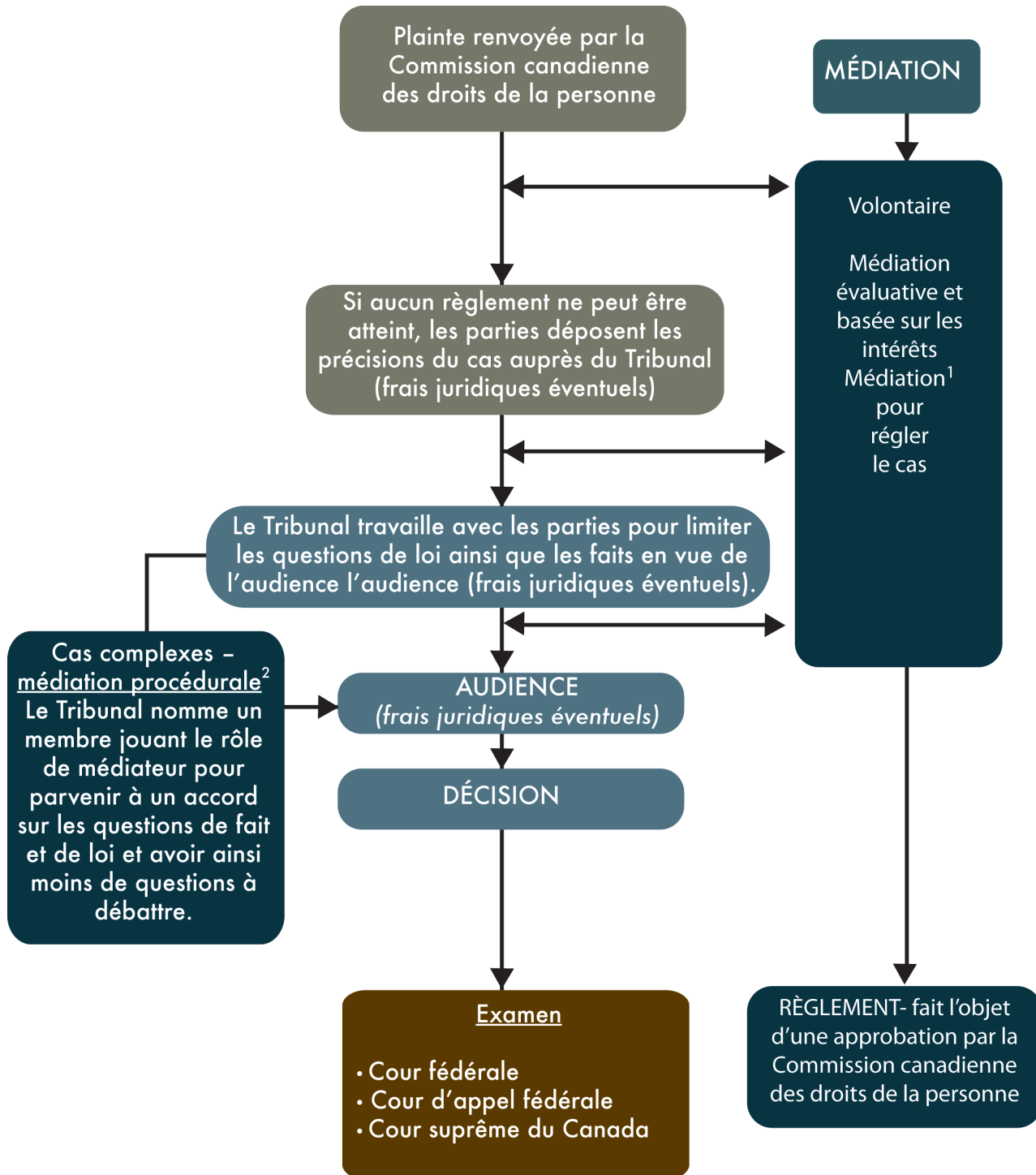
En 2010, le Tribunal a mené 30 sessions de médiation, 2 d'entre elles étant toujours à l'étape de médiation active au 31 décembre 2010. Sur ces sessions de médiation, 16 impliquaient des plaintes contre les gouvernements et 12 des plaintes contre des entreprises privées. En 2010, les plaintes qui ont fait l'objet d'une médiation relevaient des motifs suivants: race (6); origine nationale ou ethnique (5); couleur (5); religion (2); âge (2); sexe (8); état matrimonial (1); situation de famille (6); déficience (12) et état de personne graciée (1).

Sur ces 30 cas utilisant la médiation évaluative, 80 % d'entre eux, c'est-à-dire 24 cas, ont pu être réglés. On estime que le règlement de ces cas au moyen de l'unique forme de médiation du Tribunal a permis à ce dernier ainsi qu'aux parties de gagner environ 41 semaines d'audience. Le Tribunal évalue les économies associées à 41 semaines d'audience gagnées à la somme de 390 000 \$ pour le Tribunal. L'ensemble du système judiciaire a également réalisé des économies significatives. Plus que tout, cela a été aussi le cas des parties et celles-ci ont pu connaître une forme de guérison réparatrice et en retirer des avantages émotionnels difficiles à quantifier.

« Le processus de médiation évaluative faisait partie intégrante de l'aide apportée aux parties pour atteindre un règlement par la médiation dans une telle affaire compliquée. Les parties bénéficient grandement d'entendre un point de vue d'évaluation de leur cas avant d'atteindre le point de non retour lors d'une audience devant le Tribunal. Le processus a permis de revoir les forces et les faiblesses des positions des parties tout en ne perdant pas de vue le règlement. Je recommanderais vivement ce processus à mes clients à l'avenir. »

**Nicole Chrolavicius**, *Barrister & Solicitor – Bakerlaw.ca*

# PROCESSUS AMELIORÉ DE RÈGLEMENT DES PLAINTES



1 *Médiation évaluative* - Le membre du Tribunal tenant la médiation évalue les forces et les faiblesses relatives des positions avancées par les parties et peut fournir aux parties un avis non contraignant quant à l'issue probable de l'instruction.

2 *Médiation procédurale* - Le membre du Tribunal qui mène la médiation aide les parties à restreindre les questions en litige les questions de faits et de droit afin de les clarifier et donne son support aux parties pendant qu'ils se concentrent sur la résolution de la plainte.

