



TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

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

TRIBUNAL

canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (LCDP)*, QUI 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 la preuve présentée et sur la jurisprudence existante. Il est le seul organisme habilité à décider légalement si une personne a contrevenu à 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 télécommunications 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 et 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 fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi, qui seront constitués au fur et à mesure des besoins, seront composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal de l'équité en matière d'emploi sera probablement mis sur pied en l'an 2000.

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2000

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

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 1999 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

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

La présidente,



Anne L. Mactavish

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2000

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

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 1999 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

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

La présidente,



Anne L. Mactavish

Table des matières

Message de la présidente	1
Le Tribunal après le projet de loi S-5	3
Une année de transition	3
Un tribunal plus rigoureux	4
<i>Règles de procédure</i>	5
<i>Procédures de médiation</i>	5
<i>Formation des membres</i>	6
Un tribunal plus accessible	6
Le débat sur la médiation	7
Comité d'examen de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	9
Affaires	10
Décisions rendues par le Tribunal	10
Mise à jour sur la parité salariale	14
Contrôle judiciaire	15
Annexe 1 : Organigramme	25
Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition	26
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne	29
Annexe 4 : Greffe du Tribunal	34



Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-1999

ISBN 0-662-64858-7

Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 1999

Message de la présidente

L'année écoulée a été une période de transition pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Il s'agissait de notre première année d'activité complète en tant que tribunal permanent depuis l'entrée en vigueur des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* le 1^{er} juillet 1998.

L'une des raisons invoquées pour justifier la révision de la procédure de règlement des plaintes touchant les droits de la personne à l'échelle fédérale était le désir de se doter d'un véritable organe d'experts pour appliquer cette procédure. Afin de rehausser le niveau d'expertise du Tribunal et de favoriser des audiences impartiales et efficaces, nous avons dispensé aux membres du nouveau Tribunal une vaste formation d'une durée de trois semaines. Dans le cadre de cette formation, les membres ont acquis des connaissances spécialisées dans plusieurs domaines (p. ex., règles juridiques de fond relatives aux droits de la personne, gestion d'une audience, règles de preuve, rédaction des décisions, théorie de la médiation et techniques connexes). Cette initiative visait non seulement à améliorer le niveau d'expertise du Tribunal, mais aussi à bien sensibiliser ses membres à leur responsabilité d'assurer aux parties une audience impartiale qui se déroule

dans le respect de la permanence des méthodes. J'ai été particulièrement impressionnée par la détermination et l'enthousiasme dont les membres ont fait montre au cours des séances de formation.

Le Tribunal a pris
durant l'année
écoulée un certain
nombre d'initiatives
pour améliorer
son mode de
fonctionnement.

Le Tribunal a pris durant l'année écoulée un certain nombre d'initiatives pour améliorer son mode de fonctionnement. Par exemple, il s'est doté de règles de médiation ainsi que de règles de procédure pour les audiences, il a révisé le mécanisme de préparation des audiences et il a fait une gestion plus serrée des dossiers.

Les efforts de médiation déployés par le Tribunal ont à nouveau influé considérablement sur le nombre d'affaires à instruire.

De nombreux dossiers font dorénavant l'objet d'une médiation, et le taux de règlement est élevé. Une enquête menée récemment auprès des intervenants a révélé un très haut degré de satisfaction à l'égard des initiatives de médiation du Tribunal. Le règlement des différends par le biais de la médiation comporte de nombreux avantages tangibles, dont le moindre n'est certes pas les économies importantes qui en résultent pour le contribuable. Toutefois, on sait par expérience que la publicité qui entoure les audiences et les décisions du Tribunal joue un rôle

important sur le plan éducatif. On s'est demandé si le règlement d'un pourcentage élevé de différends derrière des portes closes et sous le sceau du secret est conforme à l'objectif éducatif des procédures instituées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous avons confié au Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présidé par l'honorable Gérard La Forest, le mandat d'examiner cette question et de nous faire part des résultats de sa réflexion.

Durant l'année écoulée, un nombre considérable de plaintes ont été réglées avant qu'elles parviennent au stade de l'audience — dans beaucoup de cas, grâce à la médiation, dans d'autres, grâce au bon vouloir des parties. Souvent, le Tribunal avait prévu plusieurs semaines d'audience pour instruire des plaintes qui ont été résolues peu avant le début des procédures. En raison de cette situation, il est très difficile d'utiliser efficacement le temps ainsi libéré. Aussi avons-nous réexaminé notre mécanisme de préparation des audiences afin d'assurer une meilleure utilisation du temps des membres à temps plein du Tribunal.

Il est difficile de prévoir ce que l'avenir réserve au Tribunal. Le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit présenter son rapport à la ministre de la Justice au printemps 2000. Les recommandations du Comité et la réponse législative du gouvernement à ces recommandations pourraient entraîner une révision des rôles et responsabilités du Tribunal. Il nous tarde de connaître les recommandations du Comité quant aux améliorations qui pourraient être apportées à la procédure de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne.



Anne L. Mactavish

Le Tribunal après le projet de loi S-5

Une année de transition

En mai 1998, le Parlement a adopté un projet de loi modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) afin de conférer une plus grande indépendance au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), de rehausser son degré d'expertise et d'améliorer son efficacité. La nouvelle Loi, qui est entrée en vigueur le 30 juin 1998, modifie la structure et le rôle du Tribunal et crée un organisme permanent plus petit et spécialisé pour régler les plaintes touchant les droits de la personne à l'échelle fédérale.

Avant la réforme, le Tribunal était un organisme *ad hoc* composé d'une cinquantaine membres dont le mandat était relativement court et qui instruisaient un nombre relativement restreint d'affaires. Toutefois, comme les plaintes relatives aux droits de la personne devenaient de plus en plus compliquées, il fallait pouvoir compter sur des « membres » plus spécialisés et ayant plus d'expérience dans la conduite d'audiences techniques et hautement complexes.

L'adoption du projet de loi S-5 a eu pour effet de créer 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. La nouvelle LCDP précise que tous les membres du Tribunal 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 être des membres de longue date du barreau d'une province.

On s'attendait à ce que le projet de loi S-5 entraîne une foule de changements, notamment en ce qui a trait aux méthodes de traitement de l'information ainsi qu'à la planification et à la gestion des audiences, et on prévoyait qu'il faudrait environ trois ans

pour mettre en œuvre les changements envisagés. Cependant, plusieurs facteurs ont contribué à alléger en 1999 le nombre d'affaires à traiter par le Tribunal, ce qui a accéléré sa transformation en un organisme plus efficace, rigoureux et cohérent.

On s'attendait à ce que le projet
de loi S-5 entraîne une foule de
changements, notamment en ce
qui a trait aux méthodes de
traitement de l'information ainsi
qu'à la planification et à la gestion
des audiences...

Lorsque la Cour fédérale du Canada a statué en mars 1998 que le Tribunal était incapable d'assurer une audience juste et impartiale, les nouvelles audiences ont été ajournées jusqu'à ce que le Parlement modifie la LCDP. Dans l'intervalle, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a cessé de renvoyer des plaintes au Tribunal. En outre, la Commission a décidé de consacrer les derniers mois de 1998 et une bonne partie de 1999 à l'élimination de son important arriéré. En dépit du grand nombre d'affaires traitées par la Commission durant cette période, l'arriéré était constitué en majeure partie d'affaires ordinaires qui ne justifiaient vraisemblablement pas une enquête plus poussée de la part du Tribunal. Enfin, comme les règlements par voie de médiation prennent moins de temps que les audiences, la popularité grandissante de la médiation a également contribué à réduire en 1999 le nombre d'affaires à traiter.

La diminution de la charge de travail a permis au Tribunal de se concentrer sur les besoins internes de l'organisme dans la foulée de la restructuration. Le Tribunal en a profité pour organiser des séances de formation poussée à l'intention de ses membres, rédiger de nouvelles règles de procédure et simplifier la planification et la gestion des audiences.

Alors que la planification des audiences était auparavant une responsabilité que se partageaient les membres du Tribunal, cette tâche est dorénavant assumée presque exclusivement par la présidente et le vice-président. Au fur et à mesure que les membres chevronnés du Tribunal se familiarisent avec les questions préjudicielles de droit et les requêtes préliminaires, le nombre de retards diminue et les décisions sont rendues plus rapidement. En outre, le Tribunal étant plus à même de cerner

au départ les questions de droit et les mesures correctives, les problèmes sont constatés et résolus plus tôt. Comme les directives données aux parties sont plus uniformes, il y a moins de surprises lors des audiences et celles-ci se déroulent de façon plus structurée et ordonnée. Par ailleurs, en accordant une plus grande attention aux questions préliminaires, on peut présenter une preuve plus concluante aux audiences, d'où une plus grande facilité à trancher les différends.

