

# **GUIDE EXPLICATIF DU TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. À PROPOS DE CE GUIDE .....</b>	<b>5</b>
<b>2. LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE .....</b>	<b>6</b>
A. Objet de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .....	6
B. Motifs de distinction illicite .....	6
C. Actes discriminatoires.....	7
D. Défenses légitimes / actes non discriminatoires .....	9
E. Mesures de redressement.....	11
<b>3. LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE .....</b>	<b>12</b>
A. Rôle .....	12
B. Compétence .....	12
C. Membres .....	12
D. Séparation et indépendance de la Commission canadienne des droits de la personne .....	13
<b>4. LE PROCESSUS DE RÉOLUTION DES PLAINTES .....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Diagramme du processus de règlement des plaintes .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Participants au processus de règlement des plaintes .....</b>	<b>15</b>
A. Membres du Tribunal.....	15
B. Agent du greffe .....	15
C. Parties .....	15
I. Plaignant .....	15
II. Intimé .....	15
III. Représentants des parties .....	15
IV. Commission canadienne des droits de la personne.....	16
V. Autres parties intéressées.....	16
<b>4.3 Médiation .....</b>	<b>18</b>
A. Qu'est-ce que la médiation? .....	18
B. Qui est le médiateur? .....	18
C. La médiation est-elle confidentielle?.....	18
D. Comment fonctionne la médiation? .....	19
E. À quel moment a lieu la médiation?.....	19
F. Où a lieu la médiation?.....	19
G. Combien de temps la médiation dure-t-elle? .....	19
H. Si on choisit la médiation, que se passe-t-il ensuite? .....	20
I. Qu'est-ce qu'un mémoire de médiation? .....	20
J. Qui doit assister à la médiation?.....	21
K. Que se passe-t-il si une entente est conclue? .....	21
L. Que se passe-t-il si une entente n'est pas conclue? .....	22

<b>4.4 Médiation-instruction (« MÉD-INS »)</b> .....	<b>23</b>
<b>4.5 Gestion de l'instance préalable à l'audience</b> .....	<b>24</b>
A. Exposé des précisions.....	25
I. Les faits.....	26
<i>Le plaignant</i> .....	26
<i>L'intimé</i> .....	27
<i>Exposé conjoint des faits</i> .....	27
II. Questions de droit .....	28
<i>Le plaignant</i> .....	28
<i>L'intimé</i> .....	29
III. Redressement recherché .....	30
<i>Le plaignant</i> .....	30
<i>L'intimé</i> .....	32
IV. Liste des documents (« divulgation »).....	33
<i>Documents privilégiés</i> .....	33
<i>Production de documents</i> .....	33
<i>Exemple</i> .....	34
V. Liste des témoins .....	35
<i>Exemple</i> .....	35
<i>Témoins experts</i> .....	35
B. Exemple d'exposé des précisions .....	37
<i>Exemple : Plaignant (Jamie Larose c. société XYZ)</i> .....	37
<i>Exemple : Intimée (Jamie Larose c. société XYZ)</i> .....	40
C. Réplique .....	44
D. Requêtes .....	46
E. Signification et dépôt : comment transmettre des documents aux autres parties et au Tribunal.....	48
I. Qu'est-ce que la « signification »? Que veut dire « signifier » un document? 48	
II. Qu'est-ce que le « dépôt » Que veut dire « déposer » un document? .....	48
<b>4.6 Audience</b> .....	<b>49</b>
<i>Combien de temps dure l'audience?</i> .....	49
<i>Où l'audience se tient-elle?</i> .....	49
A. Préparation de l'audience .....	50
I. Témoins .....	50
<i>Assignation à témoigner</i> .....	50
<i>Serment ou affirmation solennelle</i> .....	50
II. Copies de documents et cahiers de textes faisant autorité .....	51
III. Mesures destinées à répondre aux besoins spéciaux.....	51

B. À l'audience .....	52
I. Qui sont les personnes présentes et où s'assoient-elles? .....	52
II. Dossier de comparution .....	53
III. Présentations .....	53
IV. Remarques d'ouverture.....	53
V. Déposition des témoins.....	54
<i>Interroger vos témoins et produire des documents (« interrogatoire direct »)</i> .....	54
<i>Interroger les témoins de l'autre partie (« contre-interrogatoire »)</i> .....	54
<i>Réinterroger votre témoin (« réinterrogatoire »)</i> .....	55
VI. Réplique.....	55
VII. Arguments finaux .....	55
<b>4.7 Décision.....</b>	<b>57</b>
<b>4.8 Contrôle judiciaire .....</b>	<b>57</b>
<b>5. POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS .....</b>	<b>58</b>
<b>6. AUTRES RESSOURCES.....</b>	<b>59</b>
<b>7. ANNEXES .....</b>	<b>60</b>
<b>7.1 Entente de médiation.....</b>	<b>60</b>
<b>7.2 Consentement et demande de médiation-instruction .....</b>	<b>65</b>

# 1. À PROPOS DE CE GUIDE

Ce guide a pour objet d'expliquer aux parties à une instance en droits de la personne ce qui se passe une fois qu'une plainte de discrimination est référée au Tribunal canadien des droits de la personne.

Dans le présent document, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le Tribunal canadien des droits de la personne sont décrits en langage simple, de manière à rendre la loi ainsi que les recours et procédures qui s'y rapportent plus accessibles au grand public.

**NOTE** : ce guide n'est pas un document juridique et n'a qu'une valeur informative. Les références à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne sont pas des interprétations faisant autorité. Rien dans le présent document ne doit être compris comme un avis juridique.

Le Tribunal tient à remercier les parties intéressées qui ont fourni des commentaires et conseils de valeur sur les pratiques du Tribunal au cours des consultations nationales qui ont eu lieu en 2011. Ce guide incorpore la grande majorité de ces commentaires et conseils.

## *Documents de référence*

Ce guide doit être lu conjointement avec les documents suivants, auxquels il fait référence :

- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
  - Vous pouvez consulter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sur le site <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/index.html>.
- *Règles de procédure du Tribunal canadien des droits de la personne*
  - Vous pouvez consulter les *Règles de procédures du Tribunal canadien des droits de la personne* sur le site [http://www.chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-  
apropos/trp-rpt-fra.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-<br/>apropos/trp-rpt-fra.asp).

## **2. LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE**

### *A. Objet de la Loi canadienne sur les droits de la personne*

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a pour objet de donner effet au principe suivant (voir article 2 de la *Loi*) :

le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins.

La Loi protège contre les actes discriminatoires fondés sur au moins l'un des motifs de distinction illicite qui entraveraient ce principe.

### **B. Motifs de distinction illicite**

Les motifs de distinction illicites sont les suivants (voir les art. 3 et 25 de la *Loi*) :

- Race
- Origine nationale ou ethnique
- Couleur
- Religion
- Âge
- Sexe (comprend la grossesse ou l'accouchement)
- État matrimonial
- Situation de famille
- Orientation sexuelle
- Déficience (comprend les déficiences mentales ou physiques, la défiguration et la dépendance à l'alcool ou la drogue)
- État de personne graciée

## C. Actes discriminatoires

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* offre une protection contre les actes discriminatoires suivants, à condition qu'ils soient fondés sur au moins l'un des motifs de distinction illicite :

- le fait, pour le fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement, d'en priver un individu ou de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture (voir art. 5 de la Loi);
- le fait, pour le fournisseur de locaux commerciaux ou de logements, de priver un individu de leur occupation ou de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture (voir l'art. 6 de la Loi);
- le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu (voir l'al. 7a) de la Loi);
- le fait de défavoriser un individu en cours d'emploi (voir l'al. 7b) de la Loi);
- l'utilisation d'un formulaire de demande d'emploi quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences (voir l'al. 8a) de la Loi);
- la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête au sujet d'un emploi quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences (voir l'al. 8b) de la Loi);
- le fait, pour une organisation syndicale, d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu, d'expulser ou de suspendre un adhérent ou de nuire à sa situation ou à ses chances d'emploi ou d'avancement (voir l'art. 9 de la Loi);
- le fait de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite ou de conclure des ententes susceptibles d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus (voir l'art. 10 de la Loi);
- le fait de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes (voir l'art. 11 de la Loi);
- le fait de publier ou d'exposer en public des affiches, des écriteaux, des insignes, des emblèmes ou des symboles qui expriment ou suggèrent des actes discriminatoires ou en encourageant l'accomplissement (voir l'art. 12 de la Loi);
- le fait de harceler un individu, y compris sur le plan sexuel, en matière d'emploi ou lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement (voir l'art. 14 de la Loi);

- le fait d'exercer des représailles à l'encontre d'une personne ayant déposé une plainte (voir l'art. 14.1 de la Loi).



## D. Défenses légitimes / actes non discriminatoires

L'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit des exceptions aux actes discriminatoires. Par exemple, ne constituent pas un acte discriminatoire :

- le fait qu'un fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement en prive un individu ou le défavorise lors de leur fourniture pour un motif de distinction illicite, s'il a un **motif justifiable de le faire**(voir l'al. 15(1)g) de la Loi);
- les actes de l'employeur qui découlent d'**exigences professionnelles justifiées** (voir l'al. 15(1)a) de la Loi);
- le fait de refuser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal ou qui a atteint l'âge maximal prévu par la loi, dans l'un ou l'autre cas, pour l'emploi en question (voir l'al. 15(1)b) de la Loi);
- le fait d'accorder à des employés un congé ou des avantages spéciaux liés à la grossesse ou à l'accouchement, ou pour leur permettre de prendre soin de leurs enfants (voir l'al. 15(1)f) de la Loi).

### Exigences professionnelles justifiées ou motifs justifiables

Aux termes du paragraphe 15(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une **exigence professionnelle justifiée** ou un **motif justifiable** sera établi s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne constituent, pour celle qui doit les prendre, une **contrainte excessive** en matière de coûts, de santé et de sécurité.

D'un point de vue pratique, cela signifie que l'intimé qui veut faire valoir à l'audience une défense fondée sur une exigence professionnelle justifiée doit être en mesure de démontrer – en se fondant sur la preuve présentée – que la règle ou la norme censée être discriminatoire :

- 1) a été adoptée à un but **rationallement lié à l'exécution** du travail en cause;
- 2) a été adoptée en croyant **sincèrement** qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- 3) était **raisonnablement** nécessaire aux fins susmentionnées, dans la mesure où composer avec les besoins du plaignant entraînerait des **contraintes excessives** pour l'intimé. Pour démontrer ces difficultés, ce dernier peut présenter des éléments de preuve attestant ce que les mesures requises nécessiteraient au chapitre **de la santé, de la sécurité et des coûts**. En fin de compte, c'est le Tribunal qui décidera si les contraintes excessives ont été ou non établies.

**Note : Le critère des motifs justifiables continue d'être examiné et expliqué dans les jugements des cours supérieures et les décisions du TCDP. La description qui précède n'est fournie qu'à titre d'introduction sur le sujet et ne doit pas être comprise comme un énoncé exhaustif ou définitif du droit. Dans toutes les instances, il faut se reporter aux jugements des cours et aux décisions du Tribunal où il est question de moyens de défense fondés sur les motifs justifiables. Voir la rubrique AUTRES RESSOURCES (partie 6 de ce guide).**

## E. Mesures de redressement

S'il conclut qu'une plainte de discrimination est fondée, le Tribunal peut rendre une ordonnance contre la personne qui a commis l'acte discriminatoire. L'ordonnance peut notamment :

- mettre fin à l'acte et prendre des mesures destinées à prévenir des actes semblables (voir l'al. 53(2)a de la Loi);
- accorder à la victime les droits, chances ou avantages dont l'acte l'a privée (voir l'al. 53(2)b de la Loi);
- indemniser la victime des pertes de salaire entraînées par l'acte (voir l'al. 53(2)c de la Loi);
- indemniser la victime des frais supplémentaires occasionnés par le recours à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement entraînés par l'acte (voir l'al. 53(2)d de la Loi);
- indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral (voir l'al. 53(2)e de la Loi);
- accorder à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$ si l'acte était délibéré ou inconsidéré (voir le par. 53(3) de la Loi);
- accorder des intérêts sur l'ordonnance d'indemnité (voir le par. 53(4) de la Loi).

### 3. LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

#### A. Rôle

Le rôle du Tribunal ressemble à celui d'une cour de justice. Il est saisi d'éléments de preuve et entend des témoins relativement à des plaintes de discrimination; il décide s'il y a eu discrimination et, le cas échéant, détermine la mesure de redressement appropriée.

#### B. Compétence

Le Tribunal n'est compétent qu'à l'égard des plaintes de discrimination déposées à l'encontre d'employeurs et de fournisseurs régis par le gouvernement fédéral, ce qui comprend :

- les ministères et organismes du gouvernement fédéral ainsi que les sociétés d'État (y compris les Forces canadiennes et la GRC);
- les banques à charte;
- les transporteurs aériens;
- les stations de télévision et de radio;
- les compagnies de téléphone et de communications interprovinciales;
- les sociétés de transport interprovinciales;
- les gouvernements des Premières Nations et certains de leurs organismes.