# RÈGLES ET PROCÉDURES DU TRIBUNAL

Le Tribunal a développé les règles, procédures et guides suivants pour aider les parties dans leurs relations avec le Tribunal et, en outre, développer et présenter leur cas devant le Tribunal :

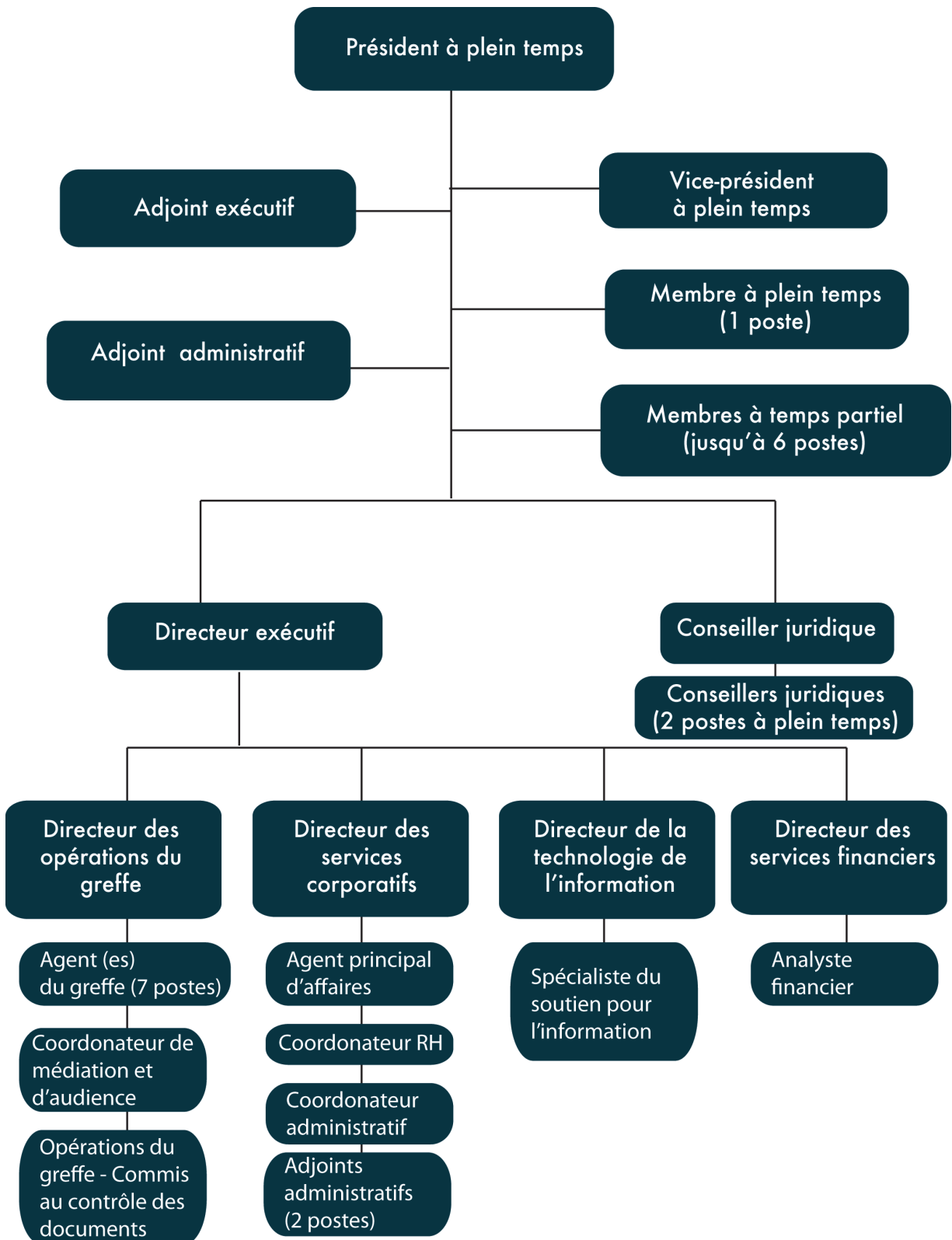
- *Note de pratique No. 1 du Tribunal canadien des droits de la personne* — Opportunité des audiences et des décisions
- *Note de pratique No. 2 du Tribunal canadien des droits de la personne* — Représentation des parties par des non-avocats
- *Note de pratique No. 3 du Tribunal canadien des droits de la personne* — Gestion des cas
- *Glossaire du Tribunal 2010*
- *Règles des procédures du Tribunal canadien des droits de la personne* - Ces règles gouvernent toutes les séances avant comparution au Tribunal en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne
- *Procédures de médiation évaluative*
- *Guide du fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi (TEME)* - Ce Guide donne de l'information générale sur la structure, le rôle et les fonctions du TEME.

*Il est possible de trouver d'autres détails concernant les règles, procédures et guides du Tribunal sur le site: [chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/trp-rpt-eng.asp](http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/trp-rpt-eng.asp)*

« Mon mandat de trois ans en tant que membre à temps partiel du Tribunal s'est terminé en décembre 2010, quelques mois seulement avant mon 80<sup>ème</sup> anniversaire. Je n'avais pas envisagé de demander à le renouveler jusqu'à ce que la présidente Chotalia m'entraîne dans une discussion et m'énonce ses objectifs pour le Tribunal, à savoir : faire en sorte que les Canadiens ordinaires puissent avoir plus facilement accès à la justice, particulièrement en raccourcissant le processus pour les instructions et en rendant les médiations plus efficaces en ajoutant l'évaluation au rôle du médiateur. La détermination de la présidente à réussir dans ce sens m'a convaincu de demander un autre mandat de trois ans et celui-ci m'a, en définitive, été accordé. Je suis convaincu que le travail de la présidente Chotalia garantira l'accès à la justice pour les Canadiens ordinaires et je suis enthousiaste à l'idée de l'aider de toutes les manières qui sont en mon pouvoir. »

**Wallace Craig** - *Membre du Tribunal canadien des droits de la personne*

# GOVERNANCE ET GESTION



# LA JURISPRUDENCE

L'essentiel du travail du Tribunal consiste à tenir des médiations et des audiences et à rendre des décisions sur requêtes et des décisions. Le Tribunal entend des cas se rapportant à un large éventail de questions. Le texte complet de l'ensemble des décisions est disponible sur le site Web du Tribunal.

## Décisions et décisions sur requêtes

### Décisions

Aux fins de ce rapport, une « décision » est définie comme étant un ensemble de motifs juridiques émis par un membre ou plusieurs membres du TCDP qui tranche en fait sur la question de savoir si une pratique discriminatoire a eu lieu dans un cas donné.

Cela, par conséquent, exclut les raisons où :

- La seule véritable question en litige devant le Tribunal est de savoir quel type d'ordonnance correctrice est approprié
- La plainte est rejetée pour défaut de poursuite par le plaignant
- La plainte est rejetée pour défaut de compétence, abus de processus, retard, rupture irréparable de l'équité, etc.
- La question soulevée devant le Tribunal est une requête a fin d'émettre une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve.

Il doit être noté que les motifs émis en ce qui concerne les questions contenues dans la liste susmentionnée sont classifiées en tant que décisions sur requête. Elles sont traitées dans la section suivante portant sur les décisions sur requête.