La taille du Tribunal étant beaucoup plus restreinte, les membres des différentes régions du pays doivent se déplacer davantage, notamment pour venir à Ottawa, et il y a beaucoup plus d'interaction. Outre les réunions officieuses, les membres du Tribunal se réunissent dorénavant deux ou trois fois par an pour discuter de l'évolution du droit, examiner la jurisprudence récente, analyser des problèmes de procédure et proposer des solutions. La multiplication des contacts au niveau professionnel a donné au Tribunal une plus grande cohésion.

Le parachèvement de la restructuration du Tribunal a coïncidé avec l'augmentation du nombre de plaintes renvoyées par la CCDP avant la fin de 1999. Les activités de structuration organisationnelle entreprises en 1999 devraient porter fruit en 2000, alors qu'un tribunal plus efficace, rigoureux et cohérent instruira plus rapidement les affaires et rendra des décisions plus cohérentes.

Un tribunal plus rigoureux

En 1999, le Tribunal a amélioré ses règles de procédure, dispensé une formation intensive à ses membres et élaboré de nouvelles procédures de médiation afin de réduire les délais de traitement et d'améliorer l'aspect qualitatif du règlement des

plaintes touchant les droits de la personne. Dans son rapport de septembre 1998, le vérificateur général du Canada avait fait remarquer que les intervenants avaient exprimé des préoccupations au sujet de la durée des audiences du Tribunal et de l'inefficacité de ses procédures. Le vérificateur général avait également fait observer que, même si le mécanisme de médiation du Tribunal est généralement satisfaisant, il n'existait pas à proprement parler de normes ni de lignes directrices à cet égard.

Règles de procédure

Par conséquent, vers la fin de 1998, la présidente a élaboré et diffusé un avant-projet de règles de procédure applicables aux plaintes instruites aux termes de la LCDP. On a demandé aux avocats qui comparaissent fréquemment devant le Tribunal de commenter le bien-fondé de ces règles. Grâce à leur rétroaction, le Tribunal a pu les simplifier de façon à ce qu'elles soient mieux adaptées à la grande variété de plaintes. La version révisée se caractérise par une approche moins rigide; on a codifié le moins possible les procédures et on a laissé à la discrétion des membres instructeurs le soin d'établir les calendriers de gestion des affaires.

Le projet de règles de procédure révisé a été rendu public au printemps de 1999, et les membres ont aussitôt commencé à appliquer les nouvelles règles. Ces règles visent à faire en sorte :

- que toutes les parties aient amplement l'occasion de se faire entendre;
- que les arguments et la preuve soient divulgués et présentés en temps opportun et de manière efficace;

- que toutes les audiences menées par les membres instructeurs se déroulent avec le moins de formalisme et de la façon la plus expéditive possible.

Comme le Tribunal a instruit peu de plaintes en 1999, il est trop tôt pour évaluer si les nouvelles règles de procédure répondent bien aux préoccupations exprimées par les avocats; pour leur part, les membres du Tribunal sont satisfaits des résultats.

La LCDP exige que les règles de procédure soient publiées dans la *Gazette du Canada*. Cependant, avant leur publication, elles doivent être approuvées par la Section de la réglementation de Justice Canada. Ce ministère s'est penché sur le projet de règles de procédure et a proposé des modifications de forme ou techniques visant à les rendre plus conformes aux règles de rédaction. Le Tribunal examine actuellement ces modifications afin de s'assurer que les éléments essentiels seront préservés tout au cours des dernières séries de modifications.

Nous prévoyons que les règles de procédure du Tribunal seront publiées dans la *Gazette du Canada* en 2000 et qu'elles feront l'objet de l'approbation réglementaire finale dans un délai de 18 mois. Dans l'intervalle, le Tribunal n'en applique pas moins lesdites règles.

Procédures de médiation

Eu égard aux préoccupations exprimées par le vérificateur général au sujet de l'absence de politique de médiation officielle, le Tribunal a élaboré un ensemble de procédures de médiation en 1999. Ces procédures énoncent les critères sur lesquels le Tribunal doit se fonder pour déterminer si une plainte se prête à la

médiation. On y décrit le processus de médiation ainsi que les droits et les obligations des parties.

Formation des membres

Afin d'améliorer la compétence de ses membres, le Tribunal a mis en œuvre au début de 1999 un vaste programme de formation d'une durée de trois semaines. Dans le cadre de cette initiative, les membres ont assisté à des séances portant sur les règles juridiques de fond relatives aux droits de la personne, les règles de preuve ainsi que la théorie et la pratique de la médiation. Une semaine complète a été consacrée à la médiation; cette semaine-là, les membres ont participé à des séances portant sur le déséquilibre des forces entre les parties, les questions morales dont les médiateurs doivent tenir compte et les critères servant à déterminer si une plainte se prête au processus de règlement extrajudiciaire des différends. En plus d'examiner les dispositions de la LCDP et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de leur règlement d'application respectif, les membres du Tribunal ont discuté de l'interprétation statutaire de la législation relative aux droits de la personne, des pouvoirs du Tribunal en matière de réparation, de la révision judiciaire et des questions transculturelles. Ces séances ont également fourni aux membres l'occasion de perfectionner leurs compétences en ce qui touche la gestion des audiences et la rédaction des décisions. Elles visaient non seulement à améliorer le niveau d'expertise du Tribunal, mais aussi à bien

sensibiliser ses membres à leur responsabilité d'assurer aux parties une audience impartiale et cohérente.

Un tribunal plus accessible

Soucieux de sensibiliser davantage les Canadiens au mécanisme de règlement des plaintes concernant les droits de la personne, ainsi qu'à son rôle, le Tribunal a remanié son site Web en 1999. Ainsi, il a accru le nombre de documents accessibles et installé un moteur de recherche permettant aux utilisateurs de faire des interrogations par titre d'affaire ou mot clé dans la base de données renfermant les décisions du Tribunal. Le site fournit des renseignements généraux sur le Tribunal, donne accès à des documents publics tels que le *Projet de règles de procédure* et renferme une page de questions fréquemment posées. En outre, il explique le mécanisme fédéral de règlement des plaintes touchant les droits de la personne et fournit une liste des affaires en instance et un calendrier des audiences à venir. On y trouve également des liens avec d'autres organismes œuvrant dans le domaine des droits de la personne, notamment la CCDP et Amnistie Internationale. Le site remanié a suscité beaucoup d'intérêt, et le nombre de demandes de renseignements adressées au Tribunal a énormément augmenté.

Conformément à son désir d'améliorer l'accès à l'information concernant les services qu'il offre, le Tribunal a publié une brochure expliquant le mécanisme de médiation et les critères servant à déterminer les affaires qui se prêtent à la médiation.

Le débat sur la médiation

Depuis le lancement du projet de règlement extrajudiciaire des différends en 1996, le nombre de cas où les parties optent pour la médiation augmente constamment. Une enquête menée en 1998-1999 auprès des parties intéressées a révélé que celles-ci sont généralement satisfaites du processus de médiation et des résultats. De façon générale, le règlement des plaintes grâce à cette méthode est plus rapide, moins coûteux et plus harmonieux tout en procurant habituellement aux parties intéressées une plus grande satisfaction qu'une solution imposée par le Tribunal. Toutefois, en réglant des plaintes sans tenir d'audiences publiques en bonne et due forme, on ne sert pas

toujours l'intérêt public. La médiation permet de régler une plainte particulière d'un individu ou d'un groupe. Cependant, l'individu ou le groupe qui a déposé la plainte originale n'est peut-être pas le seul qui est touché par l'activité qu'on juge répréhensible; en fait, il peut s'agir d'un problème à l'échelle de la société. Comme le processus de médiation est confidentiel et que les parties peuvent décider de ne pas divulguer les conditions de règlement, le fait de résoudre une plainte par voie de médiation peut empêcher la diffusion de renseignements qui auraient pu inciter d'autres personnes ou groupes à se manifester.