#### C. Membres

Le Tribunal est composé d'un président et d'un vice-président à temps plein, et d'un maximum de treize membres nommés à temps plein ou à temps partiel pour des mandats pouvant aller jusqu'à cinq ans.

Lorsqu'une affaire est référée au Tribunal, le président l'assigne à un membre, et dans certains cas à trois.

Des biographies succinctes du président, du vice-président et des membres peuvent être consultées sur le site Web du Tribunal (<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/cb-lp-fra.asp>).

## D. Séparation et indépendance de la Commission canadienne des droits de la personne

Le Tribunal et la Commission sont des entités distinctes et indépendantes ayant chacune un rôle particulier dans le processus de plainte en matière de droits de la personne.

La Commission canadienne des droits de la personne est la porte d'entrée pour déposer une plainte au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission est compétente pour enquêter sur les plaintes de discrimination, qu'elle renvoie au Tribunal pour instruire la plainte si elle est convaincue que l'instruction est justifiée.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le rôle du Tribunal est alors d'entendre les témoins, de prendre connaissance des autres éléments de preuve se rapportant à la plainte lui ayant été référée, et de décider s'il y a eu discrimination.

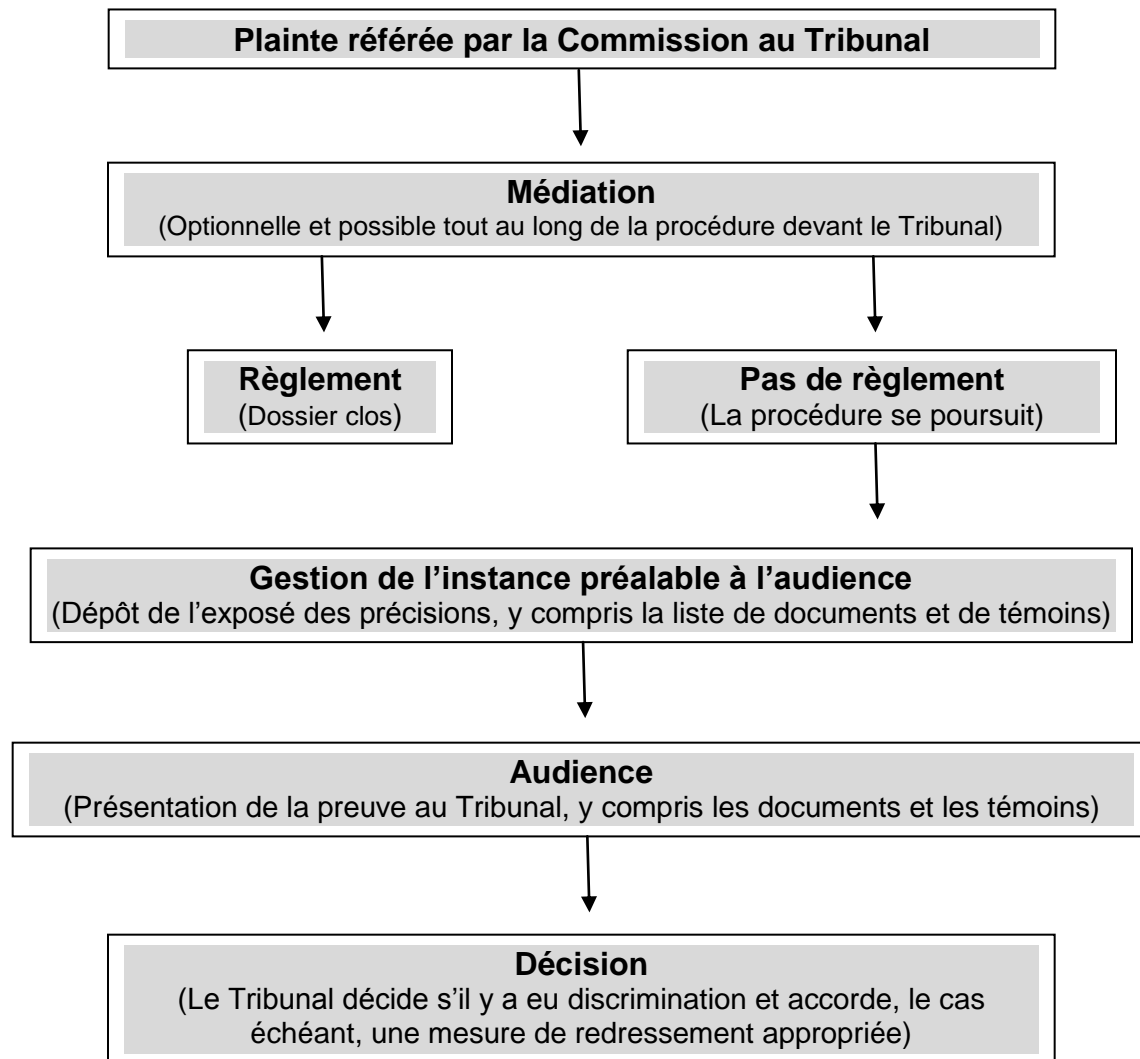
Si elle choisit de participer à l'audience, la Commission peut présenter une preuve et des arguments devant le Tribunal concernant des plaintes de discrimination. Son devoir est alors de représenter l'intérêt public. Cependant, la Commission n'est pas obligée de participer à toutes les affaires instruites par le Tribunal.

**Note : Tous les documents et arguments qu'une partie souhaite présenter au Tribunal, y compris ceux qui ont déjà été soumis à la Commission, doivent l'être de nouveau dans le cadre de l'exposé des précisions (voir la section 4.5(A) ci-après) et être signifiés aux autres parties (voir la section 4.5(E)(I) ci-après).**

- Pour de plus amples renseignements sur la Commission, veuillez consulter le site <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/>.

## 4. LE PROCESSUS DE RÉOLUTION DES PLAINTES

### 4.1 Diagramme du processus de règlement des plaintes



## 4.2 Participants au processus de règlement des plaintes

### A. Membres du Tribunal

Le ou les membres du Tribunal à qui le dossier a été assigné instruiront l'affaire et décideront s'il y a eu discrimination. Avant l'audience, un membre du Tribunal (généralement un autre que celui chargé d'instruire l'affaire) peut aussi aider les parties à régler leur différend au moyen de la médiation.

### B. Agent du greffe

Les agents du greffe sont le point de contact entre les parties à une affaire et le Tribunal. Chaque dossier dont le Tribunal est saisi est confié à un agent du greffe, dont le nom, le numéro de téléphone et le courriel seront transmis aux parties. C'est à lui ou elle que celles-ci doivent adresser leurs questions, y compris les demandes d'éclaircissement sur les procédures du Tribunal.

**Note : Les agents du greffe ne fournissent pas d'avis juridique.**

### C. Parties

Les parties sont les principales participantes à une affaire; elles incluent le plaignant, l'intimé et la Commission canadienne des droits de la personne (qui néanmoins ne prend pas part à chaque audience).

#### I. Plaignant

Le plaignant est la personne (ou groupe) alléguant qu'il ou elle a été victime de discrimination sur un ou plusieurs des motifs de distinction illicite décrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

#### II. Intimé

L'intimé est la personne, le groupe ou l'organisme contre lequel la plainte de discrimination a été présentée.

#### III. Représentants des parties

Le plaignant ou l'intimé peuvent agir pour leur propre compte ou choisir de se faire représenter par un avocat.

Dans certains cas, les parties peuvent aussi décider d'être représentées par des non-juristes. Elles sont tout à fait libres de le faire, mais il est à noter que de ces derniers n'ont pas les mêmes droits et responsabilités en matière de représentation que

les avocats dans le processus d'audience du Tribunal. Il arrive que la loi ou les règles du Tribunal n'autorisent que les avocats à accomplir certains actes (comme faire la preuve d'une signification par un certificat du procureur au titre du paragraphe 2(3) des Règles). Les non-juristes qui décident de représenter des parties devant le Tribunal doit le faire en pleine connaissance et l'acceptation de ces limitations.

Le Tribunal attend de tous les représentants des parties, avocats ou non-juristes, qu'ils :

- traitent les membres et les agents du greffe, et tous les autres participants au processus d'enquête, avec courtoisie et respect;
- obtiennent des instructions claires de la partie qu'ils représentent;
- soient bien au fait du dossier et de la position de la partie qu'ils représentent;
- soient disponibles pour les conférences téléphoniques, audiences et autres événements prévus par le président;
- se conforment à tout délai fixé par le Tribunal, ainsi qu'à toute autre directive ou ordonnance rendue par ce dernier;
- se conforment aux *Règles de procédure* du Tribunal;
- respectent tout engagement fait au Tribunal ou à une autre partie, notamment en ce qui concerne le maintien de la confidentialité des renseignements;
- s'abstiennent de toute activité susceptible de nuire à la bonne administration de la justice, comme présenter sciemment des éléments de preuve faux ou trompeurs, ne pas divulguer l'existence de documents pertinents, ou dissuader un témoin de déposer.

#### IV. Commission canadienne des droits de la personne

Lorsqu'elle comparaît devant le Tribunal, la Commission fait valoir devant lui des arguments au nom de ce qu'elle considère comme l'intérêt du public. La position de la Commission peut appuyer celle de l'une des parties, mais elle n'agit pas en qualité d'avocate du plaignant ou de l'intimé.

La Commission ne participe pas à toutes les audiences qui se déroulent devant le Tribunal. Lorsqu'elle le fait, elle est représentée par un avocat.

#### V. Autres parties intéressées

Il arrive qu'une personne ou un groupe qui n'est pas partie au dossier (en d'autres mots, qui n'est ni plaignant, ni intimé, ni la Commission canadienne des droits de la personne) puisse être affecté par la décision que le Tribunal s'apprête à rendre, qu'il ait



un intérêt très direct dans le dossier, ou qu'il soit en mesure de fournir au Tribunal des éléments de preuve qui ne pourraient pas autrement être produits.

Le Tribunal est libre d'autoriser cette personne ou ce groupe à participer à l'audience en tant que partie intéressée (voir le par. 50(1) de la Loi et l'art. 8 des Règles). Ceux-ci peuvent également être représentés par un avocat.

Exemples de parties intéressées :

- un groupe qui défend les droits de personnes atteintes de déficiences, lorsque la plainte concerne une discrimination fondée sur ce motif;
- un syndicat, lorsque le plaignant en est membre et a déposé une plainte contre son employeur;
- un organisme international non gouvernemental, lorsque la plainte a trait aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne.

## 4.3 Médiation

### A. Qu'est-ce que la médiation?

Les parties à une instance devant le Tribunal peuvent décider de régler leurs différends au moyen d'une médiation volontaire, dont l'objet est de parvenir à une entente entre le plaignant et l'intimé. Si la médiation aboutit à une entente, il n'y aura pas d'audience. Les parties ne sont pas tenues de recourir à la médiation si elles s'y refusent. Le médiateur est là pour faciliter les discussions entre les parties et s'assurer qu'elles se déroulent dans une atmosphère de respect, d'honnêteté et de confiance. Il n'a pas le pouvoir d'imposer une solution ou une entente. Ce processus permet aux parties d'envisager des solutions possibles à leurs différends dans un cadre informel.

### B. Qui est le médiateur?

Le médiateur est un membre du Tribunal ayant des compétences spécialisées en matière de droits de la personne. C'est une personne neutre et impartiale qui peut aider les parties à une plainte à régler leurs différends.

### C. La médiation est-elle confidentielle?

Les discussions qui se déroulent durant la médiation sont confidentielles, même si une solution est atteinte ou non. Avant qu'elle ne débute, toutes les personnes présentes sont tenues de signer un document attestant que tous les renseignements échangés au cours de la médiation seront considérés comme strictement confidentiels par les parties, leurs avocats et toutes les personnes présentes, et ne pourront être utilisés en preuve si la plainte donne lieu à une audience.

Un modèle d'Entente de médiation du Tribunal se trouve à l'annexe 7.1 du présent guide.

À moins que les parties en conviennent autrement, l'audition d'une affaire n'est pas confiée à un membre du Tribunal ayant agi comme médiateur. De plus, rien de ce qui aura été dit durant la médiation n'est communiqué au(x) membre(s) du Tribunal subséquentement chargé(s) d'instruire l'affaire (à l'audience).

Cependant, lorsque les circonstances le permettent et que les parties y consentent, le membre du Tribunal chargé de la médiation de la plainte peut aussi mener l'audience. Il s'agit de la procédure de médiation-instruction, dont il sera question dans la prochaine partie de ce guide.

