

**CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL TRIBUNAL CANADIEN
DES DROITS DE LA PERSONNE**

MAURICE BRESSETTE

le plaignant

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

**CONSEIL DE BANDE DE LA PREMIÈRE NATION
DE KETTLE ET STONY POINT**

l'intimé

MOTIFS DE LA DÉCISION

2004 TCDP 40
2004/12/24

MEMBRE INSTRUCTEUR : Athanasios D. Hadjis

[TRADUCTION]

[I. LES FAITS 1](#)

- [A. Les faits liés aux allégations faites en vertu de l'article 7 1](#)
- [B. Les faits ayant trait à l'allégation de représailles \(article 14.1 de la Loi\) 6](#)

[II. LE CADRE JURIDIQUE 11](#)

[III. L'ANALYSE 14](#)

- [A. La plainte déposée en vertu de l'article 7 14](#)
 - [\(i\) La preuve *prima facie* 14](#)
- [B. La plainte présentée en vertu de l'article 14.1 16](#)

[IV. LE REDRESSEMENT 22](#)

- [A. Indemnité pour préjudice moral \(alinéa 53\(2\)e\) 22](#)
- [B. Indemnité spéciale \(paragraphe 53\(3\)\) 22](#)
- [C. Les dépenses \(alinéa 53\(2\)d\) 23](#)
- [D. Les intérêts 25](#)

[1] Le plaignant, Maurice Bressette, prétend que l'intimé, le conseil de Bande de la Première nation de Kettle et Stony Point, ne l'a pas embauché parce qu'il n'était pas parent avec le chef de la Bande. Il prétend que ce refus constitue de la discrimination fondée sur la situation de famille et que cela contrevient à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi).

[2] La plainte a été déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (**la Commission**) le 30 mars 2002. Le 15 janvier 2004, le Tribunal a accueilli la requête en modification de la plainte du plaignant afin d'y ajouter une allégation supplémentaire de représailles en vertu de l'article 14.1 de la Loi. Le plaignant prétend qu'il a fait l'objet de nombreuses représailles de la part de l'intimé à la suite du dépôt de sa plainte.

[3] Le plaignant s'est représenté lui-même à l'audience. L'intimé était représenté par son avocat. La Commission a choisi de ne pas comparaître à l'audience.

I. LES FAITS

A. Les faits liés aux allégations faites en vertu de l'article 7

[4] Le plaignant est membre de la Bande de la Première nation de Kettle et Stony Point (**la Bande**). La réserve de la Bande est située au nord-est de Sarnia (Ontario). De nombreux membres de cette collectivité portent les mêmes noms de

famille malgré qu'il n'y ait qu'un faible lien de parenté entre eux, si lien il y a. En l'espèce, le plaignant et le chef, Tom Bressette, portent des noms identiques mais ne sont pas parents.

[5] Le plaignant est détenteur d'un certificat émanant du Human Services Foundation Program du Collège Lambton lequel certificat il a reçu en 1997. Dans le cadre de sa formation, le plaignant a été appelé à travailler au service d'aide sociale de la Bande pendant environ six mois. Ses fonctions consistaient notamment à aider l'administrateur du service d'aide sociale, à effectuer du travail clérical et à rencontrer les clients du service.

[6] Après son certificat, le plaignant a obtenu en avril 2000 un diplôme en service social émanant du même collège. Ce programme prévoyait notamment un stage de travail d'équipe d'une durée de six mois, lequel fut complété par le plaignant au sein de la Bande. Le plaignant a été affecté au Programme de développement familial et communautaire qui est offert au centre de soins de santé de la Bande. Ses tâches consistaient notamment à faire des observations concernant les clients du centre, à préparer leurs dossiers et à leur fournir des références. De plus, il a contribué à créer un centre de consultation pour les personnes qui ont des problèmes d'abus de drogue.