Tableau 1

Affaires réglées par voie de médiation, de 1996 à 1999

	1996	1997	1998	1999	Total
Nombre d'affaires renvoyées au Tribunal	15	23	22	37	97
Nombre d'affaires soumises à la médiation	12	19	7	21	59
Nombre de plaintes réglées	6	16	6	7	35
Nombre de plaintes non réglées	6	2	1	3	12
Nombre de plaintes en instance	0	1	0	11	12

De par leur nature, les affaires dont le Tribunal est saisi sont rarement faciles à trancher. Le problème résulte souvent de pratiques systémiques de longue date ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Souvent, les renvois au Tribunal soulèvent de nouvelles questions relatives aux droits de la personne ou portent sur des facettes non encore examinées de la discrimination. En permettant que des plaintes ne soient pas soumises à l'examen du public, on prive celui-ci de la possibilité de déceler la discrimination systémique et, partant, d'y remédier. En outre, on prive la société de la possibilité d'amorcer un dialogue susceptible de favoriser une prise de conscience, une compréhension et un respect accrus à l'égard des droits de la personne. Les résultats de la médiation étant habituellement confidentiels, le débat social que pourrait engendrer une couverture médiatique n'est pas possible, ce qui comporte des inconvénients sur le plan éducatif.

Le Tribunal a amorcé un examen approfondi des critères qui régissent le choix des affaires soumises à la médiation, afin de s'assurer qu'on ne sacrifie pas la possibilité de susciter un débat social par souci de faire vite. De plus, le Tribunal examine actuellement son mécanisme de médiation ainsi que les conséquences du recours à cette méthode pour régler les plaintes que lui renvoie la Commission. Si la médiation comporte de nombreux avantages, y compris des économies pour le contribuable, le coût social est peut-être trop élevé. La solution réside peut-être dans la pleine divulgation au public des détails de tous les règlements par voie de médiation.

Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Le Canada s'est considérablement transformé au cours des deux décennies qui ont suivi la mise en application de la LCDP. Notre société comprend mieux en quoi consistent les droits de la personne et les concepts liés à la discrimination sont plus vastes, nuancés et complexes. Depuis son adoption, la LCDP a été modifiée de façon à englober la propagande haineuse, le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur la déficience, l'orientation sexuelle, la situation de famille et l'état matrimonial. Les contestations répétées de la compétence du Tribunal et du caractère légitime du mécanisme d'enquête et de règlement des plaintes ont entraîné d'autres modifications. Toutefois, les Canadiens continuent de faire part de leurs préoccupations à l'égard des délais et des lacunes qui caractérisent le règlement des plaintes à l'échelle fédérale. En 1998, le vérificateur général du Canada a conclu que le processus appliqué par la CCDP et le Comité du Tribunal des droits de la personne (ancienne appellation) était devenu « lourd, long et coûteux ». Par conséquent, en 1999, la ministre de la Justice a proposé de procéder à un examen complet de la LCDP. Sous la direction de l'honorable Gérard La Forest, le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* examine

actuellement la Loi afin de moderniser le mode de règlement des plaintes concernant les droits de la personne au Canada. Le Comité d'examen se livre à un examen complet qui porte autant sur les questions de fond que sur la procédure et analyse les mémoires présentés par de nombreux segments de la société canadienne (p. ex., le milieu des affaires, le monde syndical, les gouvernements, et les groupes égalitaires). Il examine même des solutions de rechange à l'actuel mécanisme fondé sur des plaintes (p. ex., l'observation de la réglementation).

On prévoit que les recommandations du Comité d'examen auront d'importantes répercussions sur le fonctionnement du Tribunal. Il se peut que de nouveaux motifs de discrimination soient ajoutés à la LCDP; il se peut également qu'on apporte des réformes qui permettraient à certains types de plaignants de court-circuiter la phase de l'enquête de la Commission et de s'adresser directement au Tribunal. En outre, la présidente du Tribunal a demandé au Comité d'examen de se pencher sur le mécanisme de médiation afin de proposer des façons d'améliorer les critères de sélection et de lui indiquer si, à son avis, la divulgation des résultats de la médiation devrait être obligatoire plutôt que facultative.

Décisions rendues par le Tribunal

Mills c. VIA Rail D.T. 01-99

Le plaignant, John Mills, qui s'était blessé au dos, a été jugé inapte à travailler par son employeur, VIA Rail. Il a éventuellement été congédié en raison de son trop grand nombre d'absences par rapport à la moyenne dans son groupe. M. Mills a allégué que son congédiement constituait un acte discriminatoire aux termes de la LCDP.

Le Tribunal a jugé que VIA avait exercé une discrimination à la fois directe et indirecte à l'endroit de M. Mills. Il a soutenu que lorsqu'elle a déclaré le plaignant « inapte », VIA a exercé une discrimination directe à son endroit en raison d'une déficience ou d'une déficience apparente. En outre, VIA n'a pas réussi à démontrer que M. Mills n'avait pas satisfait à une exigence professionnelle justifiée, étant donné qu'on n'a jamais demandé au médecin qui a déclaré M. Mills inapte de déterminer s'il y avait dans son travail une tâche ou fonction essentielle qu'il serait incapable d'exécuter. Le Tribunal a estimé que le médecin de l'employeur n'avait pas évalué l'aptitude du plaignant à exécuter diverses fonctions reliées jusqu'à un certain point à son travail qui exigeaient qu'il lève des charges ou qu'il se conforme à des règles de sécurité. Il a également jugé que VIA avait agi avec témérité en ne procédant pas, avant le congédiement du plaignant, à des examens pour vérifier ses aptitudes et qu'elle avait déclaré M. Mills inapte sans déterminer si son absentéisme nuisait à la capacité de la société d'offrir le service. Le Tribunal a aussi fait observer que, bien qu'elle ait déclaré le plaignant inapte, VIA l'a ultérieurement réembauché en tant que chef de cuisine sans qu'il ait suivi de traitement ou qu'il ait subi des examens.

De l'avis du Tribunal, même si elle avait exercé une discrimination indirecte, VIA n'avait adopté à l'endroit de M. Mills aucune mesure d'accommodement au point de subir une contrainte excessive. La société n'avait guère fait d'efforts pour muter M. Mills à un poste moins exigeant au plan physique; la

Date du renvoi :
20-10-1994¹

Date de la décision :
17-05-1999

**Nombre de jours
d'audience :** 121

¹ Bien que la CCDP ait renvoyé cette plainte au Tribunal en 1994, et que celui-ci ait rendu une décision favorable au plaignant en 1996, la Cour fédérale, dans une décision rendue en 1997, a infirmé la décision du Tribunal et lui a renvoyé l'affaire en vue d'un réexamen par de nouveaux membres. Nommés en août 1997, les nouveaux membres ont démissionné en juin 1998, après qu'une décision de la Cour fédérale eut nécessité des modifications à la structure du Tribunal. Un nouveau membre instructeur a finalement été nommé en vertu de la nouvelle Loi pour instruire l'affaire en juillet 1998.

liste de réserve, c'est-à-dire la liste des employés auxquels on fait appel lorsque ceux qui doivent normalement être en service sont absents, aurait été le moyen idéal de faciliter l'accommodement du plaignant. Le Tribunal a déterminé que VIA aurait pu autoriser M. Mills et ses collègues à faire une nouvelle répartition de leur charge de travail afin d'éviter à M. Mills d'avoir à soulever les poids les plus lourds. À défaut d'opter pour cette solution, VIA aurait pu simplement lui permettre de diviser en deux portions les charges lourdes.

Après avoir réembauché le plaignant par la suite, l'intimée a insisté pour que l'une des conditions pour le garder à son emploi soit de maintenir son taux de présence dans la moyenne de son groupe. VIA a fait montre à nouveau de discrimination. L'existence d'aucune exigence professionnelle justifiée n'a pu être démontrée, car il n'existait chez VIA aucune norme véritable et objective en matière d'absentéisme pour des raisons médicales; de toute évidence, VIA aurait pu tolérer un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. VIA avait à tort l'impression que les troubles dont souffrait M. Mills étaient récurrents et dégénératifs alors qu'il n'existait pas de preuve à cet égard; en fait, son état s'améliorait avec l'âge. Par ailleurs, si les conditions d'emploi du plaignant dans de nouvelles fonctions représentaient une discrimination indirecte, l'employeur n'avait fait aucune véritable tentative d'accommodement et il n'existait aucune preuve de contrainte excessive.

Bernard c. Conseil scolaire de Waycobah, D.T. 02-99

La plaignante travaillait comme secrétaire dans une école située à l'intérieur d'une réserve des Premières nations. Elle a présenté aux élèves un exposé sur la spiritualité autochtone durant une activité culturelle. Dans le cadre de cet exposé, elle a fait à certains élèves des remarques personnelles qui les ont offensés. Après l'exposé, les parents de la communauté ont commencé à faire pression sur l'école pour qu'elle prenne des mesures à l'endroit de la plaignante, à défaut de quoi ils retireraient leurs enfants de l'école. Le conseil scolaire a finalement décidé peu après l'incident de congédier la plaignante sans lui demander d'explications et il a soutenu devant le Tribunal qu'il avait agi ainsi en raison des inquiétudes des parents.