Tableau 1

DÉCISIONS RENDUES PAR TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE (TCDP) EN 2010		
No.	Noms des parties	Citation neutre
1	Douglas, Wayne c. SLH Transport Inc.	2010 TCDP 1
2	Malec et al. v. Conseil des Montagnais de Natashquan	2010 TCDP 2
3	Gravel, Shelley Ann c. Commission de la fonction publique du Canada	2010 TCDP 3
4	Hughes c. Élections Canada	2010 TCDP 4
5	Roopnarine c. la Banque de Montréal	2010 TCDP 5
6	Thambiah, Ramanan c. Association des employeurs maritimes	2010 TCDP 8
7	Murphy C. et l'Alliance de la fonction publique c. l'Agence du revenu du Canada	2010 TCDP 9
8	Breast, Charles A. c. Première nation de Whitefish Lake # 128	2010 TCDP 10
9	Harkin c. Procureur général (Canada)	2010 TCDP 11
10	Levan Turner c. Agence des services frontaliers du Canada	2010 TCDP 15
11	Shmuir, William G.M. c. Carnival Cruise Lines	2010 TCDP 18
12	Fiona Ann Johnstone c. L'Agence des services frontaliers du Canada	2010 TCDP 20
13	Khalifa, Melissa c. Pétrole et gaz des indiens du Canada	2010 TCDP 21
14	Whyte, Kasha c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2010 TCDP 22
15	Seeley, Denise c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2010 TCDP 23
16	Richards, Cindy c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2010 TCDP 24
17	Bélangier c. Service correctionnel du Canada et le syndicat des agents correctionnels du Canada	2010 TCDP 20

## DÉCISIONS SUR REQUÊTE

Comme cela a été précédemment évoqué, tous les ensembles de motifs juridiques émis par le Tribunal qui ne peuvent être qualifiés de « Décisions » (c.-à-d. qui ne permettent pas en réalité de décider si une pratique discriminatoire a eu lieu) sont intitulés « Décisions sur requête ». Ces ensembles devraient inclure les motifs d'une décision sur requête qui auraient fait rejeter une plainte ou autrement amené la fin du mandat d'arbitrage du Tribunal *vis-à-vis* du cas en question.

**Tableau 2**

DÉCISIONS SUR REQUÊTE RENDUES PAR LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE (TCDP) EN 2010		
No.	Nom des parties	Citation neutre
1	Whyte, Kasha c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2010 TCDP 6
2	Société de soutien à l'enfance et à la famille des premières nations et l'Assemblée des premières nations c. le Ministre des Affaires indiennes et du Nord Canadien	2010 TCDP 7
3	beachesboy@aol.com c. HBoss	2010 TCDP 12
4	Congrès juif canadien c. Henry Makow	2010 TCDP 13
5	la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada et Harry Abrams c. Arthur Topham et Radicalpress.com	2010 TCDP 14
6	Société de soutien à l'enfance et à la famille des premières nations et l'Assemblée des premières nations c. le Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien	2010 TCDP 16
7	Ballantyne, Robert c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes	2010 TCDP 17
8	Walden et autres c. Développement social Canada, Conseil du Trésor du Canada et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	2010 TCDP 19
9	Grant, Heather Lynn c. Manitoba Telecom Services Inc.	2010 TCDP 26
10	Douglas, Wayne c. SLH Transport Inc.	2010 TCDP 25
11	Vilven, G. c. Air Canada; and Kelly R. c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada	2010 TCDP 27
12	Schneider, Melody Katrina, Matson, Jeremy Eugene, Matson, Mardy Eugene c. le Ministre des Affaires indiennes et du Nord Canadien	2010 TCDP 28
13	Grant, Heather Lynn c. Manitoba Telecom Services Inc.	2010 TCDP 29

14	Tran, Cam-Linh (Holly) c. l'Agence du revenu du Canada	2010 TCDP 31
15	Wheatcroft, Jonathon c. L'Agence canadienne de développement international	2010 TCDP 32
16	Tahmourpour c. Gendarmerie royale du Canada	2010 TCDP 34
17	Collins, Peter M. c. Service correctionnel du Canada	2010 TCDP 33

Les quatre résumés de cas suivants donnent de l'information au sujet de certaines décisions du Tribunal dont l'impact a été particulièrement significatif.

### *Hughes c. Élections Canada 2010 TCDP 4*

Le plaignant, victime du syndrome post-polio et qui utilise un fauteuil roulant ou un ambulateur, s'est plaint que l'on n'ait pas mis à sa disposition un bureau de vote accessible et de se sentir défavorisé en raison de sa déficience lorsqu'il est allé voter dans une église du centre-ville de Toronto à deux reprises, à sept mois d'intervalle. Il a prétendu que l'intimé avait fait montre de discrimination contre lui dans la fourniture de ces services.

À l'audience, l'intimé a admis avoir été à l'origine d'une distinction défavorable vis-à-vis du plaignant dans la fourniture d'un service. Le Tribunal a découvert que d'autres faits mis en preuve avait permis de révéler une pratique discriminatoire de la part de l'intimé, notamment ce qui suit : L'intimé a omis d'enregistrer les plaintes verbales et écrites sur le vif du plaignant lors du premier jour des élections et d'enquêter correctement à ce sujet. La réponse écrite de l'intimé aux problèmes d'accessibilité soulevés par le plaignant a été faite tardivement, de manière imprécise et sur un ton dédaigneux.

Ayant trouvé la plainte fondée, le Tribunal a abordé la question d'un redressement. Le plaignant a pu bénéficier d'un dédommagement pour les douleurs et souffrances endurées du fait de la discrimination. Le Tribunal a ensuite accepté l'offre de la Commission canadienne des droits de la personne de surveiller la mise en œuvre des termes de l'ordonnance du Tribunal. Certaines des stipulations de l'ordonnance exigeaient d'Élections Canada de :

- Formuler un plan de consultation pour impliquer des personnes et groupes de personnes ayant certaines déficiences dans les propos évoqués par l'ordonnance du Tribunal (par ex., le choix des lieux de vote, les normes d'accessibilité, la signalisation et la formation du personnel);



- Éviter de placer des bureaux de vote dans des lieux qui ne fournissent pas d'accès sans obstacles;
- Revoir son Guide des installations accessibles, sa liste de vérification d'accessibilité et les sections relatives à l'accessibilité de ses manuels pour les diverses catégories de fonctionnaires et travailleurs des services électoraux;
- Fournir suffisamment de panneaux de signalisation appropriés au moment des élections, pour que les électeurs ayant une déficience puissent facilement trouver le meilleur chemin vers l'ensemble des entrées des bureaux de vote accessibles;
- Revoir et mettre à jour ses documents de formation concernant les problèmes d'accessibilité;
- Mettre en œuvre une procédure pour recevoir, enregistrer et traiter les plaintes faites verbalement et par écrit concernant le manque d'accessibilité des bureaux de vote et communiquer publiquement au Parlement le nombre de plaintes reçues pour les trois cycles généraux d'élections; et
- Communiquer au Tribunal, au moins tous les trois mois, les avancements dans la mise en œuvre de l'ordonnance.

## Résultats pour les Canadiens

Dans les propres termes du Tribunal dans ce cas, « voter est l'un des droits les plus sacrés des citoyens et cela prévoit le droit de le faire dans un contexte accessible. » La citation illustre avec justesse la signification de cette décision. Dans le cas *Hughes*, le Tribunal a également décrit en détail l'ensemble des principes gouvernant la discrimination dans la fourniture de services, un domaine de la *Loi* qui n'a pas été totalement exploré dans le cadre de la discrimination liée à l'emploi. En rendant son ordonnance remédiate multi facettes, le Tribunal a l'opportunité de concrètement articuler les principes généraux concernant le contenu de « futures ordonnances pratiques ».