[7] En octobre 2000, la Bande a embauché le plaignant comme employé occasionnel affecté au Programme de services à l'enfance et à la famille. Il a contribué à la préparation de dossiers et à l'organisation d'évènements comme les fêtes de Noël, des repas communautaires et des activités de financement. Il a accompagné le travailleur auprès des jeunes de la Bande lors de visites à domicile chez des enfants qui étaient en garde supervisée chez des parents. De plus, il accompagnait occasionnellement les travailleurs du programme lorsqu'ils devaient assister à des audiences. Lorsqu'il en avait le temps, le plaignant en profitait pour examiner certains des documents disponibles au bureau concernant la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* de l'Ontario. Son mandat était censé se terminer à la fin de décembre 2000 mais il a été renouvelé pour deux mois. On ne lui a pas offert un deuxième renouvellement et son emploi a pris fin à la fin de février 2001.

[8] En juillet 2001, l'intimé a annoncé un concours pour un poste à temps plein d'intervenant auprès des familles, dans le cadre du Programme de services à l'enfance et à la famille. Les tâches de l'emploi comprenaient l'élaboration d'un plan de service individualisé visant à aider les enfants et les familles qui bénéficiaient de services de soutien à la famille à domicile. Le candidat choisi devait être familier avec la culture et avec les attitudes des Autochtones ainsi que posséder des connaissances et de l'expérience en matière de procédures administratives et de rédaction de rapport. On exigeait également qu'ils possèdent des aptitudes en matière de communication et de relations humaines, en plus d'une

compréhension de l'ensemble des lois applicables. Le candidat choisi devait détenir un permis de conduire valide et posséder un véhicule automobile. Tous les candidats devaient fournir une vérification d'antécédents criminels.

[9] Le plaignant a envoyé sa lettre de candidature pour le poste le 20 juillet 2001. Il était l'un des cinq candidats qui ont été convoqués peu après à une entrevue menée par Laura Wilde (une aînée de la Bande), Sharon Henry (la coordonnatrice du Programme de services à l'enfance et à la famille) et Robert Bressette (un membre du conseil de Bande). Les intervieweurs se sont vu remettre un ensemble de questions et de réponses possibles préparé à l'avance. Les candidats se sont fait demander d'élaborer, notamment, sur leur degré d'implication dans la collectivité, sur leur opinion quant au rôle du Programme de services à l'enfance et à la famille dans la collectivité et sur l'obligation légale d'un intervenant auprès des familles de dénoncer la violence faite aux enfants.

[10] Le plaignant n'a reçu aucune nouvelle concernant les résultats du concours dans les mois qui ont suivi l'entrevue. En novembre 2001, Stan Sabourin, l'administrateur de la Bande à l'époque, a dit au plaignant que le comité des finances de la Bande ainsi que le conseil de Bande traitaient toujours l'affaire. En février 2002, le plaignant a finalement appris qu'il n'avait pas été choisi. Quelques semaines plus tard, il a appris que Eva Bressette, la sur du chef Tom Bressette, avait obtenu le poste par suite d'une mutation à l'interne.

[11] Eva Bressette travaille pour la bande depuis 1994. Tout récemment, elle travaillait officiellement comme représentante de la bande. Ses fonctions consistaient à représenter les intérêts de la bande devant les tribunaux dans les instances relatives au bien-être des enfants. Son bureau était situé à l'édifice des Services à l'enfance et à la famille où le plaignant avait également travaillé comme employé occasionnel.

[12] Le plaignant croyait qu'Eva Bressette ne possédait pas les compétences nécessaires pour obtenir le poste. Il a découvert que, par exemple, au moment de sa mutation, le permis de conduire d'Eva Bressette était suspendu et qu'elle ne possédait pas de véhicule. Toutefois, selon l'énoncé de qualités pour le poste, ces deux éléments étaient exigés.

[13] Le plaignant soupçonnait qu'Eva Bressette avait été embauchée parce qu'elle était la sur du chef, ce qui l'a incité à déposer la plainte dont le Tribunal est présentement saisi. Il semble que lorsque le plaignant a signé sa plainte, il croyait qu'Eva Bressette avait participé au même concours. Toutefois, la preuve présentée à l'audience a révélé que ce n'était pas le cas - elle n'avait pas postulé pour le poste affiché dans ce concours.