Le Tribunal a jugé que le conseil scolaire avait en fait congédié la plaignante parce qu'il la croyait atteinte de troubles mentaux. Bien que les préoccupations des parents aient peut-être joué un rôle dans la décision de mettre fin à son emploi, cette décision était elle-même fondée sur un préjugé, à savoir que la plaignante souffrait de troubles mentaux. Le relevé d'emploi de la plaignante indiquait que la « maladie » était la cause de son congédiement. En outre, le conseil scolaire a tenté d'exercer une surveillance étroite sur la plaignante après l'exposé aux élèves, parce qu'il s'inquiétait, semble-t-il, « pour sa santé et

Date du renvoi :
30-03-1998

Date de la décision :
11-06-1999

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

sa sécurité ». À l'audience, le conseil scolaire a insisté sur le fait que le congédiement était attribuable aux protestations de la communauté proprement dite plutôt qu'à une déficience apparente, et n'a fait, par conséquent, aucune tentative pour démontrer que la santé mentale était une exigence professionnelle justifiée. Le Tribunal a jugé que même si la réaction de la communauté avait influencé la décision du conseil scolaire, celle-ci constituait essentiellement un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite (déficience mentale apparente). Le Tribunal a ordonné à l'intimé de rembourser à la plaignante le salaire qu'elle avait perdu et de lui verser un salaire équivalent jusqu'à ce qu'il puisse la réintégrer dans des fonctions similaires. L'intimé a aussi reçu l'ordre de présenter des excuses et s'est vu contraint de verser une indemnité spéciale en raison du préjudice moral subi par la plaignante et de la témérité dont il avait fait montre.

Au moment où s'est tenue l'audience du Tribunal, le conseil scolaire n'existait plus et le système scolaire était administré directement par le conseil de bande. Toutefois, durant son existence, et pendant toute la période visée par la plainte, le conseil scolaire avait entretenu des rapports étroits avec le conseil de bande, la gestion des deux entités étant étroitement liée. Compte tenu de cette situation, le chef et le conseil de bande ont été considérés comme l'employeur intimé aux fins de l'exécution des mesures de redressement imposées.

Nijjar c. Lignes aériennes Canada 3000, D.T. 03-99

L'intimée, une société aérienne, a refusé de laisser monter à bord d'un appareil un Sikh qui portait un kirpan (dague de cérémonie) pour le motif qu'il s'agissait d'un objet plus susceptible de causer des blessures que les ustensiles de table utilisés dans ses avions. Le plaignant a allégué qu'il avait été victime d'une discrimination fondée sur la croyance religieuse.

Le Tribunal a estimé qu'il existait un lien rationnel entre la règle concernant les objets dangereux et les préoccupations commerciales légitimes de l'intimée. Il a également jugé que, bien que le plaignant ait certes été bouleversé du fait qu'on lui ait refusé l'accès à l'appareil, il n'avait pas réussi à démontrer dans son témoignage qu'il aurait contrevenu à ses croyances religieuses en portant un kirpan moins dangereux (un kirpan qui n'aurait pas été plus dangereux qu'un ustensile de table). Sa religion l'obligeait à porter un kirpan, mais la forme ou la taille de celui qu'il avait choisi correspondaient à des préférences personnelles et n'étaient pas prescrites par sa religion. Par conséquent, aucune preuve *prima facie* n'avait été établie. On pouvait imaginer que d'autres Sikhs auraient pu croire que la forme et la taille de leur kirpan étaient dictées par leur religion.

Date du renvoi :
09-10-1999

Date de la décision :
09-07-1999

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

L'article 5 de la LCDP ne porte pas sur les pratiques discriminatoires en général; il a trait aux personnes auxquelles on a refusé de fournir un service pour des motifs discriminatoires.

Le Tribunal a également examiné les arguments relatifs à l'accommodement. Le plaignant et la CCDP avaient soutenu que, dans le cas des kirpans, l'intimée aurait pu assouplir sa règle et s'en remettre à la règle généralement appliquée voulant que les objets munis d'une lame de moins de quatre pouces puissent être amenés à bord d'un avion. Rejetant cet argument, le Tribunal a fait remarquer qu'un aéronef représente un milieu unique où des étrangers doivent partager un espace clos sans avoir accès à des services d'urgence ou à la police. Compte tenu du nombre des variables qui déterminent le caractère offensif d'un objet à lame, le fait de permettre le port de tous les kirpans d'une longueur inférieure à quatre pouces ne serait pas une façon rationnelle d'assurer la sécurité des voyageurs. En l'espèce, les Sikhs ainsi que tous les autres passagers auraient assumé le risque que comporte l'application de la règle des quatre pouces, de même que le risque que surviennent des accidents susceptibles d'être fatals. À cet égard, des actes de violence impliquant l'usage de kirpans, si rares soient-ils, se sont déjà produits, et on pourrait imaginer que d'autres passagers puissent s'emparer d'un kirpan. Enfin, la dérogation qu'il aurait fallu faire à la politique de l'intimée représentait un risque suffisant pour constituer une contrainte excessive.

Conte c. Rogers Cablestems, D.T. 04-99

Rita Conte travaillait comme conseillère au service à la clientèle de Rogers Cablestems. Son travail consistait essentiellement à parler au téléphone et à répondre aux demandes de renseignements des clients. M^{me} Conte a commencé à perdre la voix et à s'absenter de son travail durant de longues périodes. Rogers a éventuellement mis fin à son emploi parce que ses cordes vocales étaient endommagées et qu'elle avait déjà souffert de troubles de la voix similaires. Selon l'intimée, parler au téléphone représentait une partie essentielle du travail et M^{me} Conte était tout simplement incapable de remplir cette fonction.

Le Tribunal a jugé qu'il existait un lien rationnel entre les normes d'emploi adoptées par Rogers (qui exigeaient de parler pendant 95 p. 100 du quart de travail) et l'activité commerciale légitime consistant à répondre aux demandes des clients d'une manière professionnelle, instructive et rapide. De surcroît, les normes avaient été adoptées en toute bonne foi et non pour des motifs allant à l'encontre de la Loi.

Date du renvoi :
25-05-1998

Date de la décision :
10-11-1999

**Nombre de jours
d'audience :** 10

Cependant, le Tribunal a exprimé l'avis que Rogers n'avait pas satisfait à son obligation d'accommodement. Avant de décider de mettre fin à l'emploi, Rogers était tenue, tout au moins, de procéder à un examen de l'état de santé courant de l'employée, de son pronostic de guérison et de sa capacité d'exercer d'autres fonctions. Or, Rogers n'a jamais cherché à savoir si l'état de santé de M^{me} Conte était susceptible de s'améliorer et elle n'a jamais demandé quand elle pourrait revenir au travail; elle a présumé que sa déficience était permanente. De plus, Rogers n'a jamais envisagé de confier à M^{me} Conte d'autres tâches plutôt que de mettre fin à son emploi.

Le Tribunal a confirmé le bien-fondé de la plainte et prévoit siéger à nouveau en 2000 pour entendre la preuve portant sur les redressements qui, le cas échéant, devraient être accordés à M^{me} Conte en guise de dédommagement. Dans l'intervalle, Rogers a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal quant à sa responsabilité.

Mise à jour sur la parité salariale

La situation a considérablement évolué depuis l'audition par le Tribunal des premières affaires de parité salariale en 1991. Le nombre de jours d'audience qu'exigent ces affaires est de plus en plus disproportionné. Les affaires qui donnent lieu à une audience complète exigent en moyenne 175 jours d'audience. En 1999, le Tribunal a été saisi de trois plaintes en matière de parité salariale qui, ensemble, ont représenté environ 50 p. 100 de son calendrier d'audiences.

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Postes Canada* est celle qui aura duré le plus longtemps. Les audiences ont débuté en 1993; jusqu'à maintenant, il y a eu 330 jours d'audience. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et les intimés ont commencé à présenter le leur.

Les audiences ont repris en 1999 dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Femmes-Action c. Bell Canada*. Bien que la Section de première instance de la Cour fédérale ait confirmé le bien-fondé de la requête de l'intimée contestant la pertinence de l'enquête de la Commission concernant la plainte et qu'elle ait mis fin aux procédures instituées par le Tribunal, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision du tribunal de première instance en novembre 1998 et renvoyé l'affaire au Tribunal.