## D. Comment fonctionne la médiation?

Le médiateur commence généralement par rencontrer toutes les parties et leurs avocats, si elles ont choisi de se faire représenter, dans le cadre d'une séance conjointe. Il peut aussi, dans certains cas, décider de rencontrer séparément chacune des parties. Lors de la séance initiale, le médiateur explique la procédure de médiation et donne à chaque partie la possibilité d'expliquer sa position sur les questions en litige.

Après cette séance initiale conjointe, le médiateur peut demander aux parties de se retirer dans des salles différentes et s'entretenir individuellement avec chacune d'elles. Cela permet au médiateur et aux parties d'examiner plus à fond les besoins et les intérêts liés à leurs positions officielles et d'envisager un éventail de solutions possibles.

Le médiateur peut convoquer d'autres séances conjointes pour favoriser des discussions plus approfondies entre les parties et/ou continuer de travailler avec elles en privé. Si les circonstances le permettent, et eu égard aux attentes et désirs des parties, le médiateur peut évaluer pour leur bénéfice les points forts et les points faibles de leurs positions si elles passaient à une audience, sur la base des renseignements qui lui ont été fournis.

## E. À quel moment a lieu la médiation?

Le Tribunal propose la médiation dès le début des procédures. Si toutes les parties y consentent, le Tribunal demande à chacune de produire un mémoire de médiation (voir ci-après). Dès réception de ces mémoires, une date convenant à toutes les parties est fixée en vue de la médiation.

Si la médiation est rejetée ou qu'elle ne suffit pas pour régler la plainte, elle reste ouverte aux parties tout au long de la procédure devant le Tribunal, et ce, jusqu'à la fin de l'audience.

## F. Où a lieu la médiation?

La médiation se déroule à un endroit qui convient à toutes les parties. Dans certains cas, surtout si elles se trouvent en des lieux géographiques différents, la médiation peut même se dérouler par téléphone afin de rendre la procédure plus accessible et de réduire les frais de déplacement.

## G. Combien de temps la médiation dure-t-elle?

En général, une journée est réservée à la médiation. Du temps additionnel peut être octroyé dans les cas appropriés.

## H. Si on choisit la médiation, que se passe-t-il ensuite?

Le médiateur ou l'agent du greffe peut communiquer avec les parties avant la médiation pour discuter par exemple de l'identité des personnes qui seront présentes ou des renseignements à transmettre préalablement au médiateur. À moins que ce dernier ne demande expressément des renseignements supplémentaires, chaque partie doit lui envoyer un mémoire de médiation (voir ci-après).

### I. Qu'est-ce qu'un mémoire de médiation?

Le mémoire de médiation est un document par lequel la partie concernée expose sa position sur les faits à l'origine de la plainte et explique en détail les solutions proposées ou les mesures de redressement demandées. Les mémoires de médiation sont confidentiels et ne peuvent pas être utilisés en preuve si la plainte fait l'objet d'une audience. Ils ne font pas partie du dossier officiel soumis au Tribunal.

Le mémoire de médiation du plaignant doit comporter :

- un énoncé des faits à l'origine de la plainte (voir partie 4.5(A)(I) du présent guide);
- un exposé détaillé des mesures de redressement demandées (voir partie 4.5(A)(III) du présent guide), y compris les documents venant appuyer toute réclamation pécuniaire (par exemple, des déclarations de revenus, des reçus, etc.).

Le mémoire de médiation de l'intimé doit comporter :

- sa version des faits à l'origine de la plainte (voir partie 4.5(A)(I) du présent guide);
- sa position sur les questions juridiques soulevées dans le dossier, le cas échéant (voir partie 4.5(A)(II) du présent guide);
- sa position sur les mesures de redressement demandées par le plaignant (voir partie 4.5(A)(III) du présent guide).

Un mémoire de médiation bien rédigé aide le médiateur à faciliter les discussions entre les parties en vue d'une solution. Il permet aussi de s'assurer que toutes les parties sont engagées et décidées à régler l'affaire. Si les mémoires de médiation sont incomplets ou qu'ils ne s'attardent pas sur des solutions raisonnables, le médiateur peut réclamer aux parties des renseignements supplémentaires, ou même simplement annuler la médiation. Un des objectifs de la médiation est de permettre aux parties et au Tribunal d'économiser temps et argent. Cet objectif ne serait pas servi en retardant ou en annulant la médiation.

## J. Qui doit assister à la médiation?

Pour que la médiation donne des résultats, il est essentiel que les personnes présentes aux séances de médiation aient les pouvoirs requis pour régler l'affaire, en leur propre nom ou en celui des entités qu'elles représentent.

Chaque partie est libre de se faire accompagner d'un avocat à une séance de médiation. Les parties peuvent aussi vouloir être accompagnées de quelqu'un qui les soutienne, qu'il s'agisse d'un membre de la famille, d'un conseiller ou d'un ami, et elles y sont encouragées.

Les parties peuvent demander à une personne ou à un groupe qui n'est pas partie au dossier, mais qui est cependant concerné par le différend, d'assister à la médiation pour partager sa propre expérience, offrir un autre point de vue sur les questions en litige et contribuer à trouver une solution. Si toutes les parties y consentent, cette personne ou ce groupe peut aussi être autorisé à assister à la médiation.

Si la Commission canadienne des droits de la personne participe à l'audience, un de ses avocats sera généralement présent durant la médiation. Ce dernier ne représente pas le plaignant mais plutôt l'intérêt public. Lorsqu'elle ne participe pas à l'audience, la Commission canadienne des droits de la personne peut envoyer un intervenant de la médiation qui contribuera à la médiation.

## K. Que se passe-t-il si une entente est conclue?

Toute entente conclue lors de la médiation doit être consignée par écrit et signée par les parties ou leurs avocats.

Si une partie n'est pas représentée par un avocat et qu'une entente est conclue lors de la médiation, celle-ci ne devient définitive que sept jours plus tard, ce qui permet à la partie concernée de réfléchir et d'obtenir, si elle le souhaite, un avis juridique sur l'entente.

Par ailleurs, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* exige que toute entente conclue par les parties avant le début de l'audience devant le Tribunal soit approuvée par la Commission canadienne des droits de la personne (voir l'art. 48 de la Loi). Par conséquent, toute entente conclue lors de la médiation est soumise à l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne une fois signée par toutes les parties. L'approbation de la Commission est généralement obtenue dans les quatre à six semaines suivant la signature de l'entente résultant de la médiation.

Si une entente est conclue lors de la séance de médiation, et qu'elle est approuvée par la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal canadien des droits de la personne en est notifié et il est mis fin à l'instance.

## L. Que se passe-t-il si une entente n'est pas conclue?

S'il n'est pas possible de régler l'affaire à l'étape de la médiation, il faut s'efforcer de déterminer si certaines questions peuvent être réglées, ou si des faits peuvent donner lieu à un accord. Cela peut aider à restreindre la portée des questions et potentiellement raccourcir la durée de l'audience.

Lorsqu'aucune entente n'est conclue au moyen de la médiation, le dossier passe à l'étape de l'audience.

Cependant, les parties peuvent convenir de revenir à la médiation tout au long de la procédure devant le Tribunal, et ce, jusqu'à la fin de l'audience.

## 4.4 Médiation-instruction (« MÉD-INS »)

Suivant la procédure habituelle de médiation du Tribunal, si l'affaire n'est pas réglée par la médiation, le membre du Tribunal qui en était chargé ne préside pas l'audience en règle du Tribunal ni ne tranche l'affaire (« instruction »).

La raison en est que ce membre en question peut avoir entendu des renseignements privilégiés ou confidentiels concernant chaque partie ou leurs arguments pendant qu'il essayait de régler leur différend par la médiation. Il est courant que les parties confient ce genre de renseignements au membre dans le cours des discussions. Durant l'instruction, toutefois, elles ont le droit de maintenir la confidentialité des renseignements privilégiés; ceux-ci ne peuvent pas être utilisés en preuve et ne doivent pas être communiqués au membre qui préside l'audience.

La procédure de MÉD-INS fonctionne différemment : si l'affaire n'est pas réglée au moyen de la médiation, le membre qui était chargé de la mener préside également l'audience et instruit l'affaire. Il gère l'instance préalable à l'audience et agit comme décideur en prenant connaissance de la preuve, en rendant des décisions sur requête et en décidant finalement si la plainte est fondée ou non.

Compte tenu des préoccupations concernant la divulgation de renseignements privilégiés et confidentiels expliquées plus haut, le Tribunal exige des parties qu'elles fournissent un consentement spécial pour participer à la procédure MÉD-INS, distinct du consentement initial requis dans le cas de la procédure habituelle de médiation. Par conséquent, bien que cela dépende des circonstances de chaque affaire, la MÉD-INS n'a lieu en général que si les parties sont représentées par un avocat (conseil) ou qu'elles ont précisé qu'elles ont reçu un avis juridique indépendant avant de prendre leur décision.

Pour autant que le consentement spécial des parties ait été obtenu, la MÉD-INS peut donner lieu à une instruction beaucoup plus facile. Le processus de médiation permet au membre de très bien se familiariser avec l'affaire, ce qui facilite la transition vers la gestion de l'instance et peut l'aider à comprendre la preuve et les arguments avancés durant l'instruction. Si les parties se mettent d'accord, le membre peut aussi reprendre la médiation avec elles, avant ou durant l'audience.

Les parties qui veulent se prévaloir de la procédure MÉD-INS doivent informer le médiateur chargé de leur affaire à la fin de la médiation ou peu après.

Un exemplaire du *Formulaire de consentement et de demande de MÉD-INS* du Tribunal se trouve à l'annexe 7.2 du présent guide.

## **4.5 Gestion de l'instance préalable à l'audience**

La gestion de l'instance préalable à l'audience est la procédure par laquelle le Tribunal aide les parties à se préparer en vue de l'audition d'une plainte.

Le processus de gestion de l'instance consiste à soumettre au Tribunal les documents exposant les faits, les questions de droit ainsi que les mesures de redressement demandées à l'égard d'une plainte. Il s'agit aussi de déterminer les documents et les témoins auxquels on fera appel à l'audience.

Dans le cours de ce processus, le membre du Tribunal chargé de l'instruction de l'affaire discute avec les parties de toute question en suspens nécessitant l'intervention du Tribunal avant l'audience. Le membre s'entretient généralement avec les parties dans le cadre d'une conférence préparatoire téléphonique, au cours de laquelle il peut les encourager à faire des admissions et à s'entendre sur diverses questions, et fixer des échéanciers à l'intérieur desquels les parties doivent fournir des renseignements au Tribunal. En fin de compte, la gestion de l'instance préalable à l'audience a pour objet d'aider les parties à organiser leur preuve et à abrégier l'audience elle-même.



## **A. Exposé des précisions**

L'exposé des précisions décrit les arguments qu'une partie a l'intention de faire valoir devant le Tribunal (voir l'art. 6 des Règles), et explique la manière dont elle a l'intention d'établir le bien-fondé de ce qu'elle allègue. Il comporte cinq (5) éléments :

1. les faits;
2. les questions de droit;
3. l'eredressement recherché;
4. la liste de documents;
5. la liste de témoins.

Lors de la rédaction de l'exposé des précisions, il peut être utile de consulter le *Formulaire de plainte* et/ou le *Rapport d'enquête* préparés par la Commission canadienne des droits de la personne.

## I. Les faits

### *Le plaignant*

Dans cette section, le plaignant doit décrire sa version des faits qui ont donné lieu à la plainte, en précisant notamment la ou les dates, le ou les lieux et l'identité des personnes en cause.

Il est généralement plus facile de comprendre les faits lorsqu'ils sont présentés par ordre chronologique, c'est-à-dire de commencer l'histoire par le premier incident survenu et de finir par le dernier.

Voici comment les faits pourraient être énoncés au nom d'une plaignante :

#### **LES FAITS**

1. Mon nom est Sofia Liet j'ai travaillé comme camionneuse à temps plein pour ABC Trucking Inc. du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 1<sup>er</sup> février 2012.
2. ABC est une société de camionnage basée à Saskatoon, qui achemine du blé de Saskatoon vers divers endroits de la Saskatchewan et dans tout le Manitoba et l'Alberta.
3. En 2012, ABC a adopté un test d'évaluation de la condition physique que les camionneurs devaient réussir pour conserver leur emploi.
4. Ce test exigeait que les camionneurs pèsent moins de 200 lb, qu'ils soient en mesure de courir 5 km et qu'ils soulèvent jusqu'à 50 lb.
5. J'ai passé mon test d'évaluation de la condition physique le 31 janvier 2012 dans un centre de conditionnement physique de Saskatoon.
6. Le 1<sup>er</sup> février 2012, Pat Smith, le président d'ABC, m'a informée que je n'avais pas réussi ce test et j'ai été licenciée.
7. En dehors de ce test, j'ai toujours bien fait mon travail et eu d'excellentes relations avec mes collègues et clients pendant toute la durée de mon emploi chez ABC.