### *Roopnarine c. la Banque de Montréal* 2010 TCDP 5

La plaignante a prétendu que l'intimé avait mis fin à son emploi en raison de sa déficience et qu'il avait utilisé des évaluations de rendement inexactes comme prétexte pour la congédier alors que la véritable raison de son congédiement était le manque de bonne volonté de l'intimé pour accommoder sa blessure au poignet.

Le Tribunal a noté qu'au moment où l'emploi de la plaignante a pris fin, celle-ci souffrait d'une blessure au poignet, qu'elle avait

pris certains congés afin de répondre à ses besoins spéciaux en raison de cette blessure, qu'elle bénéficiait de séances de physiothérapie et qu'elle attendait un rapport du spécialiste pour demander de prolonger la période d'accommodement. Elle ressentait régulièrement de la douleur dans le poignet avec des microtraumatismes répétés.

À l'évidence, toutefois, le tribunal a trouvé que la blessure au poignet de la plaignante ne représentait pas un facteur dans la décision de l'intimé de mettre fin à son emploi.

Le Tribunal n'a également pas trouvé que la plaignante avait été l'objet d'une différence de traitement préjudiciable fondée sur sa déficience avant d'être congédiée; le superviseur de la plaignante a fait tout effort en son pouvoir pour l'aider à améliorer ses compétences afin de faciliter des opportunités dans l'avenir, mais la plaignante a préféré ne pas accepter la critique et suivre les directions et, en dépit de la formation, n'a pas réussi à s'améliorer.

Le processus d'accommodement médical de l'intimé relatif à la blessure du poignet était cohérent avec son devoir d'accommoder la plaignante et a été mené rapidement et en toute bonne foi. La plaignante elle-même avait l'obligation de fournir l'information médicale pertinente nécessaire pour l'accommodement de sa déficience.

La plaignante n'a pas, en temps voulu, fait d'autres demandes auprès de l'intimé ou les demandes éventuelles n'ont pas été soutenues par l'autorité médicale. Enfin, la preuve produite n'a pas appuyé l'allégation que les doutes concernant le rendement n'ont été soulevés par l'intimé qu'après avoir appris la blessure au poignet de la plaignante.

## Résultats pour les Canadiens

La décision dans le cas *Roopnarine* souligne d'importants aspects de la législation entourant l'accommodement d'une déficience. Tout d'abord, elle rappelle aux Canadiens que la *Loi* ne supprime pas tous les aspects du contrat de travail. En particulier, il n'est pas exclu que les employeurs puissent congédier des employés ayant une déficience pour des raisons non discriminatoires, de type rendement inférieur non lié à la déficience.

En deuxième lieu, la décision souligne le rôle important joué dans le processus d'accommodement par l'échange en temps utile de renseignements précis et pertinents et par les mesures de suivi rapide, une fois l'information nécessaire reçue.

En plus de la contribution faite au droit matériel, la décision dans le cas *Roopnarine* illustre la nouvelle approche de la présidente en matière de gestion des cas et de rédaction des décisions dont l'objectif principal est bien l'accès à la justice par les parties. Le programme d'accès à la justice s'est manifesté dans la gestion proactive et intensive du cas de cette instance et les résultats ont été les suivants:

- Grâce au fait d'avoir géré activement le cas préalablement à l'audience et d'avoir exploré les problèmes avec l'avocat à l'ouverture de l'audience, les avocats des deux parties ont pu s'entendre sur un certain nombre de faits.
- Cet accord sur les faits a permis de mieux cibler les questions à l'audience pour le Tribunal et de réduire le nombre de celles-ci.
- Il a également permis d'expédier l'audience, ce qui vraisemblablement a eu un effet positif direct, réduisant les frais juridiques engagés par les deux parties.
- Les parties sont parvenues à s'accorder sur le fait que la preuve médicale fournie à la fois par le médecin généraliste et le neurologue serait prise en compte sans que ces médecins, non enclins à assister à l'audience, soient cités à comparaître. Les deux parties ont pu ainsi économiser des sommes importantes qui, vraisemblablement, auraient été consacrées à la couverture des frais de témoignage de ces individus.
- Les parties se sont entendues sur le fait qu'une déclaration sous serment du médecin de famille de la plaignante pourrait être déposée pour la véracité de son contenu et que l'intimé renoncerait à son droit de demander un contre interrogatoire du médecin.
- Les parties ont pu s'entendre sur le fait que deux témoins seulement devraient comparaître à l'audience : la plaignante et son ancien superviseur.

De plus, outre la gestion du cas lors de l'instruction, la décision elle-même s'est traduite par un accès à la justice pour les Canadiens :

- N'étant que de 24 pages, cette décision s'avère bien plus courte que de nombreuses autres rendues par le Tribunal dans le passé. La lecture de l'intégralité de son contenu en est facilitée et n'exige pas de s'en remettre à des résumés préparés par des tierces parties.

- La décision présente une table des matières détaillée avec des en-têtes qui dévoilent clairement les composantes de la décision, « l'architecture » du raisonnement du décideur et le fil conducteur d'un sujet à l'autre.
- La décision est facile à lire, rédigée dans un langage clair et simple, en évitant toute terminologie juridique, tout jargon ou vocabulaire obscur non utile.
- La décision a été ébauchée et publiée rapidement. L'audience a été conclue le 29 janvier 2010 et la décision a été publiée le 19 mars 2010, moins de deux mois plus tard.

### *Breast c. Première nation de Whitefish Lake*

Dans ce cas, le plaignant a prétendu que la partie intimée, à savoir le gouvernement des Premières nations, avait exercé une discrimination contre lui en refusant de continuer à l'employer compte tenu de sa déficience et de sa situation de famille.

Le plaignant qui souffrait de diabète depuis 13 ans avait été employé par l'intimé en tant que chauffeur d'autobus d'école et chauffeur de camion d'eau jusqu'au jour où il a fait l'expérience, toutefois temporaire, d'une perte de vision de l'œil droit. Il demanda et obtint un congé de maladie auprès de l'intimé, sans date de retour anticipée. Le plaignant prétendit que, lorsqu'il essaya par la suite de revenir au travail, l'intimé refusa de lui redonner ses anciennes fonctions et, en fin de compte, le congédia de manière déguisée en lui offrant un emploi en tant que chauffeur de camion d'eaux usées. Le plaignant estima ce poste de chauffeur de camion d'eaux usées équivalait à une rétrogradation. De son point de vue, il s'agissait d'un poste déplaisant et de statut inférieur. Le plaignant considéra également comme élément de discrimination la décision de l'intimé de donner son ancien poste de chauffeur de camion d'eau au frère du chef de l'intimé à ce moment.

Le Tribunal a noté qu'il appartenait au plaignant d'établir tout d'abord une preuve apparemment fondée de discrimination et que les allégations faites par le plaignant devaient être crédibles pour soutenir toute conclusion de l'existence possible de preuve à première vue. Le Tribunal a également noté que lorsque quelqu'un traite avec un comportement prétendument discriminatoire, par opposition à une politique préexistante, il doit commencer par examiner si la transaction entre les parties, prises comme un tout, ont pour conséquence un traitement défavorable fondé sur un motif.