Date du renvoi :
30-03-1992

Nombre de jours d'audience en 1999 : 47

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 330

Date du renvoi :
04-06-1996²
(voir note à la page 15)

Nombre de jours d'audience en 1999 : 15

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 15

Dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, on a amorcé en 1998 les audiences portant sur les requêtes préliminaires. Depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997, les parties ont présenté de nombreuses requêtes relatives à des questions préliminaires de procédure ou de compétence, et les décisions du Tribunal à l'égard de ces requêtes ont fait l'objet de plusieurs demandes de contrôle judiciaire. Les audiences se sont cependant poursuivies en 1999 en attendant que la Cour fédérale se prononce sur ces requêtes, et d'autres jours d'audience sont prévus en 2000. La majeure partie de l'affaire sera entendue à Ottawa, mais il se peut que les témoins qui résident dans le Nord puissent témoigner à Yellowknife ou Iqaluit. Les procédures seront clôturées dans le Nord.

Date du renvoi :
29-05-1997

Nombre de jours d'audience en 1999 : 29

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 32

Contrôle judiciaire

En 1999, la Cour fédérale a rendu neuf jugements portant sur des décisions antérieures du Tribunal qui lui avaient été renvoyées en vue d'un contrôle judiciaire. Dans six de ces cas, la Cour fédérale a confirmé la décision originale du Tribunal.

Chopra c. Santé et Bien-être social Canada (Isaac/Desjardins/Linden), 12 janvier 1999

Contexte

Le plaignant avait allégué que le ministère intimé avait exercé à son endroit une discrimination dans l'emploi, en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique, en lui refusant des possibilités d'avancement. Durant l'audience, qui s'est tenue en 1995,

Date de la décision originale du Tribunal :
08-03-1996

Date de la décision de la Cour fédérale :
12-01-1999

² Cette affaire a initialement été renvoyée au Tribunal par la CCDP en juin 1996. Toutefois, l'intimée a contesté la recevabilité de cette cause puis, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont retardé pendant presque deux ans les procédures instituées par le Tribunal. En mars 1998, la Cour fédérale a confirmé le bien-fondé des deux contestations, annulant le renvoi original; dans une décision distincte, elle a interdit au Tribunal d'aller de l'avant avant que sa structure ait été modifiée de façon à éliminer le risque de partialité institutionnelle. Il était permis de croire que les modifications apportées en juin 1998 à la LCDP avaient résolu les problèmes constatés par la Cour fédérale. Toutefois, il a été impossible d'aller de l'avant, même en nommant de nouveaux membres, le renvoi proprement dit ayant été jugé nul et sans effet. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Section de première instance annulant le renvoi. Un nouveau tribunal a été constitué pour entendre l'affaire au début de 1999.

le Tribunal a interdit à la CCDP de présenter une preuve circonstancielle visant à démontrer que les minorités visibles n'étaient pas représentées en fonction de leur disponibilité à certains niveaux du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social de l'époque. Dans sa décision finale datée du 8 mars 1996, le Tribunal avait rejeté la plainte en raison d'un manque de preuve.

La Commission et le plaignant ont demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal pour le motif que la preuve circonstancielle avait été exclue indûment. En avril 1998, la Section de première instance de la Cour fédérale a annulé la décision du Tribunal. Elle a affirmé que la Commission aurait dû être autorisée à présenter une preuve générale de nature systémique en guise de preuve circonstancielle visant à démontrer qu'il y avait probablement eu discrimination raciale dans l'affaire en question. Selon la Cour fédérale, une telle preuve peut s'avérer d'une grande utilité pour l'établissement des faits dans le cas d'une plainte touchant les droits de la personne. Le ministère intimé a interjeté appel de la décision de la Section de première instance devant la Cour d'appel fédérale.

Mise à jour

En janvier 1999, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel. Elle n'a pas entièrement fait siens les motifs du juge de la Section de première instance, mais elle a émis l'opinion que le juge n'avait pas commis, dans sa conclusion, d'erreur de fait, de droit ou de principe qui justifierait une intervention de sa part.

La Cour fédérale a renvoyé l'affaire au Tribunal en vue d'un nouvel examen tout en exigeant que la preuve statistique litigieuse soit admise. Le Tribunal doit rendre en 2000 une nouvelle décision en se basant sur un dossier plus complet.

Zündel c. Citron (Reed), 23 mars 1999

Contexte

En 1997, le Tribunal a commencé à instruire une plainte déposée contre Ernst Zündel, dans laquelle on alléguait que celui-ci avait transmis par téléphone des messages susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris.

Le 23 mars 1998, après 11 jours d'audience, la Section de première instance de la Cour fédérale a rendu sa décision dans l'affaire *Bell Canada c. ACET, SCEP et Femmes-Action*. La décision *Bell Canada* interdisait à d'autres membres du Tribunal d'instruire une plainte, étant donné que la LCDP (telle qu'elle se

Date de la
décision originale
du Tribunal :
22-04-1998

Date de la décision
de la Cour fédérale :
23-03-1999

lisait avant les modifications du 30 juin 1998) soulevait une crainte raisonnable de partialité institutionnelle. Plus particulièrement, l'ancienne Loi n'offrait pas aux membres les garanties nécessaires d'inamovibilité et de sécurité financière.

Peu de temps après, M. Zündel a contesté l'impartialité institutionnelle des membres instructeurs, en s'appuyant sur la décision *Bell Canada*. Le 22 avril 1998, le Tribunal a rejeté la requête en suspension d'instance de M. Zündel, pour le motif que celui-ci avait renoncé à son droit de contester l'impartialité du Tribunal, étant donné qu'il ne l'avait pas fait en temps opportun, 13 jours d'audience s'étaient écoulés et une quantité appréciable d'éléments avaient été présentés en preuve. De l'avis du Tribunal, M. Zündel connaissait le texte de loi au début de l'audience; il aurait donc dû soulever rapidement son objection, comme Bell Canada l'avait fait dans l'autre instance. Rejetant la requête de M. Zündel, le Tribunal a affirmé que les circonstances dans cette affaire étaient suffisamment différentes de celles qui existaient dans l'affaire *Bell Canada* pour conclure que cette dernière se distinguait de l'autre instance. M. Zündel a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 23 mars 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal, affirmant que M. Zündel avait effectivement renoncé à tout droit de contester l'impartialité institutionnelle du Tribunal. Au début de l'audience, il était conscient de tous les faits matériels qu'il a ultérieurement invoqués à l'appui de son objection et, pourtant, ce n'est que dix mois plus tard qu'il a soulevé la question, après que la décision *Bell Canada* eut été rendue. M. Zündel a fait appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

Zündel c. Citron et autres (Campbell), **13 avril 1999**

Contexte

En 1998, alors qu'il faisait des recherches, l'avocat de l'intimé (Ernst Zündel) a découvert un communiqué publié dix ans plus tôt par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) dans lequel le président de celle-ci se réjouissait de la condamnation au criminel d'Ernst Zündel en 1988 pour avoir publié des faussetés au sujet de l'holocauste. L'un des membres de la CODP en 1988 a subséquemment été nommé au tribunal constitué pour instruire la plainte en matière de droits de la personne déposée contre le

Date de la
décision originale
du Tribunal :
18-06-1998

Date de la décision
de la Cour fédérale :
13-04-1999

plaignant dix ans plus tard. Certains des éléments litigieux relativement à la plainte déposée en 1996 devant la CCDP avaient déjà servi de fondement à sa condamnation au criminel. L'intimé a présenté une requête alléguant qu'il existait une crainte de partialité à l'égard du membre, requête que le Tribunal a rejetée le 18 juin 1998. De l'avis du Tribunal, il était permis de penser que le président de la CODP, au moment où il a fait la déclaration en question, avait agi dans le cadre du mandat que lui conférait la loi. On ne pouvait, en raison de son comportement, mettre en doute dix ans plus tard son impartialité de membre du Tribunal. Le Tribunal a jugé, en outre, que M. Zündel aurait dû soulever cette question au début de l'audience; comme il ne l'avait pas fait, on a jugé qu'il avait renoncé à ce droit.

M. Zündel a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale d'effectuer un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 13 avril 1999, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire de M. Zündel. Elle a jugé que le communiqué de 1988 de la CODP était pour le moins inopportun, dans le sens où une institution exerçant une fonction juridictionnelle n'est pas fondée à faire une telle déclaration publique. On pouvait raisonnablement conclure que la déclaration du président de la CODP laissait croire que les membres de la CODP entretenaient un fort préjugé à l'endroit de M. Zündel. Bien qu'un délai de dix ans se soit écoulé, la déclaration de 1988 soulevait une crainte raisonnable de partialité de la part de l'ancien membre de la CODP qui siégeait comme membre dans l'affaire Zündel. L'effet de cette déclaration aurait été atténué si le membre en question avait pris ses distances vis-à-vis des propos du président de la CODP en 1988.