## *L'intimé*

En répondant à la version des faits du plaignant, l'intimé doit dire au Tribunal quels faits il accepte, lesquels il rejette et pourquoi, et fournir les renseignements additionnels dont il peut disposer.

Voici comment ABC Trucking Inc. pourrait répondre aux faits présentés par Sofia Li.

### **LES FAITS**

1. ABC souscrit aux faits énoncés par la plaignante aux paragraphes 1 à 4 de son exposé des précisions.
2. En ce qui concerne les faits du 1<sup>er</sup> février 2012, Pat Smith, le président d'ABC, ainsi que Casey Taylor, le superviseur de la plaignante, ont rencontré cette dernière pour analyser les résultats de son test d'évaluation de la condition physique. La plaignante a été informée qu'elle ne l'avait pas réussi, mais qu'elle aurait la possibilité de le repasser. La plaignante a déclaré qu'elle refusait de le faire, même si elle a été avisée qu'elle devait réussir ce test pour conserver son emploi. Elle a donc été informée qu'elle serait licenciée.
3. La plaignante faisait bien son travail, mais elle a déjà fait l'objet d'une mesure disciplinaire dans le passé pour avoir usé d'un langage vulgaire avec des collègues et clients.

## *Exposé conjoint des faits*

L'exposé conjoint des faits est la liste des faits sur lesquels toutes les parties s'entendent. Celles-ci peuvent convenir, par exemple, que le plaignant a été congédié à une date particulière, ou qu'il aurait gagné un certain salaire s'il avait obtenu une promotion. Les documents non contestés (par exemple, une copie d'un formulaire de demande d'emploi) peuvent aussi être soumis avec l'exposé conjoint des faits, qui est signé par toutes les parties.

L'exposé conjoint des faits permet d'économiser du temps durant l'audience parce que les parties n'ont pas à présenter d'éléments de preuve pour étayer ces faits. Cependant, un tel exposé n'est pas obligatoire.

Pour déterminer s'il existe des éléments non contestés, chaque partie doit résumer les faits tels qu'elle les conçoit puis communiquer avec l'autre ou les autres parties pour établir lesquels, le cas échéant, elles sont prêtes à reconnaître.

L'exposé conjoint des faits peut être soumis à tout moment avant et jusqu'au début de l'audience.

## II. Questions de droit

### *Le plaignant*

Dans le cas d'une plainte en matière de droits de la personne, le plaignant doit établir qu'un motif de distinction illicite est entré en jeu dans l'acte qu'il dénonce (tel qu'il est décrit aux parties 2(B) et 2(C) du présent guide). Dans cette section, le plaignant doit expliquer pourquoi il estime que le traitement qu'il a subi était lié à au moins un motif de distinction illicite.

Le plaignant doit également décrire la manière dont ce traitement l'a affecté. Par exemple, il peut s'être senti blessé dans son amour-propre ou estimé qu'il a été porté atteinte à sa dignité, il peut avoir perdu de l'argent ou un revenu, sa santé émotionnelle ou mentale peut en avoir souffert, ou encore il peut avoir perdu une chance d'emploi.

Lorsqu'il prétend avoir été victime de représailles en raison du dépôt de sa plainte en matière de droits de la personne, le plaignant doit établir un lien entre ces représailles et la plainte initiale. Dans cette section, il doit expliquer pourquoi il estime que les représailles dont il a été victime étaient liées au dépôt de sa plainte.

Pour poursuivre avec l'exemple d'ABC Trucking Inc. décrit plus haut, voici comment la plaignante, Sofia Li, pourrait décrire les questions de droit de son dossier.

#### **QUESTIONS DE DROIT**

8. En vertu de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, je pense qu'ABC Trucking m'a traitée différemment et a refusé de continuer à m'employer en raison de mon sexe (femme).
9. Le test d'évaluation de la condition physique ne faisait aucune distinction entre les hommes et les femmes.
10. Sur les cinq camionneuses employées par ABC, seule l'une d'entre elles a réussi le test d'évaluation de la condition physique.
11. Pendant les treize années ayant précédé l'entrée en vigueur du test d'évaluation de la condition physique, j'ai bien fait mon travail, sans m'exposer ou exposer mes collègues ou le public au moindre danger.
12. Il n'est pas nécessaire que les camionneurs ou camionneuses remplissent les exigences du test d'évaluation de la condition physique pour faire leur travail à la satisfaction d'ABC.
13. La plupart des femmes ne réussiraient pas ce test en raison de différences physiologiques.
14. Par conséquent, ce test a un effet défavorable sur les femmes chez ABC Trucking.
15. En ce qui me concerne, j'ai perdu mon emploi chez ABC Trucking parce que je n'ai pas réussi le test d'évaluation de la condition physique.

16. Après avoir travaillé pour la société pendant treize ans, j'ai été licenciée pour une raison qui me paraît sans rapport avec l'exécution de mes fonctions de camionneuse, ce qui m'a plongée dans une dépression pendant les trois mois qui ont suivi mon licenciement.
17. Je n'ai été en mesure de recommencer à travailler et n'ai retrouvé un autre emploi de camionneuse que le 1<sup>er</sup> juin 2012.

### *L'intimé*

Pour répondre à une plainte de discrimination, l'intimé peut essayer de montrer que ses actions n'étaient pas discriminatoires ou se prévaloir d'un moyen de défense prévu par la *Loi* (telqu'il est décrit à la partie 2(D) du présent guide). Si tel est le cas, il doit préciser lequel de ces moyens de défense il invoque et pourquoi il s'applique.

Voici comment ABC Trucking Inc. pourrait répondre aux questions de droit soulevées par la plainte de Sofia Li.

#### **QUESTIONS DE DROIT**

4. L'intimée convient que la plaignante a été licenciée parce qu'elle n'a pas passé le test d'évaluation de la condition physique, mais estime que ce licenciement n'était pas discriminatoire.
5. Conformément à l'alinéa 15(1)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le test d'évaluation de la condition physique d'ABC Trucking reposait sur une exigence professionnelle justifiée.
6. Ce test a été mis au point pour répondre à un rapport recommandant que seuls les employés en bonne condition physique soient affectés comme camionneurs pour des raisons de sécurité.
7. Le test d'évaluation de la condition physique a été mis au point en définissant les composantes essentielles de la conduite de camions, en mesurant les critères physiologiques liés à ces composantes, en sélectionnant les tests de condition physique permettant d'évaluer ces critères, et enfin en évaluant la validité de ces tests.
8. Aux termes du paragraphe 15(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, répondre aux besoins des employés qui ne réussissent pas ce test d'évaluation de la condition physique constituerait une contrainte excessive pour ABC parce que : 1) la santé et la sécurité des employés seraient menacées; 2) la santé et la sécurité des collègues et du public seraient menacées; et 3) comme elle est une petite entreprise, il serait trop coûteux de continuer à employer la plaignante dans un autre secteur de l'entreprise et d'embaucher un nouveau camionneur.

### III. Redressement recherché

#### *Le plaignant*

Le plaignant peut réclamer diverses mesures de redressement au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (tel qu'il est décrit à la partie 2(E) du présent guide). Dans cette section, il doit préciser quelles mesures de redressement il sollicite.

Note : **le Tribunal ne peut adjuger les frais d'avocat à aucune partie.**

S'il veut obtenir des indemnités, il est important que le plaignant fournisse des renseignements pour justifier la somme demandée. S'il y a lieu, les renseignements suivants doivent être inclus.

#### **Pertes de salaire**

- les dates d'emploi et de chômage (date de début et de fin de chaque période);
- tous les salaires et/ou les montants reçus et/ou demandés (p. ex., salaire, assurance-emploi, invalidité, pension, etc.);
- le statut durant la ou les périodes en question : temps partiel ou temps plein;
- le montant des prestations d'assurance-emploi ou d'invalidité reçues;
- tout autre montant demandé ou pertinent au regard de la demande;
- les documents justificatifs (T4, avis de cotisation, talons de paye, déclarations de revenus).

#### **Dépenses supplémentaires engagées**

- quelles ont été les dépenses engagées?
- expliquer la nature des dépenses supplémentaires liées à l'obtention d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement;
- fournir les documents justificatifs (p. ex., reçus, factures, etc.).

#### **Préjudice moral**

- quel est le montant réclamé à titre d'indemnité? Il ne peut excéder 20 000 \$;
- expliquer la nature du préjudice moral subi;
- fournir les documents justificatifs.

## Indemnité spéciale

- quel est le montant réclamé à titre d'indemnité spéciale (s'il est allégué que la discrimination était délibérée ou inconsiderée)? Il ne peut excéder 20 000 \$;
- expliquer pourquoi il est allégué que la personne commet ou a commis un acte discriminatoire de manière délibérée ou inconsiderée;
- fournir les documents justificatifs.

## Intérêts

- si le Tribunal ordonne de verser des intérêts, il s'agit généralement d'un taux simple sur une base annuelle fondée sur le taux officiel d'escompte fixé par la Banque du Canada (données de fréquence mensuelle) (voir le lien à la section 6 : Autres ressources); ces intérêts courent de la date où l'acte discriminatoire a été commis jusqu'à celle du versement de l'indemnité. (voir le par. 9(12) des Règles);
- si le plaignant estime qu'un taux et/ou une période différents doivent s'appliquer, il doit l'expliquer;
- fournir les documents justificatifs.

Voici quels types de mesures de redressement Sofia Li pourrait demander dans sa plainte contre ABC Trucking Inc.

### REDRESSEMENT RECHERCHÉ

18. En vertu de l'alinéa 53(2)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, je demande que le Tribunal ordonne à ABC Trucking de cesser d'utiliser son test d'évaluation de la condition physique et/ou de mettre au point un nouveau test qui ne soit pas discriminatoire à l'endroit des femmes.
19. En vertu de l'alinéa 53(2)c), je demande qu'ABC Trucking m'indemnise pour le salaire que j'ai perdu en restant sans emploi entre le 2 février et le 31 mai 2012. Je travaillais à temps plein et touchais un salaire annuel de 50 000 \$ avant d'être licenciée. J'ai reçu des prestations d'assurance-emploi de 2 000 \$ durant la période de licenciement. Par conséquent, j'estime mon salaire perdu à 10 500 \$. Des documents financiers justificatifs figurent dans ma liste de documents.
20. J'ai été blessée d'être renvoyée par ABC Trucking, car je me suis dévouée à cette société pendant treize ans. Ce licenciement m'a plongée dans une dépression pendant trois mois, ce qui m'a obligée à consulter mon médecin et à prendre des médicaments. La seule chose qui m'ait fait sortir de la dépression c'est d'avoir trouvé un nouvel emploi. Sur ce fondement, j'estime qu'une indemnité de 10 000 \$ pour le préjudice moral que j'ai subi serait appropriée au titre de l'alinéa 53(2)e). Les documents médicaux pertinents figurent dans ma liste de

documents.

### *L'intimé*

Dans la plupart des cas, l'intimé nie qu'il y a eu discrimination et répond donc à la demande de mesures de redressement du plaignant en affirmant que ce dernier n'a droit à rien.

Cependant, lorsqu'il nie la discrimination, l'intimé ferait mieux d'avancer aussi des arguments subsidiaires concernant les mesures de redressement sollicitées par le plaignant. Si la plainte est justifiée, le Tribunal dispose alors d'un fondement éclairé et équitable pour accorder des mesures de redressement appropriées. S'il ne présente pas d'arguments subsidiaires, l'intimé peut créer une situation dans laquelle le Tribunal est amené à accorder des mesures de redressement en se basant uniquement sur les observations du plaignant.

### **REDRESSEMENT RECHERCHÉ**

9. L'intimée nie qu'il y ait eu discrimination et estime donc que la plainte devrait être rejetée.
10. Si le Tribunal en vient à la conclusion que la plainte est justifiée, l'intimée soutient ce qui suit au sujet des mesures de redressement demandées par la plaignante.
11. S'il est établi que le test d'évaluation de la condition physique mis au point par ABC est discriminatoire, la société demande qu'on lui accorde une période minimale d'un an pour étudier d'autres solutions.
12. ABC Trucking a cessé ses activités pendant deux semaines en mars. Cette période devrait être prise en compte pour calculer le salaire perdu de la plaignante. D'après nos calculs, 10 500 \$ moins deux semaines de salaire donneraient 8 416,67 \$.
13. Comme les souffrances et la dépression de la plaignante ont été relativement brèves, l'intimée fait valoir qu'un montant de 5 000 \$ serait une indemnité plus appropriée pour le préjudice moral allégué.



#### IV. Liste des documents (« divulgation »)

Dans cette section de l'exposé des précisions, chaque partie énumère les documents en sa possession qui concernent un fait, une question ou une mesure de redressement intéressant le dossier. Cela comprend tout document lié à un fait, à une question ou à une mesure de redressement invoqués par les autres parties. Il s'agit du processus de « divulgation ».