[14] Sur les personnes qui ont postulé, cinq ont été sélectionnées pour l'étape de l'entrevue, le plaignant notamment. Le jury de l'entrevue a finalement décidé de recommander Deborah Herman comme son premier choix au conseil de Bande et Dorothy French comme second choix. Aucune des deux candidates n'était parente avec le chef Bressette ni avec aucun des membres du jury de l'entrevue. Toutefois, lorsque la recommandation du jury a été présentée un peu plus tard au conseil de Bande, celle-ci fut rejetée. Le conseil de Bande a décidé que ni M^{me} Herman, ni M^{me} French ne possédait les antécédents et les qualifications nécessaires pour le poste d'intervenant auprès des familles. Par conséquent, le poste est demeuré vacant.

[15] Au cours de la même période, le comité des finances de la Bande a réalisé qu'un certain nombre de problèmes sérieux quant aux finances de la Bande étaient apparus. La Bande était confrontée à un déficit accumulé plutôt important accompagné d'une diminution importante de son flux de trésorerie. Le comité des finances a cherché à élaborer une stratégie de réduction du déficit qui éliminerait du même coup le problème de flux de trésorerie. C'est dans ce contexte de redressement des finances que M. Sabourin a évoqué la possibilité de muter les employés à l'interne afin de maximiser l'utilisation de crédits gouvernementaux disponibles.

[16] Il avait fait remarquer que le financement pour le poste de représentant de la Bande provenait du Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et qu'il était verser à titre de rémunération pour une charge de travail pouvant aller jusqu'à 20 heures par semaine. Eva Bressette travaillait en fait plus que 20 heures. Outre ses fonctions de représentante de la Bande, lesquelles demandaient plus que 20 heures de travail par semaine, elle a effectué de nombreuses tâches au sein des Services à l'enfance et à la famille, notamment de nombreuses tâches qui étaient normalement effectuées par un intervenant auprès des familles et elle était rémunérée pour ces tâches à même les fonds d'administration. La Bande a de plus retenu les services à l'interne à temps plein d'un avocat-conseil général, Jonathon George. Celui-ci était également rémunéré à même les fonds d'administration de la Bande. Cependant, le financement provenant du gouvernement de l'Ontario pour le poste d'intervenant auprès des familles était demeuré intact étant donné que le poste n'avait toujours pas été comblé.

[17] D'ordinaire, M. George et Eva Bressette assistaient tous les deux à toutes les instances qui avaient trait aux Services à l'enfance et à la famille, chacun en sa qualité respective, c'est-à-dire avocat de la Bande et représentante de la Bande. M. Sabourin a proposé que M. George assume les deux fonctions. Une partie du salaire de M. George comme avocat-conseil interne serait désormais payé à même le crédit gouvernemental affecté au poste de représentant de la Bande. Eva Bressette, elle, serait mutée à l'interne au poste vacant d'intervenante auprès des familles. De cette manière, son salaire complet à temps plein serait payé à même le régime de financement provincial. Son travail comprendrait plusieurs des

fonctions qu'elle avait déjà exécutées et pour lesquelles elle avait été antérieurement payée à même les propres fonds de la Bande ainsi que les tâches supplémentaires liées au poste officiel d'intervenant auprès des familles. Par conséquent, la Bande pourrait conserver les services d'un avocat-conseil interne et d'un représentant de la Bande tout en obtenant les services d'un intervenant auprès des familles, et ce, tout en diminuant l'ensemble des dépenses à même ses fonds généraux.