Étant donné que ce n'est que dix ans après le fait que l'intimé avait découvert le communiqué de 1988, l'objection de partialité ne pouvait faire l'objet d'une renonciation. La Cour fédérale a interdit au membre en question de continuer d'instruire l'affaire. Elle a autorisé l'autre membre à continuer de siéger seul, tout en faisant remarquer que l'intimé était libre de demander un contrôle judiciaire de toutes les décisions interlocutoires rendues jusqu'alors. La Cour a annulé la décision du Tribunal portant sur la question de la partialité. Elle a également annulé deux autres décisions provisoires du Tribunal qui avaient été contestées par l'intimé, du seul fait que le membre controversé du Tribunal y avait pris part.

La décision de la Section de première instance a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

Franke c. Forces armées canadiennes **(Tremblay-Lamer), 28 avril 1999**

Contexte

Le 15 mai 1998, un tribunal avait rendu une décision majoritaire (2 contre 1) concluant qu'on n'avait pas établi le bien-fondé de la plainte de harcèlement sexuel de la plaignante, Kimberly Franke, et que cette dernière n'avait pas été soumise à un traitement différent en raison de son sexe. La majorité a basé sa décision en partie sur le fait que la conduite ayant fait l'objet de la plainte n'avait pas été perçue par la plaignante comme du harcèlement à l'époque où les incidents étaient survenus. En outre, le Tribunal a jugé que la plainte avait été présentée en guise de représailles à la suite de l'imposition de mesures disciplinaires non connexes à l'endroit de la plaignante. Jugeant que les mesures disciplinaires n'avaient pas été imposées pour des motifs discriminatoires, le Tribunal a rejeté la plainte.

La Commission a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 28 avril 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Au sujet de la norme de contrôle judiciaire qu'il convenait d'appliquer en l'espèce, la juge Tremblay-Lamer a fait observer que, bien que les conclusions des tribunaux portant strictement sur des questions de droit doivent être correctes, il n'y a sans doute pas lieu d'intervenir au niveau des conclusions de fait, à moins qu'elles ne paraissent manifestement déraisonnables. En outre, étant donné que le Tribunal devait en l'occurrence appliquer le critère juridique relatif au harcèlement sexuel aux faits qui lui avaient été présentés, il se trouvait confronté à la fois à des questions de fait et à des questions de droit. Dans un tel cas, le contrôle doit être basé sur la norme de la décision raisonnable *simpliciter* : dans la mesure où la décision est justifiée par des motifs qui peuvent être étayés par la preuve, la Cour ne devrait pas intervenir.

La Cour fédérale a jugé que la majorité avait appliqué le critère juridique approprié en ce qui a trait au harcèlement sexuel. Comme des remarques à caractère sexuel avaient été faites à la plaignante, la majorité a cherché à déterminer si les remarques en question étaient importunes au moment où

Date de la
décision originale
du Tribunal :
15-05-1998

Date de la décision
de la Cour fédérale :
28-04-1999

elles avaient été formulées; elle a ensuite déterminé si cette situation avait duré suffisamment longtemps ou si elle avait été suffisamment grave pour constituer du harcèlement. La Cour a refusé de remettre en question la conclusion de la majorité, à savoir que la conduite reprochée n'était pas en fait importune, étant donné que cette conclusion était étayée par la preuve. En outre, la Cour a soutenu que la conclusion de la majorité quant à la question de savoir si la conduite reprochée était allée jusqu'au harcèlement était raisonnable et ne justifiait pas, par conséquent, une intervention de sa part. De plus, compte tenu de la preuve, le Tribunal était raisonnablement justifié de conclure que les mesures disciplinaires dont la plaignante avait fait l'objet n'avaient pas été motivées par un traitement différent et discriminatoire en raison de son sexe. Somme toute, la Cour n'a pas voulu intervenir à la légère au niveau des conclusions de fait et des conclusions relatives à la crédibilité, et les conclusions du Tribunal ont été jugées raisonnables.

***Nijjar c. Lignes aériennes Canada 3000 (Sharlow),
10 mai 1999***

Contexte

Durant l'audience du Tribunal, la CCDP a exprimé le souhait de contre-interroger un témoin expert de l'intimée au sujet d'une déclaration qu'il avait faite lors d'un procès antérieur. L'intimée s'est opposée au dépôt par la Commission de la déclaration antérieure (qui était incompatible avec le témoignage du témoin lors de l'audience en cours), pour le motif que la Commission n'avait pas divulgué au préalable cette déclaration à l'avocat de l'intimée.

Le 29 avril 1999, le Tribunal a statué que la Commission aurait dû divulguer la déclaration avant d'y faire référence lors de l'audience. Même s'il s'agissait d'un document privilégié, il fallait le divulguer si l'intention était de l'utiliser durant l'audience. En raison de son rôle particulier, qui est similaire à celui de la Couronne dans les procédures au criminel, la Commission se devait d'observer la pratique consistant à divulguer constamment tous les éléments pertinents qui venaient en sa possession, y compris les déclarations antérieures incompatibles des témoins. En l'espèce, la non-divulgation de la déclaration en question a fait en sorte que l'intimée avait pris une certaine position lors de l'interrogatoire principal de son témoin et ne pouvait plus faire marche arrière. Pour ces motifs, le Tribunal a refusé de permettre à la Commission de contre-interroger le témoin sur sa déclaration antérieure.

**Date de la
décision originale
du Tribunal :**
09-07-1999

**Date de la décision
de la Cour fédérale :**
10-05-1999

Après cette décision, la Commission a demandé à la Cour fédérale de suspendre l'instance en attendant le contrôle judiciaire.

Mise à jour

Le 10 mai 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande, jugeant que la Commission n'avait pas soumis « une question sérieuse à juger ». De l'avis de la Cour fédérale, la demande de contrôle judiciaire de la Commission portait sur « un désaccord assez clair sur une question de procédure qui est de la compétence du Tribunal ». Si le Tribunal avait erré en refusant de permettre l'utilisation de la déclaration, il n'était pas clair si cette erreur aurait un effet sur sa décision finale.

De plus, la Commission n'avait pas réussi à faire la preuve d'un « préjudice irréparable » puisque toute décision finale du Tribunal pouvait faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Enfin, comme les audiences du Tribunal étaient déjà prévues depuis plusieurs mois et arrivaient à leur fin, la prépondérance des inconvénients dictait le refus d'une suspension des procédures.

Le Tribunal a poursuivi son audience et rendu sa décision finale le 9 juillet 1999 (voir ci-avant). Ni la Commission ni le plaignant ni l'intimée n'ont demandé un contrôle judiciaire de la décision finale.

Bell Canada (Marceau, Desjardins, Sexton), 1^{er} juin 1999

Contexte

En 1997, un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de l'ancienne Loi procédait à l'audition d'une affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada. Bell a contesté la compétence du tribunal pour le motif que l'esprit de la Loi, telle que libellée à l'époque, créait une crainte raisonnable de partialité institutionnelle. Le 4 juin 1997, le tribunal a rejeté cette objection.

Bell Canada a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de faire un contrôle judiciaire de la décision rendue. Le 23 mars 1998, la Cour fédérale a accueilli la requête, soutenant que la Loi, telle que libellée, n'offrait pas aux membres les garanties d'inamovibilité et de sécurité financière nécessaires pour permettre une audience impartiale. Il a interdit la poursuite des procédures tant que l'on n'aurait pas apporté à la Loi des modifications visant à résoudre le problème. Les plaignants, soit l'Association canadienne

Date de la décision
du Tribunal :
04-06-1997

Date de la décision
de la Cour fédérale :
01-06-1999

des employés du téléphone, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action, ont interjeté appel devant la Cour d'appel de la décision de la Section de première instance.

Mise à jour

Le 1^{er} juin 1999, la Cour d'appel a ajourné l'appel *sine die*. Elle a fait observer que, suite à la décision de la Section de première instance, le Parlement avait modifié la Loi. De plus, d'autres membres s'étaient vu confier la responsabilité d'instruire l'affaire. Enfin, Bell avait contesté l'indépendance des nouveaux membres instructeurs, arguant que les problèmes signalés par la Section de première instance n'avaient pas été corrigés par les modifications législatives.

Compte tenu de ces faits nouveaux, la Cour d'appel a jugé qu'il n'était pas opportun d'entendre l'appel. Le fait de tirer des conclusions au sujet du libellé de la Loi avant les modifications n'aurait pas résolu pour autant la controverse entourant la nouvelle Loi. Comme la nouvelle Loi devait faire l'objet d'une contestation devant la Section de première instance, une décision de la Cour d'appel portant sur l'ancienne Loi n'aurait pas accéléré le règlement de la plainte. La Cour d'appel était disposée, cependant, à rétablir l'appel ultérieurement à la demande de toutes les parties ou de certaines d'entre elles.