Si un document n'est pas divulgué, il se peut qu'une partie ne soit pas autorisée à le verser en preuve à l'audience (voir l'al. 9(3)c) des Règles). Ainsi, tous les documents qu'une partie a l'intention d'invoquer doivent être divulgués aux autres avant l'audience.

L'obligation de divulgation subsiste tout au long de la procédure qui se déroule devant le Tribunal si une partie découvre de nouveaux documents ou que d'autres faits, questions ou mesures de redressement sont invoqués (voir le par. 6(5) des Règles).

##### *Documents privilégiés*

Si les documents sont « privilégiés », ils doivent être énumérés sous une liste différente (voir l'alinéa 6(1)d) des Règles). Les renseignements privilégiés incluent les communications entre les avocats et leurs clients. Les documents préparés et les communications échangées en vue du litige devant le Tribunal peuvent aussi relever de cette catégorie. Enfin, les communications écrites ou orales qui s'inscrivent dans les discussions en vue d'un règlement (y compris la médiation du Tribunal) sont également considérées comme privilégiées.

##### *Production de documents*

Chaque document inscrit sur la liste doit être fourni aux autres parties. Le membre fixe généralement un délai à chaque partie pour ce faire.

**IL NE FAUT PAS ENVOYER** de documents au Tribunal. Ce dernier ne reçoit la **liste** de documents que dans le cadre de l'exposé des précisions de chaque partie (voir le par. 6(4) des Règles).

*Exemple*

Voici à quoi pourrait ressembler la liste de documents de Sofia Li dans sa plainte contre ABC Trucking.

<b>LISTE DE DOCUMENTS</b>			
<b>Documents non privilégiés</b>			
<b>N° de document</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>	
1	Contrat de travail entre Sofia Li et ABC Trucking Inc.	1 <sup>er</sup> janvier 2001	
2	Résultats du test d'évaluation de la condition physique de Sofia Li	31 janvier 2012	
3	Relevé d'emploi de Sofia Li fourni par ABC Trucking Inc.	1 <sup>er</sup> février 2012	
4	Dernier talon de paye de Sofia Li fourni par ABC Trucking Inc.	31 janvier 2012	
5	État des prestations d'assurance-emploi de Sofia Li pour 2012	1 <sup>er</sup> janvier 2013	
6	Notes cliniques du D <sup>r</sup> West concernant le traitement de la dépression de Sofia Li	15 février 2012	
7	Prescription d'antidépresseurs à Sofia Li par le D <sup>r</sup> West	15 février 2012	
<b>Documents privilégiés</b>			
<b>N° de document</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>	<b>Privilège</b>
1	Lettre de M <sup>e</sup> Hall, avocat de Sofia Li, à Sofia Li; Objet : Plainte devant le TCDP	1 <sup>er</sup> juin 2012	Secret professionnel de l'avocat
2	Avis juridique de M <sup>e</sup> Hall, avocat de Sofia Li, à Sofia Li; Objet : Plainte devant le TCDP	1 <sup>er</sup> juillet 2012	Privilège relatif au litige
3	Mémoire de médiation de la plaignante	30 mai 2012	Privilège de la médiation

## V. Liste des témoins

Dans cette section, chaque partie énumère les témoins qu'elle aimerait faire comparaître à l'audience. En plus de leurs noms, la partie qui les appelle doit également fournir un résumé de leur déposition.

Si un témoin ne figure pas sur la liste des témoins, les parties ne seront pas autorisées à l'appeler à témoigner à l'audience (voir l'al. 9(3)b) des Règles).

### *Exemple*

Voici à quoi la liste des témoins de Sofia Li pourrait ressembler dans sa plainte contre ABC Trucking.

<b>LISTE DES TÉMOINS</b>	
<b>NOM</b>	<b>RÉSUMÉ DU TÉMOIGNAGE ATTENDU</b>
Sofia Li	Son témoignage portera sur son expérience de 13 ans comme camionneuse chez ABC Trucking, sa version des événements ayant abouti à la plainte, et leurs répercussions sur elle et d'autres employées d'ABC Trucking Inc.
Penelope Tucker	L'une des cinq autres camionneuses chez ABC à l'époque où le test d'évaluation de la condition physique a été appliqué. Elle a également été licenciée pour avoir échoué au test. Son témoignage portera sur son expérience chez ABC Trucking.
D <sup>r</sup> West	Son témoignage portera sur les effets que le licenciement a eus sur la santé mentale de la plaignante.

### *Témoins experts*

Le témoin qui livre une preuve sous forme d'opinion dans son domaine de spécialisation est considéré comme un témoin expert. Par exemple, le médecin qui dépose au sujet d'un trouble médical ou le comptable qui témoigne sur les revenus perdus seront considérés comme des témoins experts.

Si vous n'êtes pas certain de savoir si l'un de vos témoins devrait être appelé comme « témoin expert », vous pouvez demander une directive ou une décision au Tribunal sur la question en communiquant avec l'agent du greffe.

Pour chaque témoin expert, il faut signifier aux autres parties et déposer devant le Tribunal un rapport qui (voir le par. 6(3) des Règles) :

- précise le nom, l'adresse et les titres de compétence de l'expert;
- indique l'essentiel du témoignage que l'expert en question entend présenter;
- est signé par l'expert.

Ce document, appelé rapport de témoin expert, contient une explication détaillée de l'avis ou de la conclusion que le témoin est appelé à fournir, et expose les faits sur lesquels il s'appuie.

## B. Exemple d'exposé des précisions

Exemple : Plaignant (Jamie Larose c. sociétéXYZ)

N° de dossier du Tribunal : T1234/5678	
<b>TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE</b>	
ENTRE :	<b>Jamie Larose</b>
	le plaignant
	et
	<b>COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE</b>
	la Commission
	et
	<b>SOCIÉTÉ XYZ</b>
	l'intimée
<b>EXPOSÉ DES PRÉCISIONS DU PLAIGNANT</b>	
<b>Les faits</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Je suis paralysé des pieds jusqu'à la taille et je me déplace en fauteuil roulant.</li><li>2. Le 2 janvier 2012, je me suis rendu dans les bureaux de l'intimée pour recevoir les services qu'elle propose.</li><li>3. À mon arrivée dans ses locaux, j'ai découvert une volée de marches qui m'empêchait d'accéder au bâtiment.</li><li>4. Il n'y a ni rampe d'accès pour fauteuils roulants ni rien d'autre qui me permette d'accéder au bâtiment de l'intimée.</li><li>5. Le 3 janvier 2012, j'ai communiqué avec l'intimée pour voir s'il existait un moyen pour moi de me prévaloir de ses services étant donné que je ne pouvais pas accéder à ses locaux. Une représentante du service à la clientèle m'a dit que les services de la société XYZ ne pouvaient être offerts qu'en personne à ses locaux. On m'a donc informé que cette société ne pouvait me fournir les services que je sollicitais.</li></ol>	
<b>Les questions de droit</b>	

6. J'allègue que l'intimée a fait preuve envers moi de discrimination fondée sur ma déficience, aux termes de l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi), en me privant des services qu'elle offre.
7. La société XYZ propose ses services au grand public. Cependant, comme ils ne peuvent être offerts qu'en personne et que le bâtiment qui abrite ses locaux n'est pas doté d'une rampe d'accès pour fauteuils roulants, ces services m'ont été refusés en raison de ma déficience.
8. Me voir refuser les services de la société XYZ a heurté ma dignité personnelle et m'a donné le sentiment que je n'étais pas sur le même pied d'égalité que ceux qui ne se servent pas d'un fauteuil roulant.
9. J'ai dû m'adresser à une autre société pour recevoir les services que je demandais à l'intimée. Cette autre société offre les mêmes services, mais à un prix beaucoup plus élevé. J'ai dû déboursier 1 000 \$ de plus pour obtenir les mêmes services que ceux que j'avais demandés à l'intimée.

#### **Redressement recherché**

10. Conformément à l'alinéa 53(2)a) de la *Loi*, je demande au Tribunal d'ordonner à la société XYZ de mettre fin à sa discrimination à l'encontre des personnes atteintes de déficiences et utilisant un fauteuil roulant et d'installer une rampe d'accès à leur usage devant ses locaux.
11. Conformément à l'alinéa 53(2)d), je demande que la société XYZ me verse une indemnité de 1 000 \$ correspondant aux coûts des services obtenus d'une autre société. La facture se rapportant à ces autres services figure dans la liste des documents ci-après.
12. Conformément à l'alinéa 53(2)e), je demande également à être indemnisé pour le préjudice moral que j'ai subi en raison de l'acte discriminatoire. Les actes de l'intimée m'ont offensé dans ma dignité et m'ont donné le sentiment que je n'étais pas sur le même pied d'égalité que ceux qui n'ont pas à se déplacer en fauteuil roulant. Sur ce fondement, j'estime qu'une indemnité de 5 000 \$ serait appropriée.

#### **La liste des documents**

<b>Documents non privilégiés</b>		
<b>N° de document</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>
1	Copie d'écran du site Web de la société XYZ décrivant les services qu'elle propose	2 janvier 2012
2	Photographies du bâtiment abritant les locaux de la société XYZ	2 janvier 2012
3	Enregistrement d'une conversation téléphonique avec la représentante du service à la clientèle de la société XYZ	3 janvier 2012
4	Transcription de l'enregistrement de la conversation téléphonique avec la	3 janvier 2012

	représentante du service à la clientèle de la société XYZ	
5	Facture d'une autre société relative aux services demandés à la société XYZ	4 janvier 2012

<b>Documents privilégiés</b>			
<b>N° de document</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>	<b>Privilège</b>
1	Lettre de M <sup>e</sup> Law, avocat de Jamie Larose, à Jamie Larose. Objet : Plainte au TCDP	1 <sup>er</sup> juin 2012	Secret professionnel de l'avocat
2	Avis juridique de M <sup>e</sup> Law, avocat de Jamie Larose, à Jamie Larose. Objet : Plainte au TCDP	1 <sup>er</sup> juillet 2012	Privilège relatif au litige

#### **La liste des témoins**

<b>NOM</b>	<b>RÉSUMÉ DU TÉMOIGNAGE ATTENDU</b>
Jamie Larose	Mon témoignage concernera mon expérience et mes rapports avec la société XYZ, ma version des faits à l'origine de la plainte et les répercussions qu'ils ont eues sur moi.
Kerry Tafton	Amie du plaignant. Témoignera au sujet des effets que le refus des services de la société XYZ a eus sur le plaignant.

Exemple : Intimée (Jamie Larose, société XYZ)

N° de dossier du Tribunal : T1234/5678

**TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE**

ENTRE :

**Jamie Larose**

le plaignant

et

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

la Commission

et

**SOCIÉTÉ XYZ**

l'intimée

---

**EXPOSÉ DES PRÉCISIONS DE L'INTIMÉE**

---

**Les faits**

1. La société XYZ offre ses services depuis plus de vingt ans et se targue d'offrir un service à la clientèle de qualité supérieure et de faire de son mieux pour répondre aux besoins de ses clients.
2. L'intimée ne conteste pas les faits tels que le plaignant les a présentés aux paragraphes 1 à 4 de son exposé des précisions.
3. Le 3 janvier 2012, le plaignant a communiqué avec l'intimée et s'est entretenu avec Casey Martin, représentante du service à la clientèle. Le plaignant était très agité au téléphone et s'est montré injurieux envers Casey. Cette dernière lui a demandé de se calmer et de ne plus être agressif. Le plaignant a poursuivi sa diatribe, après quoi Casey lui a fait savoir que la conversation était terminée.
4. La société XYZ n'a plus entendu parler du plaignant jusqu'au dépôt de la plainte.

**Les questions de droit**

5. La société XYZ soutient qu'elle n'a pas refusé ses services au plaignant.



6. Bien que ses services ne soient généralement offerts qu'en personne, dans ses locaux, la société XYZ a déjà proposé des mesures destinées à répondre aux besoins des personnes atteintes de déficiences qui n'étaient pas en mesure d'accéder au bâtiment. Certaines de ces mesures ont consisté à offrir les services au téléphone ou à envoyer un représentant à la rencontre du client. La société XYZ est dotée à cet égard d'une *Politique sur les mesures destinées à répondre aux besoins des clients*.
7. Compte tenu de son comportement grossier envers Casey Martin, la société XYZ n'a pas été en mesure d'envisager ces mesures destinées à répondre aux besoins du plaignant. La *Politique concernant les représentants du service à la clientèle* de la société XYZ stipule que les représentants peuvent raccrocher au nez d'individus qui usent d'un langage injurieux.
8. Conformément à l'alinéa 15(1)g) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la société XYZ affirme en outre qu'elle n'offre pas d'accès aux fauteuils roulants dans ses locaux pour un motif justifiable.
9. La société XYZ est une petite entreprise qui n'a pas les moyens d'installer une rampe d'accès pour fauteuils roulants.
10. En 2011, la société XYZ a envisagé l'installation d'une telle rampe. Selon le rapport préparé à cette fin, le coût d'une telle installation compromettrait sérieusement la situation financière de la société. Cela constituerait donc une contrainte excessive pour la société XYZ, aux termes du paragraphe 15(2) de la *Loi*.