Dès qu'une *preuve apparemment fondée* a été établie, l'intimé doit fournir une explication raisonnable démontrant que les faits allégués ne se sont pas produits ou que le comportement n'était pas discriminatoire. En ce qui concerne l'allégation de discrimination portant sur la situation de famille, le Tribunal a conclu qu'aucune *preuve apparemment fondée* n'avait pas été établie, puisqu'aucun commencement de preuve n'avait été amené à suggérer que la relation fraternelle entre le chauffeur de remplacement et celui qui était alors le chef de l'intimé représentait un facteur dans la décision de l'intimé de donner le travail de chauffeur de camion d'eau à ce dernier. De plus, des preuves ont démontré que le plaignant lui-même était lié à de nombreuses personnes dans la collectivité des Premières nations, y inclus des membres du Conseil. Le Tribunal a noté qu'un plaignant ne peut simplement mettre en avant les convictions ou suspicions abstraites qu'il se trouvait victime de discrimination sans présenter d'observations concrètes ou de l'information indépendante afin de soutenir ou de confirmer cette conviction.

Cependant, en ce qui concerne l'allégation de discrimination fondée sur la déficience, le Tribunal a conclu que le plaignant avait établi une *preuve apparemment fondée*. Le plaignant atteint de diabète souffrait d'une déficience et son retour au travail dépendait de la documentation médicale entourant les mesures d'accommodement prises pour sa déficience. Plus particulièrement, ce diagnostic de paralysie du troisième nerf liée au diabète du plaignant représentait un facteur dans la décision de l'intimé de lui redonner, ou non, son travail et, le cas échéant, du moment où le remettre à son poste. Par conséquent, l'intimé avait le devoir d'accommoder le plaignant, sachant que l'accommodement n'est pas nécessairement une voie à sens unique. Quand un employeur fait une proposition raisonnable, l'employé a pour devoir de faciliter la mise œuvre de cette proposition. Si le processus d'accommodement échoue dans le cas où l'employé ne coopère pas, la plainte de ce dernier peut être rejetée.

Dans le cas présent, le Tribunal a trouvé que l'intimé avait fait une proposition raisonnable pour accommoder la déficience du plaignant. Dans toutes les circonstances du cas, le refus du plaignant d'accepter le travail de chauffeur de camion d'eau usées, au même salaire et avec les mêmes avantages que son poste de chauffeur de camion d'eau, était irraisonnable. Le plaignant n'a pas rempli son devoir de faciliter le processus d'accommodement. Par conséquent, le Tribunal a rejeté sa plainte.

## Résultats pour les Canadiens

Cette décision est précieuse pour rappeler aux employés et aux employeurs que l'accommodement permet, dans de nombreux cas, que chacun soit gagnant. Les employés qui sont confrontés à des cas de discrimination à *première vue* sont en droit d'attendre que l'employeur fasse des efforts pour accommoder leurs besoins, mais ils ont l'obligation légale propre de faciliter les efforts d'accommodement de leur employeur.

La décision offre également des résultats précieux pour les Canadiens du point de vue de l'accès à la justice:

- Grâce à la gestion active des cas préalablement à l'audience et à l'exploration des problèmes avec l'avocat à l'ouverture de l'audience, un certain nombre de faits ont été convenus par les deux avocats. Ainsi, les questions se sont résumées à quelques points distincts.
- Il était anticipé que le cas prendrait deux semaines ou plus de temps d'audience, mais les conférences de gestion des cas préalablement à l'audience ont permis de réduire l'audience à une semaine. Même à ce stade, obtenir un accord sur plusieurs des faits et circonscrire les questions en suspens au moment de l'instruction ont encore accéléré l'audience qui s'est réduite à deux jours, au lieu des cinq jours prévus. Cela tient en partie au fait d'avoir limité les questions uniquement à celles en litige et que les parties ont convenu de réduire les témoignages des témoins et les plaidoiries.
- De plus, les preuves médicales, du médecin de famille et du spécialiste du plaignant, d'une part, et de l'expert de l'intimé, de l'autre, ont été fournies, sans qu'il faille citer les médecins à comparaître : l'accord à cet effet a eu pour conséquence de faire économiser aux deux parties les sommes qui vraisemblablement auraient été dépensées pour couvrir les frais de déposition des médecins. La preuve médicale a été présentée pour la véracité de son contenu et les parties ont renoncé à leurs droits respectifs d'effectuer un contre interrogatoire.
- Enfin, puisque la plainte impliquait un différend juridique entre le plaignant et sa propre collectivité des Premières nations, la présidente du Tribunal a encouragé les deux parties, dès le début de l'audience et jusqu'à sa conclusion, à parvenir à un règlement, en dehors du processus d'audience.

### **Johnstone c. Agence des services frontaliers du Canada, 2010 TCDP 20**

La plaignante a allégué que l'intimé, l'Agence des services frontaliers du Canada, avait commis un acte discriminatoire fondée sur la situation de famille relié à l'emploi. Les pratiques discriminatoires, objets de la plainte, incluaient le défaut de fournir un accommodement et la différence de traitement préjudiciable d'après la situation de famille. Dans ce cas, le motif de la situation de famille a été invoqué dans la mesure où la plaignante élève deux jeunes enfants. La plaignante a allégué que les politiques de l'intimé l'ont forcée à travailler à temps partiel à son retour au travail après la naissance de ses deux enfants, ayant pour effet de lui fournir moins d'heures de travail que ce qu'elle était prête et capable de faire, avec en plus une perte de ses avantages reliés à son emploi à plein temps.

La plaignante, agent des services frontaliers, était employée par l'intimé. Elle avait travaillé à plein temps, en effectuant des rotations de postes. Pendant son emploi chez l'intimé, elle a eu deux enfants. Avant de revenir de chacun de ses congés de maternité, elle a demandé à l'intimé de pouvoir travailler en poste statique à plein temps; le poste alternant rendant les choses très difficiles pour organiser la garde de ses enfants. À deux reprises, elle a été confrontée à la politique non écrite de l'intimé énonçant qu'un poste statique lui serait confié, lui permettant d'accommoder ses responsabilités parentales, mais qu'il ne s'agirait pas d'un horaire à plein temps.

Le Tribunal a conclu que la discrimination sur le motif de la situation de famille incluait des situations telles que celles de la plaignante, dans lesquelles une exigence de travail entrerait en conflit avec ses responsabilités parentales. Le Tribunal a rejeté l'argument que pour pouvoir invoquer le motif de situation de famille, la plaignante devait faire la preuve d'une interférence sérieuse avec un devoir ou une obligation parentale substantielle. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a conclu qu'une preuve apparemment fondée de discrimination avait été établie. La preuve déposée par la plaignante suggérait que l'intimé s'était livré à une pratique discriminatoire en établissant et en suivant une politique qui affectait les opportunités d'emploi de la plaignante y inclus, mais non limité à, la promotion, la formation, le transfert et les avantages sur la base d'un motif illicite comme la situation de famille. De plus, la pratique de l'intimé relativement à la programmation a eu pour effet de défavoriser sérieusement la plaignante sur la base du motif de la situation de famille.