Payzant c. McAleer, Vaccaro, CLN **(Marceau, Noël, Sexton), 8 juin 1999**

Contexte

Le 27 janvier 1994, le Tribunal a rendu une décision à l'égard d'une plainte voulant que les intimés, Tony McAleer, Harry Vaccaro et Canadian Liberty Net, aient diffusé par téléphone des messages exposant les gais et les lesbiennes à la haine ou au mépris. Le Tribunal a confirmé le bien-fondé de la plainte et ordonné aux intimés de cesser de diffuser les messages en question. Les intimés ont contesté cette décision devant la Section de première instance de la Cour fédérale. Le 6 février 1996, la Section de première instance a rejeté la demande de contrôle judiciaire, soutenant notamment que l'orientation sexuelle, en tant que motif illicite de discrimination, n'était pas constitutionnellement imprécise, contrairement à ce qu'alléguaient les intimés. Elle a soutenu, en outre, que les dispositions de la Loi portant sur les messages de haine n'imposaient pas une limite inconstitutionnelle à la liberté d'expression. Les intimés en ont appelé de la décision de la Section de première instance.

Date de la décision originale du Tribunal :
27-01-1994

Date de la décision de la Section de première instance de la Cour fédérale :
06-02-1996

Date de la décision de la Division d'appel de la Cour fédérale :
08-06-1999

Mise à jour

Le 8 juin 1999, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel, souscrivant dans une large mesure à la décision de la Section de première instance. Elle a soutenu que la Cour suprême avait tranché la question de la constitutionnalité de la disposition de la Loi portant sur les messages de haine. Elle a également rejeté l'argument de l'imprécision : l'interdiction des messages discriminatoires concernant l'orientation sexuelle ne pourrait jamais être interprétée comme condamnant les propos qui avaient été tenus concernant la pédophilie.

AFPC c. Conseil du Trésor (Evans), 19 octobre 1999

Contexte

Le 29 juillet 1998, le tribunal constitué pour entendre la plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor a confirmé le bien-fondé de celle-ci. Il a jugé qu'il existait un écart salarial entre les plaignants — les groupes professionnels à prédominance féminine — et les groupes de comparaison masculins exerçant des fonctions équivalentes. Le Conseil du Trésor a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Il a soutenu que le tribunal n'avait pas 1) mesuré les écarts salariaux qui étaient vraiment basés sur le sexe; 2) comparé des fonctions équivalentes; et 3) comparé les plaignants avec des groupes professionnels masculins.

Mise à jour

Le 19 octobre 1999, la Cour fédérale a rejeté la requête. Elle a jugé que la démarche du tribunal ne comportait aucune erreur susceptible de révision. Le tribunal a déterminé et mesuré une disparité salariale au moyen d'une méthode qui tiendrait compte du fait que les femmes sont sous-représentées parmi les employés qui exécutent des fonctions de valeur supérieure, pour lesquelles la rémunération augmente plus rapidement que la valeur des fonctions. Deuxièmement, il a refusé à juste titre de limiter sa comparaison aux salaires des employés appartenant au groupe à prédominance masculine le moins bien rémunéré. Troisièmement, il a refusé avec raison de fonder sa comparaison sur les groupes professionnels, malgré leur utilité limitée comme fondement à la fixation des salaires en général et aux exercices d'équité salariale en particulier.

Dans son plaidoyer devant la Cour fédérale, l'avocat de l'intimé a rappelé que, selon la Cour suprême du Canada, il ne faut pas accorder une trop grande considération aux décisions des tribunaux des droits de la personne qui portent

Date de la décision
originale du Tribunal :
29-07-1998

Date de la décision
de la Cour fédérale :
19-10-1999

sur des questions de droit. Cependant, dans sa décision, la Cour fédérale a fait remarquer que le tribunal avait tenu plus de 250 jours d'audience, dont beaucoup ressemblaient à des séminaires de formation. Elle a également fait remarquer que les membres du tribunal avaient étudié plusieurs volumes de preuve documentaire et vécu avec cette affaire pendant sept ans. La Cour a conclu qu'on pouvait « raisonnablement conclure que les membres du tribunal avaient vraisemblablement une meilleure compréhension des problèmes liés à la mise en pratique du principe de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale qu'un juge pourrait probablement acquérir, au fil d'une audience de huit jours et demi sur une demande de contrôle judiciaire ».

Goyette c. Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial (Pinard), 5 novembre 1999

Contexte

Le 14 octobre 1997, un tribunal a confirmé le bien-fondé d'une plainte déposée par M^{me} Lise Goyette contre le Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial. Le tribunal a jugé que le Syndicat, de par les clauses d'ancienneté départementale de la convention collective, avait créé une situation de discrimination systémique qui empêchait les femmes d'accumuler suffisamment d'ancienneté pour être promues de façon permanente de postes moins avantageux à prédominance féminine à des postes à prédominance masculine plus convoités. Le syndicat a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

Mise à jour

Le 5 novembre 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du tribunal. Elle a jugé que la preuve au dossier étayait les conclusions de fait du tribunal. Elle a également soutenu que rien n'empêchait légalement de tenir un syndicat seul responsable d'un acte de discrimination qu'il avait commis, sans tirer de conclusions en ce qui concerne l'employeur. La Cour fédérale a également jugé que le tribunal n'avait pas erré en ordonnant au syndicat de verser à la plaignante le salaire qu'elle avait perdu, même s'il incombe habituellement aux employeurs de payer le salaire d'un employé.

Le syndicat a fait appel à la Cour d'appel fédérale de la décision de la Section de première instance.

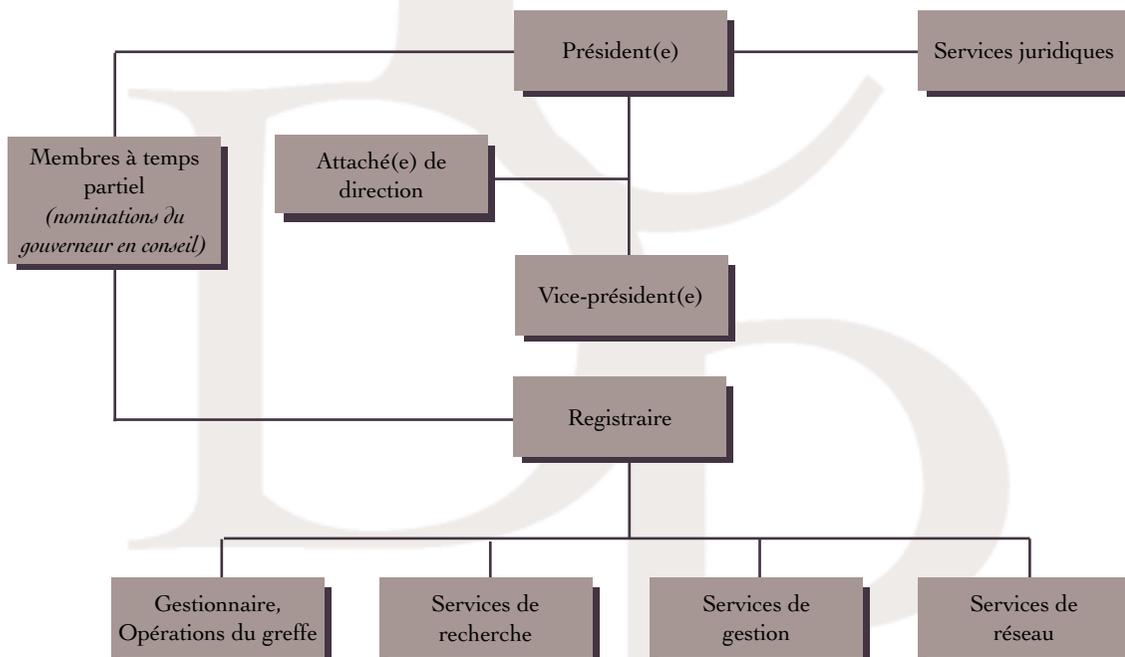
Date de la décision originale du Tribunal :
14-10-1997

Date de la décision de la Cour fédérale :
05-11-1999

Annexe I

Organigramme

Tribunal canadien des droits de la personne/
Tribunal de l'équité en matière d'emploi



Annexe 2

Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par conciliation, 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 adressées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, des formes de discrimination inusitées ou des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

Renvoi par la CCDP

Pour renvoyer une affaire au Tribunal, la présidente de la CCDP adresse une lettre à la présidente du Tribunal lui demandant de

désigner des membres pour instruire la plainte. Le Tribunal ne reçoit que le formulaire de plainte et les adresses des parties.