#### **Redressement recherché**

11. L'intimée nie qu'il y ait eu discrimination, et estime par conséquent que la plainte devrait être rejetée.
12. Si le Tribunal devait conclure que la plainte est justifiée, l'intimée soutient ce qui suit au sujet des mesures de redressement demandées par le plaignant.
13. Forcer la société XYZ à installer une rampe d'accès pour fauteuils roulants compromettrait sérieusement sa situation financière. Par conséquent, cette mesure de redressement est inappropriée et causerait des contraintes excessives à l'intimée.
14. L'autre société que le plaignant a consultée propose un éventail de services additionnels que la société XYZ n'offre pas. L'examen de la facture produite par le plaignant fait clairement voir que les 1 000 \$ additionnels qu'il a déboursés se rapportent à des services supérieurs que n'offre pas l'intimée.
15. Compte tenu du comportement que le plaignant a eu à l'égard de Casey Martin, l'intimée soutient que le préjudice moral prétendu découle de ses propres actions. S'il s'était montré disposé à discuter avec l'intimée d'un moyen de composer avec sa déficience, la société XYZ aurait pu être en mesure de régler le problème. L'intimée estime donc que le préjudice moral n'appelle aucune indemnité.

#### **La liste des documents**

<b>Documents non privilégiés</b>		
<b>N° de document</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>
1	<i>Politique sur les mesures destinées à répondre aux besoins des clients de la société XYZ</i>	1 <sup>er</sup> août 2011
2	Enregistrement d'une conversation téléphonique entre Jamie Larose et Casey Martin	3 janvier 2012
3	Transcription de l'enregistrement de la conversation téléphonique entre Jamie Larose et Casey Martin	3 janvier 2012
4	<i>Politique concernant les représentants du service à la clientèle de la société XYZ</i>	11 mars 2008
5	Rapport concernant l'installation d'une rampe d'accès pour fauteuils roulants dans le bâtiment abritant la société XYZ	22 février 2011
6	États financiers de la société XYZ pour les années 2011 et 2012.	31 mars 2011 et 2012

<b>Documents privilégiés</b>			
<b>N° de document</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>	<b>Privilège</b>
1	Lettre de M <sup>e</sup> Coco, avocat de la société XYZ, à Terry Ford, président de la société XYZ. Objet : Plainte au TCDP	1 <sup>er</sup> juin 2012	Secret professionnel de l'avocat
2	Avis juridique de M <sup>e</sup> Coco, avocat de la société XYZ, à Terry Ford, président de la société XYZ. Objet : Plainte au TCDP	1 <sup>er</sup> juillet 2012	Privilège relatif au litige

#### **La liste des témoins**

<b>NOM</b>	<b>RÉSUMÉ DU TÉMOIGNAGE ATTENDU</b>
Casey Martin	Représentante du service à la clientèle de la société XYZ. Son témoignage portera sur la conversation téléphonique qu'elle a eue avec Jamie Larose et sur la <i>Politique concernant les représentants du service à la clientèle</i> .
Terry Ford	Président de la société XYZ. Son témoignage portera sur les services offerts par la société XYZ, sa <i>Politique sur les mesures destinées à répondre aux besoins des clients</i> , le rapport concernant l'installation d'une rampe d'accès pour fauteuils roulants dans le bâtiment, et la situation financière de la société.



## C. Réplique

Le plaignant et la Commission peuvent déposer une réplique après avoir reçu l'exposé des précisions de l'intimé.

Dans la réplique, le plaignant et la Commission peuvent soulever des arguments pour réfuter l'exposé des précisions de l'intimé. C'est l'occasion de répliquer aux arguments de ce dernier.

La réplique devrait porter que sur les questions soulevées dans l'exposé des précisions de l'intimé, et ne doit pas simplement répéter l'exposé des précisions du plaignant.

Voici comment Sofia Li pourrait répondre à l'exposé des précisions d'ABC Trucking.

### RÉPLIQUE

1. En ce qui concerne l'affirmation de l'intimée selon laquelle le test d'évaluation de la condition physique est une exigence professionnelle justifiée, je répondrai que durant les treize ans où j'ai travaillé comme camionneuse, ma forme physique n'a eu aucune incidence sur ma capacité à remplir mes fonctions, dont je m'acquittais bien comme l'a reconnu l'intimée. J'ajouterais que je ne connais aucune société de camionnage qui exige comme condition d'emploi de réussir un test d'évaluation de la condition physique.
2. Par ailleurs, on ne m'a jamais dit ni avertie que mon niveau de forme physique représentait un danger pour ma santé et/ou ma sécurité et/ou celles de mes collègues ou du public.
3. L'intimée affirme qu'il aurait été trop onéreux de continuer à m'employer dans un autre secteur de l'entreprise, cependant je crois comprendre que le fils de Pat Smith, un camionneur qui a également échoué au test d'évaluation de la condition physique, a eu droit à une mesure d'adaptation en étant transféré à un autre poste.

Voici comment Jamie Larose pourrait répondre à l'exposé des précisions de la société XYZ.

### RÉPLIQUE

1. En ce qui concerne l'affirmation de l'intimée selon laquelle je me suis montré grossier avec une de ses représentantes du service à la clientèle le 3 janvier 2014, je rejette absolument cette déclaration. En fait, mes propos et mon ton de voix étaient tout à fait courtois et respectueux envers la représentante.
2. C'est plutôt Casey Martin qui s'est montrée irrespectueuse avec moi. J'ai calmement tenté de lui expliquer que les locaux de la société XYZ m'étaient inaccessibles, mais elle n'a pris aucune de mes préoccupations au sérieux et m'a raccroché au nez sans préavis.

3. Je sais que le gouvernement offre des subventions qui couvriraient entièrement le coût de la construction d'une rampe d'accès au bâtiment.

## D. Requêtes

Une partie peut souhaiter que le Tribunal se prononce, avant ou durant l'audience, sur une question distincte du bien-fondé de la plainte. Elle doit alors déposer une demande écrite à cet effet, en en précisant le ou les motifs. Cette demande est qualifiée de requête (voir l'art. 3 des Règles).

Certaines des requêtes les plus fréquemment présentées au Tribunal concernent : une divulgation additionnelle demandée à l'autre partie; la modification de la plainte; l'ajournement de l'instance devant le Tribunal; l'ajout d'une partie à l'instance; et le regroupement de l'audition de deux plaintes.

Une fois la requête présentée, le Tribunal formule des instructions sur la manière dont il entend instruire la requête. Chaque partie peut présenter des arguments relatifs à la requête, par écrit, ou bien dans le cadre d'une conférence téléphonique ou d'une audience. Une fois que toutes les parties ont fait valoir leurs arguments, le Tribunal rend une décision sur requête.

Voici un exemple d'avis de requête visant à obtenir une prorogation de délai.

[Utiliser les titres figurant dans l'exemple d'exposé des précisions]

### AVIS DE REQUÊTE

Veillez prendre avis que le plaignant introduit une requête dans l'affaire susmentionnée, laquelle sera instruite [choisir l'une des deux phrases] 1) dans le cadre d'une audience ou 2) sur la foi d'observations écrites.

La requête vise à obtenir une ordonnance qui prorogerait le délai de dépôt de l'exposé des précisions du plaignant/de l'intimé du 15 août au 29 août 2014.

Les motifs de la requête sont les suivants :

1. Le 13 août 2014, à la suite d'une demande fondée sur la *Loi sur l'accès à l'information*, le plaignant a reçu un nombre important de documents pertinents au regard de la plainte et qui auront une incidence sur son énoncé des faits et des questions en litige.
2. L'avocat du plaignant demande qu'on lui accorde plus de temps pour examiner ces documents et évaluer leur incidence sur le dossier de son client.
3. Le plaignant ne s'attendait pas à ce que sa demande fondée sur la *Loi sur l'accès à l'information* ne reçoive une réponse que le 13 août 2014. En fait, la demande d'information a été présentée en janvier 2014 et l'issue en était attendue beaucoup plus tôt.

4. Le plaignant a fait preuve de toute la diligence raisonnable en sollicitant les documents nécessaires à la rédaction de son exposé des précisions.
5. La prorogation de la date de dépôt n'entraînera aucune injustice pour l'intimé. Si tel devait être le cas, le plaignant consentirait à ce qu'il obtienne une prorogation correspondante de deux semaines pour déposer son exposé des précisions.
6. À l'appui de sa requête, le plaignant invoque le paragraphe 50(1) de la LCDP en vertu duquel le Tribunal doit accorder à toutes les parties « la possibilité pleine et entière de comparaître et de présenter [...] des éléments de preuve ainsi que leurs observations », de même que l'article 3 des *Règles de procédure du Tribunal canadien des droits de la personne*, qui prévoit la procédure de présentation des requêtes.

Voici un exemple de réponse à un avis de requête pour prorogation de délai.

[Utiliser les titres figurant dans l'exemple d'exposé des précisions]

**OBSERVATIONS DE L'INTIMÉ RELATIVES À L'AVIS DE REQUÊTE EN PROROGATION DE DÉLAI PRÉSENTÉ PAR LE PLAIGNANT**

1. L'intimé conteste la requête du plaignant visant à obtenir une ordonnance de prorogation du délai de dépôt de son exposé des précisions.
2. L'intimé note que le plaignant aurait pu présenter plus tôt sa demande fondée sur la *Loi sur l'accès à l'information*, c'est-à-dire aussitôt que la plainte a été renvoyée au Tribunal pour instruction en novembre 2013.
3. L'intimé affirme que le plaignant n'a pas démontré en quoi les documents obtenus au moyen de la demande d'accès à l'information sont pertinents au regard de la présente affaire.
4. L'intimé soupçonne que le plaignant détient déjà possiblement un « nombre important de [ces] documents ». Si cela est exact, ils n'ajoutent rien à ses arguments.
5. L'intimé invoque le paragraphe 48.9(1) de la LCDP, qui exige que l'instruction des plaintes se fasse sans formalisme et de façon expéditive dans le respect des principes de justice et des règles de pratique. Les retards perpétuels nuisent à la tenue d'une audience équitable.
6. Dans le cas où la requête serait accueillie en dépit des observations de l'intimé, ce dernier demanderait une prorogation correspondante de deux semaines pour déposer son exposé des précisions.

## **E. Signification et dépôt : comment transmettre des documents aux autres parties et au Tribunal**

I. Qu'est-ce que la « signification »? Que veut dire « signifier » un document?

Signifier un document désigne le fait d'en fournir une copie à l'autre partie.

Les exposés des précisions et/ou les requêtes doivent être signifiés à toutes les parties.

Dans la plupart des cas, les documents peuvent être signifiés par courriel.

Les documents peuvent également être signifiés de l'une des manières suivantes (voir le par. 2(2) des Règles) :

- par télécopieur, pour les documents d'au plus 20 pages;
- par courrier recommandé, courrier ordinaire ou messagerie;
- en mains propres;
- par huissier.

Il faut être en mesure de prouver que le document a été signifié au cas où l'une des parties contesterait en avoir reçu signification (voir le par. 2(3) des Règles). Cette preuve peut se faire par :

- une déclaration de la personne qui a signifié le document confirmant que celui-ci a bel et bien été transmis;
- un témoignage fait sous serment devant le Tribunal;
- un affidavit de signification (au Québec, un certificat de signification);
- un certificat du procureur;
- une sortie imprimée de télécopieur;
- un reçu de courrier recommandé;
- un aveu ou une admission de la partie à qui le document a été signifié.

II. Qu'est-ce que le « dépôt »? Que veut dire « déposer » un document?

Déposer un document veut dire en fournir copie au Tribunal.

Les exposés des précisions et/ou les requêtes doivent être déposés au Tribunal.

Dans la plupart des cas, le Tribunal exige des parties qu'elles déposent des documents électroniquement par courriel à l'agent du greffe.

Les documents peuvent également être déposés par livraison (en personne ou par messagerie), par courrier ou par télécopie à l'agent du greffe (voir le par. 2(4) des Règles).



## 4.6 Audience

C'est à l'audience que les parties à une plainte ont la possibilité de présenter leur preuve, leurs témoins et leurs arguments au Tribunal (voir l'art. 9 des Règles). L'objet de l'audience est de permettre au Tribunal d'instruire l'affaire sur le fond afin de décider s'il y a eu discrimination. Si vous alléguiez qu'il y a eu discrimination, l'audience vous donne l'occasion d'établir pourquoi vous pensez en avoir été victime. Si vous êtes accusé de discrimination, l'audience vous permet de réfuter la plainte et/ou d'établir que la discrimination était justifiée.

### *Combien de temps dure l'audience?*

La durée de l'audience dépend de la complexité de l'affaire et du nombre de témoins. Une audience devant le Tribunal dure en moyenne cinq jours. Habituellement, elle se déroule de 9 h 30 à 17 h, avec une pause le matin, une pause pour le dîner et une pause dans l'après-midi.