Le Tribunal s'est tourné ensuite vers la question de savoir si l'intimé avait accommodé la situation de famille de la plaignante au point de constituer une contrainte excessive. Le Tribunal a trouvé que l'intimé n'avait pas évalué s'il pouvait accommoder les responsabilités familiales de la plaignante. De plus, selon le Tribunal, l'intimé aurait pu traiter individuellement les cas ponctuels d'accommodement pour situation de famille dans les mécanismes déjà existants. Les témoins faisant partie de la gestion de l'intimé ont admis, qu'au lieu de cela, ces mécanismes étaient réservés à ceux qui cherchaient à obtenir un accommodement pour raisons médicales ou religieuses uniquement, avec des exceptions aléatoires.

Le Tribunal a donc conclu que l'intimé n'avait pas rempli son devoir d'accommoder au point de constituer une contrainte excessive, et qu'en conséquence, la plainte était fondée. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'établir des politiques écrites à la satisfaction du plaignant et de la Commission canadienne des droits de la personne, afin d'aborder les demandes d'accommodement pour situation de famille et que ces politiques incluent un processus pour les évaluations individualisées de ceux et celles faisant de telles demandes. L'intimé a déposé une demande auprès de la Cour fédérale pour qu'un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal soit fait.

### **Résultats pour les Canadiens**

La pertinence et l'importance des problèmes auxquels le tribunal est confronté dans cette décision sont soulignées par le fait que quatre autres décisions du Tribunal en 2010 traitaient d'allégations de discrimination pour situation de famille fondées sur les responsabilités parentales. Si le débat au sujet de l'interprétation correcte de la « situation de famille » à titre de motif de discrimination illicite se poursuivra au sein de la Cour fédérale, le Tribunal, dans la décision du cas *Johnstone* a apporté une contribution tangible à la discussion politique et jurisprudentielle qui sera soulevée dans l'arène judiciaire. De plus, la décision *Johnstone* a fourni au Tribunal l'occasion d'explorer un lien avec une analyse antérieure qu'il avait menée dans un cas différent, 17 ans plus tôt, en liaison avec le même problème.

#### *Décisions sur requête*

En plus des décisions exécutoires, il est possible de trouver le texte complet de toutes les décisions sur requête rendues en 2010 sur le site Web du Tribunal.

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-eng.asp>

# ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION

**Nominations et dotations en personnel** – Le poste de président(e) a été comblé en novembre 2009 et, pendant une période de six mois, la présidente a été la seule et unique membre à plein temps. Au mois d'août 2010, deux postes à plein temps ont été comblés avec de nouvelles personnes nommées par le Gouverneur en conseil. Le directeur exécutif s'est retiré de l'organisation en avril 2010. Les deux processus de dotation pour le même poste de directeur exécutif à titre permanent se sont avérés infructueux. Durant la période de transition, la présidente a réussi à assurer la continuité opérationnelle et a mis en oeuvre un plan d'action pour recruter un remplaçant. En août 2010, la présidente a embauché un directeur exécutif et une principale consultant en ressources humaines censé apporter la stabilité organisationnelle et l'expertise nécessaires pendant l'examen de la structure de l'organisation et la mise en place de nouveaux processus administratifs.

**Charge de travail** - La présidente a traité à elle seule l'équivalent du travail de 3 à 4 membres au cours de la première moitié de l'année 2010. Un membre à plein temps a pu la rejoindre en juin 2010 et, par la suite, un vice-président, en août 2010.

**Formation des membres** - Les membres bénéficient d'opportunités de formation en groupe, qui leur permettent d'échanger de l'information et de partager leur expertise concernant la législation administrative et celle des droits de la personne. En octobre 2010, la présidente a animé une session pour les membres à plein temps et à temps partiel. Avec l'appui du Conseiller juridique principal et de la Directrice des opérations du greffe, ils se sont rencontrés lors d'une réunion à Ottawa afin d'examiner et de discuter de la vision et des nouvelles initiatives se rattachant au processus d'audience et de médiation. Cette réunion a non seulement donné l'occasion aux membres éloignés géographiquement de se retrouver et de partager des expériences ainsi que de l'information, mais elle a aussi permis de définir un modèle pour les réunions à venir.

**Consultation auprès des intervenants** – En affinant sa vision de l'accès à la justice, la présidente a commencé par largement consulter la profession et la Cour dans l'ensemble du pays et ce, dans différents secteurs du système juridique, afin de s'inspirer des pratiques d'excellence en dehors de la

législation dans le domaine des droits de la personne. Par la suite, en décembre 2010, elle a développé un modèle de consultations au niveau national plus officiel, à propos de sa nouvelle vision. Elle a entamé des discussions avec les intervenants d'Ottawa. Dans le cadre de ce processus de consultation, la présidente a amendé la note de pratique du Tribunal, en proposant ce qui suit:

- remplacement de la première conférence téléphonique par une lettre aux parties;
- médiation évaluative, avant et après divulgation;
- divulgation avancée du témoignage d'expert anticipé;
- déclaration signée par les témoins et/ou déclarations sous serment pour remplacer les « résumés de témoignage anticipé »;
- médiation procédurale; et
- divulgation rigoureuse par toutes les parties des redressements demandés ou proposés.

D'autres consultations avec les intervenants par le biais d'une approche de type table ronde ont été prévues pour le premier trimestre de 2011.

**Relations avec les intervenants** – Accès à la justice: tout au long de l'année 2010, la présidente du Tribunal a rencontré des avocats, des juges et des intervenants dans tout le Canada afin d'obtenir des avis sur la façon dont le Tribunal pouvait mieux servir les Canadiens. En particulier, la Présidente a rencontré:

- des juges familiarisés avec le Processus d'évaluation indépendant, dont le Juge en chef adjoint de l'Alberta, qui ont recommandé la médiation évaluative ou le règlement judiciaire de différends pour les tribunaux administratifs;
- les doyens et vice-doyens de facultés de droit, ainsi que des professeurs de plusieurs universités canadiennes, dont l'Université de la Colombie-Britannique, l'Université de l'Alberta, l'Université de Calgary, l'Université d'Ottawa et l'Université de Toronto ainsi que la faculté de droit Osgoode Hall;
- le doyen de la faculté de droit de l'université d'Oxford, le doyen de la faculté de droit de l'Université Queen Mary, à Londres, le président de la Cour d'appel et le président principal des tribunaux concernant les

pratiques et les procédures du TCDP ainsi que les modèles internationaux d'arbitrage et les questions de lois administratives;

- rencontre et incitation à entamer un dialogue entre les tribunaux provinciaux des droits de la personne, et notamment le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, le Tribunal des droits de la personne de Colombie-Britannique et le Tribunal des droits de la personne du Québec;
- rencontre avec le Directeur exécutif de l'Alberta Civil Liberties Association
- rencontre avec le Barreau du Haut-Canada, son directeur de cabinet et son personnel;
- Rencontre avec des avocats experts dans tout le Canada et
- Rencontre avec les co-présidents de sous-sections des droits de la personne de l'Association du Barreau canadien de la Colombie-Britannique ainsi que le sous-ministre de la Justice de la Colombie-Britannique concernant les efforts de la présidente sur le plan fédéral et la façon dont ces efforts pouvaient être bénéfiques pour la Colombie-Britannique.