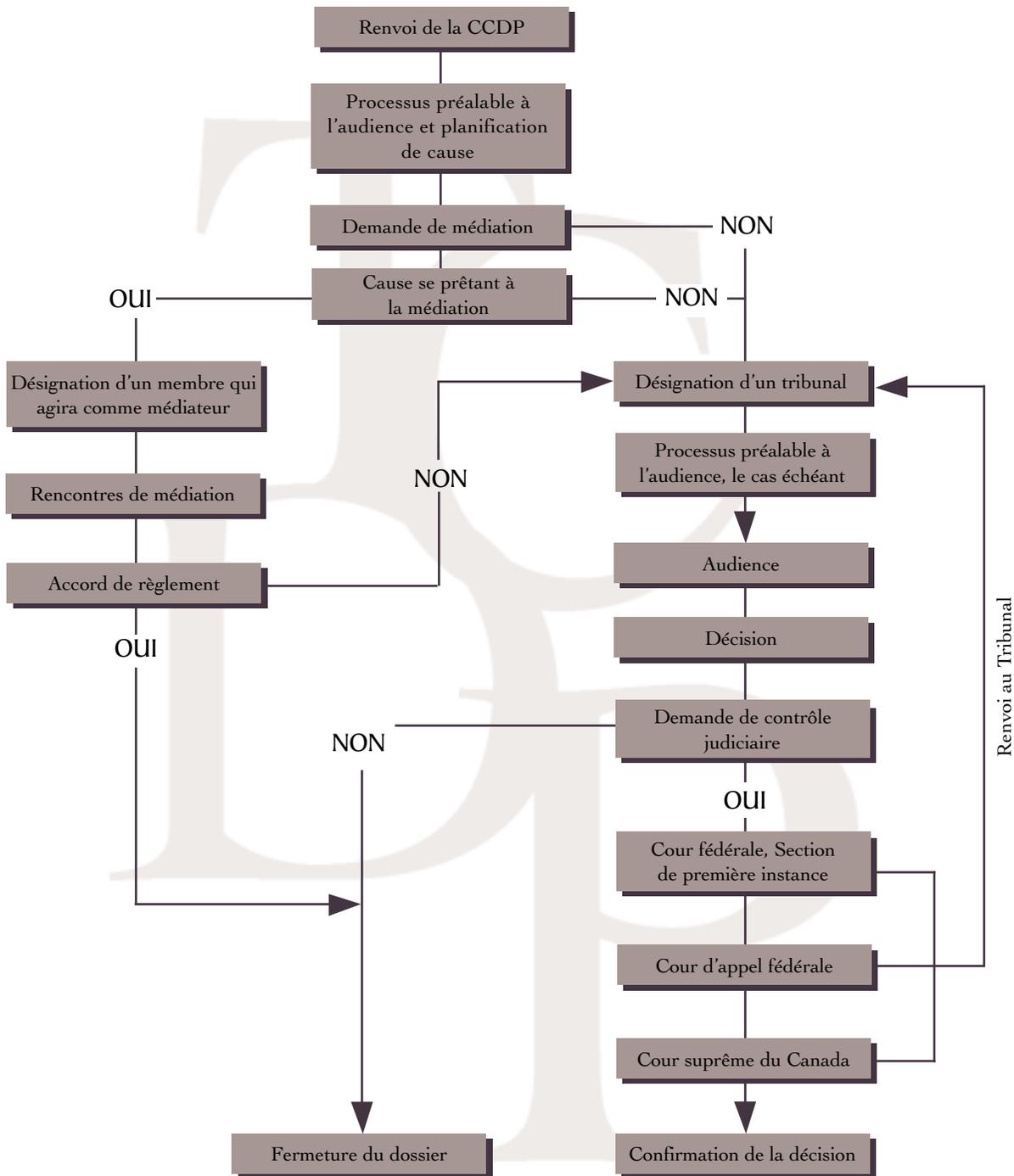
Dans les trois à six semaines qui suivent le renvoi, un membre du Tribunal (habituellement la présidente ou le vice-président) a un entretien avec les parties pour planifier l'audience et discuter des questions administratives.

Médiation

Si le greffe estime qu'une affaire se prête à la médiation et que les parties le demandent, la présidente désigne un membre du Tribunal pour agir comme médiateur. Cette personne discute avec les parties pour déterminer si un règlement est possible. Le médiateur a des entretiens en tête à tête francs et cordiaux avec les parties pour déterminer s'il existe un terrain d'entente possible. Si les discussions aboutissent à une impasse, le Tribunal procède à une audience en bonne et due forme. Si la médiation débouche sur un règlement, l'intervention du Tribunal s'arrête là. Même si les parties demandent la médiation, le Tribunal prévoit des dates d'audience afin d'éviter tout retard en cas d'échec de la médiation. La médiation doit avoir lieu avant les dates prévues des audiences.

Audience

Si la tentative de médiation échoue, la plainte donne lieu à une audience. La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subséquentement pour instruire la plainte et se



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

prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, le Tribunal peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence, la procédure ou la preuve. Les audiences sont publiques.

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

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

Appels

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

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

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

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Anne L. 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 puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil, et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association du barreau du comté de Carleton, M^e 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.



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^e Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à 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 20 ans.

Guy Chicoine, c. r.

Saskatchewan

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



Shirish Chotalia

Alberta

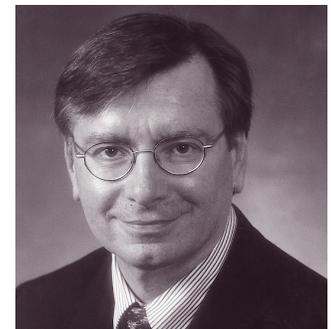
Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle se spécialise en droit constitutionnel, dans les questions de droit de la personne et dans les affaires civiles, au sein du cabinet Pundit & Chotalia, à Edmonton, en Alberta. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M^e Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



Pierre Deschamps

Québec

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



Reva Devins

Ontario

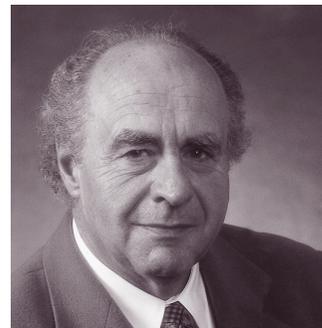
Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, M^e Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.



Roger Doyon

Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M^e Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. M^e 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.



Sandra Goldstein

Ontario

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



Athanasios Hadjis

Québec

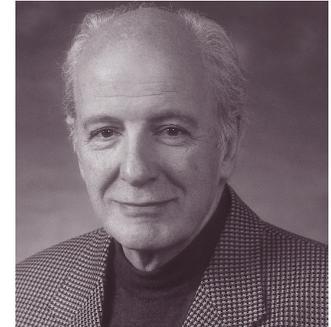
Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M^e Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.



Claude Pensa, c. r.

Ontario

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



Eve Roberts, c. r.

Terre-Neuve

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M^e 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, en 1997. M^e Roberts a également été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.



Nicholas Sibbeston

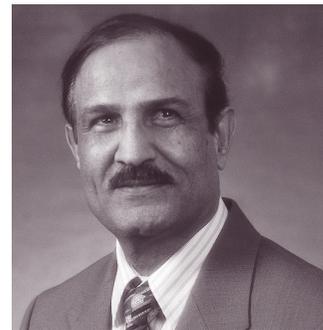
Territoires du Nord-Ouest

Nicholas Sibbeston a été membre de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest durant quatre mandats. Depuis sa retraite de la vie politique en 1991, il travaille comme juriste pour le compte du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, où il aide les communautés autochtones à se doter de leurs propres systèmes de justice. Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1996 à 1998, M. Sibbeston a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1999, pour un mandat de trois ans. Plus tard en 1999, il a été nommé sénateur et a démissionné de son poste au Tribunal.

Mukhtyar Tomar

Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université de Rajasthan, à Jaipur, en Inde, M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1999



Annexe 4

Greffe du Tribunal

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

Registraire

Michael Glynn

Gestionnaire, Opérations du greffe

Gwen Zappa

Conseiller juridique

Greg Miller

Adjointe exécutive

Monique Groulx

Agents du greffe

Diane Desormeaux

Bernard Fournier

Holly Lemoine

Agents du greffe — Parité salariale

Roch Levac

Carol Ann Middleton

Administratrice du réseau et des systèmes

Julie Sibbald

Adjointe à la recherche — Parité salariale

Nicola Hamer

Adjointe aux audiences

Stéphanie Choquette

Adjointe à l'entrée de données

Nicole Bacon

Adjointes administratives

Cathy Deschambault

Thérèse Roy