### *Où l'audience se tient-elle?*

Le Tribunal tient généralement les audiences dans un endroit qui permet de réduire au minimum, et dans la mesure du possible, les coûts de déplacement pour les parties et les témoins. Il s'agit souvent d'un bâtiment public comme un hôtel ou un centre de conférences. Dans les plus grandes villes, il n'est pas rare que les audiences se déroulent dans des palais de justice fédéraux; à Ottawa, des salles sont spécialement réservées aux audiences du Tribunal.

## **A. Préparation de l'audience**

### **I. Témoins**

#### *Assignation à témoigner*

Il est possible qu'un témoin ne souhaite pas comparaître devant le Tribunal ou qu'il ait besoin d'un document juridique pour justifier son absence du travail. Une assignation à témoigner est un document juridique ordonnant à une personne de se présenter comme témoin à l'audience. La personne concernée peut également être tenue, en vertu de ce document, d'apporter à l'audience des documents ou articles en sa possession ou son contrôle et qui se rapportent à la plainte.

Une assignation à témoigner peut être demandée au Tribunal. S'il accueille cette demande, le Tribunal fournit une assignation signée que la partie doit alors faire signifier au témoin.

Les témoins ont également le droit d'être rémunérés par la partie qui les appelle à l'audience pour le temps passé devant le Tribunal (voir le par. 50(6) de la Loi). L'agent du greffe affecté au dossier fournit les renseignements importants sur le paiement des frais de témoin au moment de la demande d'assignation à témoigner.

Il n'est pas nécessaire de signifier une assignation à témoigner et de payer les frais de témoin si ce dernier est prêt et disposé à se présenter sans assignation. Dans de nombreux cas, les témoins comparaissent volontairement, sans assignation ni paiement de frais.

#### *Serment ou affirmation solennelle*

Les témoins qui déposent devant le Tribunal doivent prêter serment ou faire une affirmation solennelle.

Le serment est un appel solennel à Dieu, à une personne révéérée ou à un objet tel qu'un livre saint, en témoignage d'une promesse de dire la vérité.

Une affirmation solennelle est l'équivalent d'un serment pour les témoins qui n'ont aucune croyance religieuse ou qui ne souhaitent pas s'y rapporter.

Avant l'audience, les parties doivent demander à chacun de leurs témoins s'ils souhaitent prêter serment ou faire une affirmation solennelle avant de témoigner. S'ils veulent prêter serment sur un livre ou un objet saint, les témoins doivent apporter celui de leur choix.

Au début de l'audience, chaque partie est appelée à remplir un dossier de comparution précisant le type de serment ou d'affirmation solennelle que chacun de leurs témoins entend faire avant sa déposition.

## II. Copies de documents et cahiers de textes faisant autorité

Avant l'audience, le Tribunal envoie aux parties une lettre expliquant les procédures relatives au dépôt de pièces et du cahier de textes faisant autorité.

Une pièce désigne tout document, image ou objet produit en preuve à l'audience. Tous les documents divulgués ne seront pas nécessairement versés en pièces à l'audience. À l'étape de la divulgation, les parties se révèlent les unes aux autres tous les documents en leur possession susceptibles d'être pertinents au regard de l'affaire. À l'audience, les parties ne versent en pièces que les documents qu'elles estiment nécessaires pour étayer leur dossier. Ce faisant, elles peuvent verser en pièces des documents divulgués par la partie adverse.

Cependant, le Tribunal ne peut pas recevoir en pièces les documents privilégiés. Par ailleurs, il peut refuser de recevoir en pièce un document n'ayant pas été divulgué au préalable par l'une des parties (voir l'al. 9(3)c des Règles).

Un cahier de textes faisant autorité contient les copies des décisions jurisprudentielles et des dispositions législatives qu'une partie entend invoquer pour faire valoir ses arguments devant le Tribunal. Les passages des décisions et/ou des dispositions législatives qui appuient les arguments des parties doivent être soulignés dans le recueil de doctrine et de jurisprudence.

Dans la lettre, le Tribunal demande à chacune des parties de préparer un nombre déterminé de copies de toutes les pièces et décisions qu'elles ont l'intention de déposer. Généralement, le Tribunal exige six (6) copies de chaque pièce et cahier de textes faisant autorité (une pour le membre du Tribunal; une pour le dossier officiel; une pour le témoin; une pour la Commission; une pour la partie adverse; une pour la partie qui dépose le document et dont elle peut se servir à l'audience).

## III. Mesures destinées à répondre aux besoins spéciaux

Le Tribunal est déterminé à rendre la procédure d'audience aussi accessible que possible à tous les participants : les parties, les témoins, les avocats, les autres représentants et observateurs. Toute personne ayant des besoins spéciaux nécessitant des mesures d'adaptation en vue de l'audience doit le notifier à l'agent du greffe affecté au dossier aussitôt que possible.

Bien que le Tribunal s'efforce de respecter la vie privée des individus ayant des besoins spéciaux nécessitant des mesures d'adaptation, les autres participants à l'audience peuvent être avisés de leur demande et s'exprimer à ce sujet si ces mesures d'adaptation peuvent affecter leurs droits. En fin de compte, c'est le membre qui préside l'audience qui tranche la demande de mesures destinées à répondre aux besoins spéciaux.

## B. À l'audience

### I. Qui sont les personnes présentes et où s'assoient-elles?

Plusieurs personnes peuvent assister à l'audience, y compris le plaignant, l'intimé, leurs avocats respectifs, l'avocat de la Commission canadienne des droits de la personne, toute autre partie intéressée, ainsi que les témoins qui déposeront (voir cependant les par. 9(9), 9(10) et 9(11) des Règles).

Sont également présents l'agent du greffe ainsi que le ou les membres du Tribunal qui instruisent l'affaire.

L'audience est également ouverte au public et tout ce qui s'y dit est public. Par conséquent, des journalistes et membres du public peuvent également être présents dans la salle d'audience. Dans certaines circonstances exceptionnelles, le Tribunal peut toutefois décider d'adopter certaines mesures pour assurer la confidentialité de l'audience (voir le par. 52(1) de la Loi).

Une salle d'audience typique est agencée de cette manière :

Membre(s) du Tribunal		
Agent du greffe		Témoins (peuvent se tenir à l'autre côté de l'agent du greffe, selon la configuration de la salle)
Plaignant (et avocat)	Commission (avocat)	Intimé (et avocat)
Places supplémentaires (pour les parties intéressées, les assistants des avocats, etc.)		
Places réservées au public		

## II. Dossier de comparution

À leur arrivée à l'audience, l'agent du greffe demande à toutes les parties de remplir un dossier de comparution. Ces dernières doivent inscrire sur le formulaire leurs nom et adresse, le nom des témoins qu'elles appelleront et s'ils témoigneront sous serment ou affirmation solennelle.

## III. Présentations

Une fois que toutes les parties ont rempli et rendu les formulaires de dossier de comparution, l'agent du greffe ouvre l'audience, présente le ou les membres du Tribunal chargés d'instruire l'affaire et demande aux parties de se présenter.

L'ordre normal de présentation est le suivant : le plaignant, la Commission, l'intimé et toute partie intéressée. Les parties et leurs avocats se lèvent à tour de rôle et se présentent.

Par exemple, le plaignant dans une affaire peut se présenter de la manière suivante : « Bonjour, mon nom est Sofia Li et je suis la plaignante dans cette affaire. »

## IV. Remarques d'ouverture

Après les présentations, toutes les parties sont invitées à faire une déclaration d'ouverture si elles le souhaitent. La déclaration d'ouverture résume ce que la partie concernée a l'intention de prouver durant l'audience. Elle y décrit les faits qu'elle a l'intention d'établir et la preuve qu'elle présentera pour ce faire. Les déclarations d'ouverture peuvent aussi brièvement évoquer les grands principes juridiques que la partie juge pertinents au regard de l'affaire.

Le plaignant est généralement le premier à parler, suivi de la Commission canadienne des droits de la personne (si elle est présente), puis de l'intimé. Les parties peuvent décider de ne pas faire de déclaration d'ouverture, ou encore la faire plus tard au moment de présenter leurs arguments.

## V. Déposition des témoins

Lorsque les déclarations d'ouverture sont terminées, le membre du Tribunal invite le plaignant à appeler son premier témoin. Lorsqu'il a fini d'appeler tous ses témoins et de présenter sa preuve, c'est le tour de la Commission, si elle participe à l'enquête.

Dans certaines circonstances, la Commission peut appeler ses témoins avant le plaignant.

Le plaignant et la Commission appellent tous leurs témoins et présentent toute leur preuve avant que l'intimé ne soit invité à appeler les siens et à présenter ses arguments.

Chaque partie a la possibilité de poser des questions aux témoins. Il s'agit de l'interrogatoire. Il existe trois types d'interrogatoire : l'interrogatoire direct, le contre-interrogatoire et le réinterrogatoire.

### *Interroger vos témoins et produire des documents (« interrogatoire direct »)*

L'interrogatoire direct ou interrogatoire principal consiste à poser des questions au témoin que vous avez appelé à l'audience. L'interrogatoire direct a pour objet de fournir au Tribunal la preuve des faits sur lesquels sont fondés vos arguments.

L'interrogatoire direct est aussi l'occasion de produire les documents qui étayent vos arguments. En général, chaque document doit être identifié par un témoin avant d'être accepté en preuve par le Tribunal.

Dans certains cas, le plaignant ou l'intimé n'est pas représenté par un avocat, mais souhaite tout de même témoigner. La partie concernée peut alors témoigner sans personne pour lui poser des questions. Elle présente simplement son témoignage à la barre des témoins et énonce les faits tels qu'elle les comprend. Lorsqu'une partie témoigne à la barre, elle n'est pas tenue d'avancer en même temps des arguments. Plus tard, une fois que tous les témoins ont été entendus, elle a la possibilité de convaincre le Tribunal qu'une conclusion particulière, fondée sur son interprétation des faits et du droit, s'impose (voir la section Arguments finaux ci-après).

À l'étape de l'interrogatoire direct, les parties doivent avancer l'ensemble de la preuve qu'elles ont l'intention de présenter au Tribunal, ce qui doit comprendre les éléments appuyant la mesure de redressement demandée. Il est inconvenant de dissimuler sciemment des éléments de preuve dans le but de les présenter plus tard au cours de l'audience.

### *Interroger les témoins de l'autre partie (« contre-interrogatoire »)*

Le contre-interrogatoire consiste à poser des questions à un témoin appelé par la partie adverse, une fois que celle-ci a fini de l'interroger. Le contre-interrogatoire a deux objets : jeter un doute sur le caractère véridique ou l'exactitude des déclarations du témoin et extirper des renseignements additionnels qui appuient votre version des faits.

En règle générale, tous les témoins qui présentent une preuve sous interrogatoire direct sont soumis à un contre-interrogatoire par l'autre partie.

Lorsque la partie adverse interroge ses témoins durant l'interrogatoire direct, il est judicieux de noter les questions que vous aimeriez leur poser durant le contre-interrogatoire. Il est déconseillé de répéter simplement l'interrogatoire direct au moment du contre-interrogatoire.

#### *Réinterroger votre témoin (« réinterrogatoire »)*

Le réinterrogatoire consiste à poser des questions additionnelles au témoin que vous avez appelé, après que les autres parties l'ont contre-interrogé. En règle générale, le réinterrogatoire n'est autorisé que pour clarifier ou expliquer de nouveaux points d'intérêt soulevés durant le contre-interrogatoire.

#### VI. Réplique

Une fois que les témoins de l'intimé ont été interrogés, contre-interrogés et réinterrogés, la Commission et le plaignant peuvent présenter une preuve en réplique à tout nouvel élément introduit par l'intimé et n'ayant pas été traité par la preuve directe du plaignant ou de la Commission.

La preuve présentée en réplique ne peut se rapporter à une nouvelle question, et doit concerner une question soulevée dans les arguments de l'intimé. De plus, cette preuve ne peut être présentée sans l'autorisation expresse du Tribunal.

#### VII. Arguments finaux

Lorsque toute la preuve a été présentée, chaque partie peut présenter des arguments finaux. C'est l'occasion pour chacune d'elles d'expliquer quels faits ont été établis par la preuve et pourquoi, et pour quelles raisons elles estiment que l'ensemble de la preuve appuie ou pas une conclusion de discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les arguments finaux ne se prêtent pas à l'introduction d'éléments de preuve additionnels; les parties y évoquent plutôt la preuve présentée précédemment.

Les arguments finaux de la Commission canadienne des droits de la personne et du plaignant comprennent aussi une description de la mesure de redressement demandée, ainsi qu'une récapitulation de la preuve qui appuie cette demande.