Outre ces réunions et ces dialogues, la présidente (i) est entrée en liaison avec la Commission des droits de la personne de l'Alberta (le CDPA utilise présentement un modèle similaire à la vision de la présidente pour régler les plaintes relatives aux droits de la personne), (ii) a commencé à sensibiliser les universités pour voir comment les services juridiques d'étudiants pouvaient offrir un moyen de représenter des plaignants sans avocat et (iii) a fait une présentation à la Section du droit administratif de l'Association du barreau canadien de l'Alberta concernant le travail du TCDP

#### *Réunions avec d'autres organismes gouvernementaux* -

Des réunions et discussions ont également eu lieu avec des représentants des ministères et des organismes à différents niveaux du gouvernement, dont la Commission canadienne des droits de la personne, le Ministère fédéral de la Justice, le Ministère de la Justice du Yukon, le Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé, la Commission de la fonction publique, l'Ombudsman de l'approvisionnement et le Contrôleur général du Canada. La présidente a également participé à des conférences importantes sur le sujet des droits de la personne et du travail du Tribunal, notamment (i) la 5<sup>ème</sup> Conférence internationale du Conseil des tribunaux administratifs canadiens; (ii) la 7<sup>ème</sup> Conférence annuelle des droits de la personne, organisée par le Tribunal des droits de la personne du Québec et le Barreau du Québec; et (iii) le 13<sup>ème</sup> Colloque sur la profession juridique parrainé par le Barreau du Haut-Canada.

**Serment** - La présidente et le membre à plein temps, le juge administratif Sophie Marchildon, ont prêté serment en juin 2010 lors d'une cérémonie officielle dans la salle d'audience du Tribunal. Monsieur le juge Ian Binnie, de la Cour suprême du Canada, a administré le serment d'office pour la présidente. Monsieur le juge Evans, de la Cour d'appel fédérale, a administré le serment d'office pour le membre à plein temps.

# MEMBRES DU TRIBUNAL - Biographies

## Membres à plein temps

### **SHIRISH P. CHOTALIA, Q.C.**

**présidente du Tribunal canadien des droits de la personne**

Shirish P. Chotalia, c.r., a été nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne le 2 novembre 2009. Mme Chotalia a obtenu un baccalauréat ès arts en 1983, un baccalauréat en droit en 1986 et une maîtrise en droit en 1991, de l'Université de l'Alberta. Elle a été reçue au barreau de l'Alberta en 1987.

Mme Chotalia a pratiqué dans le domaine de l'immigration, des droits de la personne et de la gestion des conflits de travail auprès du cabinet d'avocats Pundit & Chotalia LLP. Elle a plaidé avec succès de nombreuses affaires de premier plan. Les cas traités par Mme Chotalia incluent notamment une plaidoirie fructueuse devant la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale en faveur d'accommodements religieux pour un agent canadien sikh de la GRC qui portait le turban. (*R. c. Grant*) Ses observations ont été expressément reconnues par Madame le juge Reed dans le jugement comme *retournant les arguments d'inconstitutionnalité et de discrimination du plaignant*. Elle a aussi récemment réussi à plaider en 2009 devant la Cour d'appel de l'Alberta en faveur d'une femme qui cherchait à devenir administratrice des droits de superficie, qui avait été victime de discrimination fondée sur le sexe et avait été l'objet de représailles. (*Walsh c. Mobile Oil*).

Mme la présidente a consacré des années de service juridique à des femmes autochtones et philippines qui luttaient pour bénéficier d'un traitement équitable, dispensant souvent ses services sur une base pro bono ou en étant rémunérée au minimum. Par exemple, elle a défendu la cause d'une femme philippine qui avait contracté un cancer du sein au Canada et a réussi à empêcher son transfert sur la base prétendue de son inadmissibilité sur le plan médical. Dans un autre cas, elle a aidé une femme aborigène qui prétendait avoir été victime de harcèlement sexuel.

Elle a été commissaire auprès de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, membre du Tribunal canadien des droits de la personne de 1999 à 2005 et a été élue conseillère du Barreau de l'Alberta en 2008, poste qu'elle a occupé jusqu'au moment de sa nomination au Tribunal.

À titre de chargée de cours auprès de la faculté de droit de l'Université de l'Alberta depuis 1995, Mme Chotalia a donné ponctuellement des cours sur les droits de la personne et sur le terrorisme et le droit. En 2008, elle a aussi été nommée avocate spéciale dans le cadre d'affaires de terrorisme. Elle a écrit plusieurs livres et de nombreux articles sur les droits de la personne et le droit de l'immigration. Notamment : « Texte annoté de *la Loi canadienne sur les droits de la personne 1994* », Carswell Thompson Professional Publishing, Scarborough Ontario (texte mis à jour et annoté pour les années 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000) et « Législation relative aux droits de la personne au Canada 1996 » Carswell Thompson Professional Publishing, Scarborough Ontario (mis à jour pour l'année 2000). Elle a également exercé les fonctions de présidente (Nord de l'Alberta) de la section de l'immigration de l'Association du Barreau canadien et a été membre du Comité consultatif de sélection de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Mme Chotalia parle plusieurs langues, dont le français, l'hindi, le marathe et le gujarati.

Mme Chotalia a reçu de nombreux prix de reconnaissance professionnelle en honneur de ses services, dont le Prix de la femme professionnelle de la Chambre de commerce indo-canadienne, le prix « Femme de l'année » ainsi que le prix de reconnaissance pour son travail communautaire auprès de la Croix-Rouge.

### **SUSHEEL GUPTA**

**Vice-président, Tribunal canadien des droits de la personne**

M. Gupta a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Waterloo en 1993 et un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa en 1998, et il a été admis au Barreau de l'Ontario en février 2000. Il a passé la majeure partie de sa carrière à travailler dans la fonction publique, pour un organisme qui s'appelle maintenant Service des poursuites pénales du Canada, comme procureur et conseiller en crimes informatiques, conseiller spécial à l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien et avocat à la Section des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre du ministère de la Justice. M. Gupta est actuellement un employé du Service des poursuites pénales du Canada en congé sans solde pour une période de trois ans.

En tant que fonctionnaire et membre de la communauté, M. Gupta a reçu le Prix Jeunesse, dans le cadre du Prix d'excellence de la Fête du Canada, le Prix d'excellence humanitaire décerné par le sous-ministre de la Justice et, plus récemment, le prix du juge en chef Brian Lennox du Réseau ontarien d'éducation juridique. M. Gupta a pris ses responsabilités le 3 août 2010.

## **SOPHIE MARCHILDON**

### **Membre à temps plein, Tribunal canadien des droits de la personne**

Mme Sophie Marchildon a été nommée en 2010 à titre de membre à temps plein du Tribunal canadien des droits de la personne. Elle a obtenu son baccalauréat en droit à l'Université du Québec à Montréal. Elle termine présentement sa maîtrise en droit international et en sciences politiques à l'Université du Québec à Montréal et elle a obtenu le prix d'excellence de la meilleure étudiante de la Clinique internationale de défense des droits de la personne. Elle est membre du Barreau du Québec.