[18] Le comité des finances de la Bande a souscrit à la recommandation lorsque l'affaire lui a été soumise lors d'une réunion tenue le 6 février 2002. Le plaignant a soulevé certaines inquiétudes à l'audience quant à cette réunion du comité des finances. Le chef Bressette n'est pas officiellement membre de ce comité. Toutefois, le procès-verbal fait état de son arrivée juste après que la réunion fut ouverte et que l'ordre du jour fut approuvé. Il y est consigné que le chef Bressette a fourni au comité une mise à jour sur de nombreux sujets. Il n'y ait fait aucune mention particulière qu'il aurait quitté la séance avant que la question de la mutation interne de sa sur ne soit abordée plus tard ce soir-là. Le plaignant prétend que le chef est demeuré présent et a influencé la décision prise par le comité. Il a également souligné que le comité n'avait peut-être pas atteint le quorum lorsque la décision concernant le poste d'intervenant auprès des familles a été prise.

[19] La recommandation du comité des finances a été soumise au conseil de Bande le 21 mars 2002. Le conseil de Bande a approuvé la mutation, prenant effet le même jour, le procès-verbal faisant état que le poste avait été « prévu au budget ». Le chef Bressette n'était pas présent à cette séance car il était en « voyage d'affaires ». En conformité avec la décision de la Bande, Eva Bressette a assumé les fonctions d'intervenante auprès des familles et Jonathon George a pris la relève comme représentant de la Bande.

B. Les faits ayant trait à l'allégation de représailles (article 14.1 de la Loi)

[20] Le plaignant a déposé sa plainte en matière de droits de la personne le 30 mars 2002. En juin de cette même année, il a été élu membre du conseil de Bande. Il prétend que depuis son élection, il a été pris à partie et a été traité d'une manière différente par le conseil de Bande, notamment par le chef Bressette, en représailles pour le dépôt de sa plainte en matière de droits de la personne.

[21] Le 8 juillet 2002, le conseil de Bande a tenu sa première réunion après l'élection. Les conseillers ont dû prêter un serment de confidentialité en vertu duquel ils se sont engagés à ne révéler aucun renseignement obtenu en raison de leurs tâches officielles. Le plaignant a refusé de prêter le serment car il a prétendu qu'il désirait examiner les conditions et les implications rattachés au serment avant de le prêter. Il a éventuellement prêté le serment un mois plus tard. Le

plaignant prétend que son refus initial a provoqué une réaction négative de la part du chef lors de la réunion. En critiquant le plaignant, le chef Bressette lui a adressé des reproches pour avoir intenté une « poursuite » contre sa soeur, Eva Bressette. Une dispute en public s'en est suivie jusqu'à ce que le chef décide de demander le huis clos, durant lequel il a continué d'accuser la plaignant d'« attirer des poursuites » contre la Bande. Il est important de mentionner ici que, déjà à ce moment-là, une plainte avait déjà été déposée par l'épouse du plaignant contre la Bande en vertu du *Code canadien du travail* en rapport avec son emploi d'enseignante à l'école de la Bande. À partir du milieu de l'année 2001, le plaignant a envoyé de nombreuses lettres de plainte au conseil de Bande concernant les allégations de son épouse et il a distribué de nombreux avis dans la collectivité dans lesquels il critiquait la bande quant à cette affaire.

[22] Le plaignant conteste la critique qu'on lui a adressé quant à son refus initial de prêter le serment de confidentialité. Un autre membre du conseil de Bande, Ron George, n'avait pas encore prêté son serment au moment où il a témoigné à l'audience de la présente plainte, en avril 2004. M. George a expliqué que ses nombreux voyages d'affaires avaient eu comme conséquence qu'il était toujours absent lorsque le juge de paix était disponible pour faire prêter le serment. Néanmoins, il est reconnu que M. George n'a jamais été critiqué pour ne pas avoir prêté le serment et il a été autorisé à participer aux séances à huis clos des réunions du conseil.

[23] En septembre 2002, le conseil de Bande a tenu après les élections un atelier d'orientation durant lequel les conseillers ont fait part des comités auxquels ils aimeraient participer. Le plaignant et deux autres conseillers ont demandé à devenir membres du comité des finances et du personnel. Toutefois, lors de la réunion suivante du conseil de Bande, le nom du plaignant a été retiré de la liste et seuls les noms des deux autres personnes ont été retenus. Le plaignant prétend que le retrait a été fait en représailles contre son dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne contre la Bande. Par ailleurs, M^{me} Lorraine George a témoigné que, selon le mandat du comité, seuls deux conseillers pouvaient être choisis pour siéger à ce comité. Les deux autres personnes ont été choisies en raison de leur expérience antérieure au comité. M^{me} George a prétendu dans son témoignage que la plainte en matière de droits de la personne du plaignant contre la Bande n'avait eu aucune incidence sur la décision du conseil.