Les arguments finaux de l'intimé résument sa réponse à la plainte, ils reviennent sur la preuve qui lui paraît étayer sa vision des faits, et expliquent pourquoi ceux-ci ne permettent pas de conclure qu'il y a eu discrimination ou de démontrer que la mesure de redressement demandée est appropriée.

C'est aussi dans les arguments finaux que chaque partie peut citer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou toute autre loi, ainsi que la jurisprudence venant appuyer ses arguments (recueil de doctrine et de jurisprudence).



## 4.7 Décision

Après l'audience, le Tribunal rend une décision expliquant les motifs pour lesquels il a conclu que la plainte était ou non fondée. Si une plainte est fondée, le Tribunal peut aussi dans sa décision ordonner une mesure de redressement pour corriger la discrimination.

Le Tribunal s'efforce de rendre une décision dans les quatre mois suivant l'audition de la plainte, mais ce délai peut être plus long dans les affaires plus complexes.

## 4.8 Contrôle judiciaire

Si une partie conteste la décision du Tribunal, elle peut demander à la Cour fédérale du Canada de l'examiner en déposant auprès d'elle une demande de contrôle judiciaire dans les trente jours suivant la date à laquelle la décision a été communiquée pour la première fois par le Tribunal aux parties.

- Pour de plus amples renseignements sur la Cour fédérale du Canada, veuillez consulter le site Web [http://cas-ncr-nter03.cas-satj.gc.ca/portal/page/portal/fc\\_cf\\_fr/Index](http://cas-ncr-nter03.cas-satj.gc.ca/portal/page/portal/fc_cf_fr/Index).

## 5. POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Pour de plus amples renseignements au sujet du Tribunal, veuillez consulter le site Web [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca) ou communiquer avec le Tribunal :

Tribunal canadien des droits de la personne  
160, rue Elgin, 11<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707

ATS : 613-947-1070

Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : [registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca)

## 6. AUTRES RESSOURCES

- Pour un glossaire des termes fréquemment utilisés par le Tribunal, veuillez consulter le site Web <http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/g-fra.asp>
- Pour rechercher ou parcourir la version intégrale de décisions du Tribunal, veuillez visiter le site Web <http://decisions.chrt-tcdp.gc.ca/chrt-tcdp/fr/nav.do>
- Pour rechercher ou parcourir la version intégrale de décisions judiciaires ou rendues par des tribunaux des droits de la personne d'autres provinces, veuillez consulter le site Web <http://www.canlii.org/>
- Pour rechercher ou parcourir la législation, veuillez consulter le site Web <http://laws.justice.gc.ca/fra/>
- Pour connaître le taux officiel fixé par la Banque du Canada (données de fréquence mensuelle), veuillez consulter le site Web <http://www.banqueducanada.ca/taux/taux-dinteret/taux-dinteret-au-canada> (Voir ci-dessus la section 4.5 A. III – Intérêts)

## 7. ANNEXES

### 7.1 Entente de médiation

**ENTENTE DE MÉDIATION  
TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE (TCDP)**

ENTRE :

**NOM DU (DES) PLAIGNANT(S)**

**plaignant(s)**

-et-

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**Commission**

-et-

**NOM DE(S) L'INTIMÉ(S)**

**intimé(s)**

DOSSIER(s) DU TCDP : TXXXX/XXXX, TXXXX/XXXX

Le(s) plaignant(s), l'(les) intimé(s), la Commission, leurs représentants et tout participant non représentatif (la Partie ou les Parties) souhaitent régler le différend qui les oppose par la médiation avec l'aide d'un membre du TCDP (le Médiateur).

**Dans le cadre de la médiation, les parties conviennent :**

1. Bonne foi, courtoisie et respect

- a) Les Parties déploieront des efforts sincères pour discuter de tous les enjeux de façon équitable et en toute bonne foi.
- b) Les Parties se traiteront mutuellement, et elles traiteront le Médiateur ainsi que toutes les autres Parties, avec courtoisie et respect.

## 2. Rôle du Médiateur

- a) Le Médiateur agira à titre de facilitateur impartial et indépendant et il aidera les Parties à parvenir à une solution volontaire quant à leur différend. Le Médiateur ne fournit pas d'avis juridique et il n'a pas le pouvoir d'imposer un règlement.
- b) Durant la médiation, il est loisible au Médiateur de rencontrer séparément les Parties.
- c) Le Médiateur peut évaluer les forces et les faiblesses relatives des positions avancées par les Parties et il peut donner aux Parties son opinion qui n'a aucun caractère obligatoire en ce qui a trait à l'issue probable de l'enquête.
- d) Si les Parties ne parviennent pas à un règlement et que l'affaire doit faire l'objet d'une audience, le Médiateur ne pourra être désigné pour instruire la plainte, sauf du consentement et à la demande des Parties.

## 3. Pouvoir de convenir d'un règlement

- a) Il incombe en tout premier lieu aux Parties de résoudre les questions non réglées relativement à la plainte mentionnée ci-dessus.
- b) Les Parties à la médiation ont le pouvoir de conclure une entente de règlement.

## 4. Confidentialité

- a) Il est de l'intention des Parties que tous les renseignements échangés pendant la médiation soient considérés comme ayant été communiqués sous toute réserve et soient traités avec la plus stricte confidentialité.
- b) Les communications écrites ou verbales échangées dans le cadre d'une médiation ne peuvent être utilisées comme preuve dans toute instance devant le TCDP ou dans toute autre instance, sauf si l'existence ou la portée d'un règlement est contestée.
- c) Le Médiateur ne communique aucun renseignement concernant la médiation à l'arbitre ou aux arbitres.

- d) Dans le cadre d'une instance devant le TCDP ou de toute autre instance, les Parties ne peuvent exiger la communication de documents obtenus ou préparés par le Médiateur aux fins d'un règlement.
- e) Dans le cadre d'une instance devant le TCDP ou de toute autre instance, les Parties ne peuvent exiger du Médiateur qu'il témoigne au sujet de la médiation.

## 5. Règlement

- a) Si les Parties parvenaient à un règlement, le TCDP peut transmettre à des fins statistiques, le sommaire général décrit ci-dessous :

*Un règlement est intervenu dans le cadre du traitement d'une plainte concernant une allégation de pratique discriminatoire, au sens de l'article \_\_\_\_\_ de la Loi canadienne sur les droits de la personne, fondée sur le motif illicite de \_\_\_\_\_.*  
*En l'absence de règlement, la plainte aurait entraîné la tenue d'une audience de \_\_\_\_\_ semaine(s).*

- b) En vertu du paragraphe 48(1) de la *Loi canadienne des droits de la personne*, si un règlement intervient avant le début de l'audience devant le TCDP, les conditions du règlement sont présentées à l'approbation de la Commission.
- c) Le Plaignant ou l'Intimé qui participe à une médiation sans être représenté par un avocat et qui convient d'un règlement bénéficie d'une « période de réflexion » de sept jours civils pendant laquelle il peut revenir sur son consentement.

## 6. Fin de la médiation

- a) Les Parties et le Médiateur peuvent en tout temps mettre fin à la médiation pour quelque motif que ce soit.

## 7. Absence de responsabilité

- a) Les Parties n'exerceront aucun recours contre le TCDP, ses membres, y compris le Médiateur, les employés du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs, ou Sa Majesté du chef du Canada, pour tout acte ou omission concernant la médiation.



\*Par exemple : plaignant, intimé, représentant du plaignant, représentant de l'intimé, représentant de la Commission, personne de confiance du plaignant, intervenant membre de l'organisation X qui n'a pas la qualité de partie à l'instance, etc.



## 7.2 Consentement et demande de médiation-instruction

### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ET DE DEMANDE DE MÉDIATION-INSTRUCTION (« MÉD-INS »)

À : Greffier du Tribunal canadien des droits de la personne  
160, rue Elgin, 11<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario), K1A1J4  
[registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca)

Dossier(s) du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) : \_\_\_\_\_

Membre du TCDP : \_\_\_\_\_

Les parties au dossier du TCDP susmentionné ont tenté de régler entre elles le différend qui les oppose par la médiation. Bien qu'elles n'y soient pas parvenues, elles demandent que le membre du TCDP qui a procédé à la médiation dans ce dossier soit désigné pour instruire la plainte.

La présente demande est fondée sur le fait que les parties estiment que la participation antérieure du membre du TCDP à la médiation permettra de régler le différend de façon plus efficace et plus rapide, tout en permettant un examen approfondi de toutes les questions en litige.

En demandant la MÉD-INS, les parties comprennent et acceptent les modalités qui suivent :

#### 1. Différence entre médiation et instruction

La médiation est un processus informel de résolution des différends dans lequel le médiateur contribue à faciliter les discussions entre les parties dans l'espoir qu'elles parviennent à un règlement.

L'instruction est le processus juridique formel qui consiste à trancher une affaire. L'occasion est fournie à chaque partie de présenter des preuves et une argumentation dans le cadre d'une audience présidée par une tierce personne impartiale, appelée arbitre (ou membre du TCDP), qui analyse ensuite ces preuves et arguments et rend sa décision.

Dans le cadre du processus MÉD-INS du TCDP, le membre du TCDP qui a procédé à la médiation devient l'arbitre. Alors que le processus suit son cours, et si les parties sont

d'accord, il est également possible pour le membre du TCDP de revenir à la médiation et, au besoin, de retourner à nouveau en instruction.

## **2. Renseignements confidentiels ou privilégiés communiqués lors de la médiation**

Les parties sont conscientes que des renseignements confidentiels ou privilégiés ont pu être communiqués au membre du TCDP au cours de la médiation et qu'il est possible qu'elles ne veulent pas les présenter au cours de l'instruction. Bien que la communication de ces renseignements au membre du TCDP lors de la médiation n'aura aucune incidence sur sa capacité de statuer sur l'affaire de façon équitable et impartiale, les parties comprennent que le membre du TCDP aura néanmoins connaissance de ces renseignements lors de l'instruction(l'audience).

Toute décision rendue par le membre du TCDP relativement au présent dossier sera fondée sur les éléments de preuve et les arguments présentés lors de l'instruction. Le membre du TCDP ne tiendra pas compte des déclarations faites ou des documents fournis pendant la médiation lorsqu'il procédera à l'instruction et tranchera la présente affaire, à moins que ces déclarations ou documents n'aient été versés en preuve lors de l'instruction.

## **3. Parties qui ne sont pas représentées par un avocat**

Lorsqu'une partie n'est pas représentée par un avocat, un certificat d'avis juridique indépendant, concernant la présente demande de MÉD-INS, signé par un avocat, doit être annexé au présent formulaire.

## **4. Aucune demande de récusation faite au membre du TCDP désigné comme arbitre**

Une fois que les parties ont demandé et ont accepté la MÉD-INS, et que le président du Tribunal a désigné le membre du TCDP à titre d'arbitre, les parties ne peuvent demander au membre du TCDP de se récuser comme arbitre en raison de ce qui s'est passé durant la médiation.

## **5. Consentement éclairé et volontaire à la MÉD-INS**

En apposant sa signature ci-dessous, chaque partie atteste qu'elle comprend parfaitement le processus de MÉD-INS et ses conséquences, qui sont exposées en détail dans le présent formulaire. Les parties reconnaissent également que leur acceptation telle que constatée sur le présent formulaire a été exprimée de façon volontaire, sans que des pressions ou des contraintes n'aient été exercées par quiconque, y compris par les autres parties ou le membre du TCDP.

## 6. Signature

Compte tenu de ce qui précède, les parties demandent que le membre du TCDP identifié ci-dessus soit désigné pour procéder à l'instruction dans le présent dossier du TCDP.

Plaignant(s)			
Nom en lettres moulées /Organisation	Signature	Date	Représentant
			<input type="checkbox"/> Avocat Nom : Cabinet :  <input type="checkbox"/> Aucun avocat, certificat d'avis juridique indépendant annexé
			<input type="checkbox"/> Avocat Nom : Cabinet :  <input type="checkbox"/> Aucun avocat, certificat d'avis juridique indépendant annexé
			<input type="checkbox"/> Avocat Nom : Cabinet :  <input type="checkbox"/> Aucun avocat, certificat d'avis juridique indépendant annexé

<b>Intimé(s)</b>			
<b>Nom en lettres moulées/Organisation</b>	<b>Signature</b>	<b>Date</b>	<b>Représentant</b>
			<input type="checkbox"/> Avocat Nom : Cabinet :  <input type="checkbox"/> Aucun avocat, certificat d'avis juridique indépendant annexé
			<input type="checkbox"/> Avocat Nom : Cabinet :  <input type="checkbox"/> Aucun avocat, certificat d'avis juridique indépendant annexé
			<input type="checkbox"/> Avocat Nom : Cabinet :  <input type="checkbox"/> Aucun avocat, certificat d'avis juridique indépendant annexé

<b>Commission canadienne des droits de la personne</b>		
<b>Nom en lettres moulées</b>	<b>Signature</b>	<b>Date</b>