Pendant sa carrière, Mme Marchildon a pratiqué le droit de l'immigration, le droit de la personne et le droit de la santé dans diverses organisations. Elle a aussi travaillé comme avocate et co-directrice pour le Conseil pour la protection des malades, de 2005 à 2006, et elle a été assessesse et membre du Tribunal des droits de la personne du Québec. Elle a participé à un certain nombre de comités d'éthique clinique de 2005 à 2010 et a été ombudsman pour les services de santé de 2006 jusqu'à sa nomination au Tribunal canadien des droits de la personne en mai 2010.

Possédant une licence en médiation du Barreau du Québec, Mme Marchildon a participé à plus de 200 médiations dans le domaine des droits de la personne et du système de santé. Elle a fait partie de l'équipe de visiteurs du Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, qui évaluait la qualité des centres de soins de longue durée dans la province du Québec. En ce qui a trait aux personnes âgées et à son expérience professionnelle, Mme Marchildon a enseigné le cours « Violence envers les personnes âgées Vio 2008 » à l'Université de Montréal en 2009.

## Membres à temps partiel

### **MATTHEW D. GARFIELD (Ontario)**

Matthew D. Garfield a été nommé membre à temps partiel du tribunal en 1996. Il est avocat, médiateur agréé et arbitre agréé. Sa pratique est axée sur les médiations, les arbitrages, les enquêtes en milieu de travail et la surveillance de la mise en application des ordonnances rendues par les cours et les tribunaux.

De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Il s'est joint au tribunal en tant que vice-président en 1998. Il a, à la fois, rendu des décisions et assuré la médiation pour des causes liées à la discrimination, au harcèlement et aux représailles en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield a exercé le droit à Toronto.

Il a reçu son diplôme de la Dalhousie Law School en 1988 et a été récipiendaire du prix de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été reçu au Barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au Barreau de l'Ontario en 1992. Il a également été le coprésident de la Conference of Ontario Boards and Agencies en 2001.

### **KERRY-LYNNE D. FINDLAY, c.r. (Colombie-Britannique)**

Kerry-Lynne Findlay a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. Mme Findlay est diplômée de l'université de Colombie-Britannique (C-B.). Elle y a obtenu un baccalauréat en histoire en 1975 et un baccalauréat en droit en 1978. Elle a été admise au barreau de la Colombie-Britannique en 1979 et elle a été nommée conseillère de la reine en 1999. Mme Findlay est associée dans le cabinet d'avocats Watson Goepel Maledy de Vancouver (C-B.) et y pratique le droit dans le domaine du contentieux civil et commercial. Dans le cadre de sa pratique, elle a touché à de nombreux domaines du droit, notamment au droit de la famille et de la médiation, au droit des successions, au droit du travail et au droit relatif aux terres autochtones.



Active au sein de l'Association du Barreau canadien, elle a siégé sur le Groupe de travail national sur la réforme judiciaire au Canada en qualité de présidente nationale de la section du droit constitutionnel et en qualité de présidente du forum national des avocates. En plus de ses activités sur le plan national, Mme Findlay a siégé sur de nombreux conseils d'administration; dont celui du Science World, elle a été présidente de la Commission de planification de la ville de Vancouver et a été avocate honoraire pour la Chinese Benevolent Association of Canada, un organisme centenaire de coordination qui apporte de l'aide à la communauté chinoise canadienne. Mme Findlay a reçu un prix de reconnaissance à titre de femme au parcours exceptionnel pour 2001 de la part du YWCA dans la catégorie gestion, professions et métiers.

### **WALLACE G. CRAIG (Colombie-Britannique)**

Wallace Gilby Craig a été nommé, en 2007, membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne pour un mandat de trois ans. L'ancien juge Wallace Craig a accumulé 46 années d'expérience dans le système de justice. Après avoir exercé le droit général pendant 20 ans, il a accédé à la magistrature en 1975. Jusqu'en 2001, il a siégé à la Division criminelle de Vancouver, à la Cour provinciale de la Colombie-Britannique. Avocat indépendant à la retraite, le juge Craig s'est acquis une grande réputation à Vancouver, sa ville natale. Il est l'auteur de « Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver ». Le juge Craig est diplômé de la faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique.

### **MARC R. GUIGNARD (Nouveau-Brunswick)**

Marc Guignard a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2007. M. Guignard a obtenu un baccalauréat en sciences (avec spécialisation en sciences politiques) de l'Université de Moncton (Nouveau-Brunswick) en 1989 et un diplôme en droit de l'Université de Moncton en 1992. Il a été reçu au Barreau du Nouveau-Brunswick en 1993. M. Guignard est un associé du cabinet d'avocats Godin, Lizotte depuis 1993.

### **RÉJEAN BÉLANGER (Québec)**

Réjean Bélanger a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2008 pour un mandat de trois ans. M. Bélanger est avocat et médiateur accrédité. Il détient un Baccalauréat en Pédagogie de l'Université de Montréal ainsi qu'un Baccalauréat ès Arts, un Baccalauréat en commerce, une Maîtrise en éducation et une Licence en droit de l'Université d'Ottawa. M. Bélanger a été admis au Barreau du Québec en 1980 et a depuis pratiqué le droit dans le secteur privé, principalement en droit du travail et en droit administratif dans un cabinet privé de Gatineau (Québec). Il a obtenu son accréditation comme médiateur dans les domaines civil, commercial et familial en 1997. Il a plaidé devant plusieurs tribunaux dont des tribunaux administratifs, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada. Avant d'être avocat, M. Bélanger a occupé les postes de Secrétaire-adjoint pour l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens ainsi que de Directeur du Barreau régional de la Fédération des enseignants de l'Ouest du Québec. Il fait par ailleurs partie du conseil d'administration de trois organismes à buts non lucratifs qui viennent ou sont venus en aide notamment à des pays d'Afrique, des Antilles (Haïti) et d'Amérique centrale (Honduras).

### **EDWARD LUSTIG (Ontario)**

Edward Lustig a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2008, pour un mandat de trois ans. M. Lustig détient un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et un baccalauréat en droit de l'Université Queen's. M. Lustig a été admis au Barreau de l'Ontario en 1975 avec mention très honorable. Il est membre du Barreau du Haut-Canada et de l'Association du Barreau canadien depuis 1975. Me Lustig s'est joint au Service juridique de la Ville de Niagara Falls en 1975 et, s'est retiré en 2002, après 27 années de loyaux services. En janvier 2006, il est entré au service du cabinet Broderick & Partners en tant qu'avocat généraliste, privilégiant les domaines du droit municipal, de l'urbanisme et de l'aménagement, du droit commercial et immobilier, et des litiges connexes. M. Lustig possède également de l'expérience dans les domaines du droit du travail, notamment l'emploi et l'équité en matière d'emploi.

# POUR OBTENIR DE L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Directeur exécutif  
Tribunal canadien des droits de la personne  
160 rue Elgin, 11<sup>ème</sup> étage  
Ottawa, Ontario  
K1A 1J4  
Tél. : 613-995-1707  
Télécopieur : 613-995-3484  
Courrier électronique : [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)  
Site Web : [chrt-tcdp.gc.ca](http://chrt-tcdp.gc.ca)