[24] Le plaignant prétend que, en février 2003, on lui a refusé sans justification une copie du « Rapport Ron Commons », une étude demandée par le conseil quant aux activités du conseil scolaire de la Bande. Le conseil a prétendu que le plaignant ne pouvait pas consulter le document parce qu'il comprenait des renseignements confidentiels concernant la position de la Bande quant à la plainte faite par son épouse en vertu du *Code canadien du travail*. Le plaignant s'est opposé à cette position en prétendant que, comme il avait à ce moment-là prêté le serment de confidentialité, on pouvait lui confier les renseignements figurant dans

ce document. Le conseil de Bande a maintenu sa position et le document n'a jamais été remis au plaignant.

[25] Lors de la réunion du conseil de Bande du 28 juin 2003, on a demandé le huis clos afin de discuter de la plainte en matière de droits de personne du plaignant. On a demandé au plaignant de se retirer de la réunion pour des motifs de conflit d'intérêts et il a obéi. Toutefois, il s'est opposé au fait que le chef Bressette et de nombreux autres parents d'Eva Bressette aient été autorisés à rester. Le plaignant prétend qu'étant donné que sa plainte porte sur la nomination d'Eva Bressette, l'ensemble de ses parents qui siègent au conseil de Bande étaient en situation de conflit d'intérêts et on aurait dû leur demander de quitter la salle comme on le lui avait demandé.

[26] Le plaignant invoque une série d'événements, lesquels ont commencé lors de la réunion du conseil du 24 novembre 2003, comme indices supplémentaires de représailles dont il aurait fait l'objet. Peu de temps après que la réunion fut ouverte, le chef Bressette a soulevé une question concernant la confidentialité de certaines procédures du conseil. Il a expliqué que certains renseignements qui avaient été soumis au conseil à titre confidentiel avaient été divulgués, sans que l'on sache comment, à des personnes qui n'appartenaient pas au conseil. Il était clair que le chef Bressette sous-entendait que c'était le plaignant qui était la source de la fuite. Le chef a ensuite quitté la salle de réunion afin de permettre que l'on débattenne de la question. Dans la discussion qui a suivi, le plaignant s'est livré à ce qui est décrit dans le procès-verbal comme étant un échange « belliqueux » avec les autres conseillers, au point que le président l'a informé que s'il ne s'arrêtait pas immédiatement de se conduire de la sorte, on appellerait la police pour l'escorter hors de la salle. Les choses se sont apparemment calmées par la suite et le chef Bressette est retourné à la réunion. Le procès-verbal mentionne que, après d'autres échanges, toutes les parties ont convenu (notamment le plaignant et le chef Bressette) qu'une enquête indépendante, possiblement présidée par le juge de paix local, soit entreprise afin d'examiner les accusations.

[27] Le conseil aurait également décidé à ce moment-là d'organiser une réunion spéciale dans les jours qui suivraient afin de discuter de la manière selon laquelle l'enquête serait menée. Selon Faye Jackson, laquelle a consigné le procès-verbal, et Lorraine George, l'administratrice de la Bande, il était clair pour tout le monde que le plaignant et le chef Bressette ne seraient pas invités à cette réunion d'organisation, malgré que le procès-verbal soit silencieux là-dessus. Le plaignant nie avoir convenu de ne pas être présent. De toute façon, M^{me} George a choisi le 26 novembre comme étant la date de cette seconde réunion à laquelle M^{me} Jackson a convié l'ensemble des conseillers, à l'exception du plaignant. Le chef a été appelé et informé de la date de la réunion mais on lui a dit qu'il ne devait pas y assister. Le plaignant n'a pas reçu d'appel similaire et il a été mis au courant de la tenue de la réunion par d'autres sources. Il était furieux de ne pas avoir été invité et il s'est malgré tout présenté à la réunion du 26 novembre. Le procès-verbal

révèle qu'il [Traduction] « est arrivé en colère » parce qu'il n'avait pas été invité, mais le conseil de Bande a décidé à ce stade-là de le laisser assister à la réunion. Le conseil de Bande a plus tard présenté des excuses officielles au chef Bressette et au plaignant pour ne pas les avoir prévenus qu'ils ne devaient pas y être.

[28] L'une des conclusions tirées lors de la réunion du 26 novembre, selon le procès-verbal, était que le conseil ne tolérerait plus d'écouter les « dissensions » entre le chef Bressette et le plaignant et que l'on devrait tenter de résoudre le conflit. Le plaignant prétend que le conseil l'a maltraité au cours de ces deux réunions de la fin du mois de novembre et que ce mauvais traitement est survenu, du moins en partie, à la suite de sa plainte en matière de droits de la personne.

[29] Le 27 novembre, six conseillers ont signé une lettre adressée au plaignant l'informant qu'ils désapprouvaient sa conduite et soulignant notamment certains commentaires qu'il avait faits concernant le chef Bressette et un autre membre du conseil lors de la réunion du 24 novembre.

[30] Au début de décembre 2003, le conseil de Bande a émis un communiqué adressé à la collectivité. Le communiqué avait censément été émis afin de répondre à une lettre ainsi qu'à un circulaire qui avaient récemment été distribués dans la collectivité et dans lesquels le conseil était critiqué pour ne pas avoir fait état de deux poursuites en instance contre la Bande, notamment une poursuite intentée par le frère du plaignant, Miles Bressette. Le conseil de Bande a expliqué dans sa réponse à l'avis que les détails concernant les deux revendications étaient gardés confidentiels de manière à ne pas nuire à la position de la Bande. Toutefois, le document révélait également que [Traduction] « Maurice Bressette, qui est membre élu du conseil et qui est l'auteur d'au moins une des lettres adressées à la collectivité, a également déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la Première nation ». L'avis mentionnait de plus que ce fait, conjugué avec l'intérêt continu du plaignant dans l'obtention de plus de détails concernant les autres revendications en instance contre la Bande, nuisaient à la capacité du conseil de s'occuper de ses affaires d'une [Traduction] « manière transparente ». Le plaignant prétend que cette accusation avait été portée en représailles contre sa plainte en matière de droits de la personne.

[31] Le plaignant prétend que d'autres incidents de différence de traitement et de mesures de représailles en raison de sa plainte en matière de droits de la personne se sont produits. Lors de la réunion susmentionnée du conseil de Bande du 24 novembre, une motion a été adoptée pour nommer le plaignant ainsi que Peter B. Cloud délégués à l'assemblée générale annuelle du Southern First Nations Secretariat qui allait se tenir quelques jours plus tard à London (Ontario). Cependant, dans une lettre de confirmation envoyée au Secretariat par l'adjointe exécutive, Faye Jackson, le plaignant n'était pas mentionné comme représentant à l'assemblée générale, son nom ayant été remplacé par celui d'un autre conseiller.

M^{me} Jackson a témoigné que bien qu'elle ne se souvenait pas précisément de la manière selon laquelle ce changement s'était produit, d'ordinaire les résolutions du conseil ne pouvaient être modifiées que de deux manières : par une résolution subséquente, ce qui ne s'est pas produit en l'espèce, ou à la suite d'une directive expresse de la part du chef.

[32] Le 11 mars 2004, le conseil de Bande a tenu une réunion spéciale d'« étude » afin de traiter de certains commentaires faits aux médias par un conseiller concernant une question importante touchant la collectivité. Il semble que l'ensemble des membres du conseil furent invités à cette réunion, à l'exception de deux, - Ron George et le plaignant. M^{me} Jackson a témoigné qu'elle aurait appelé M. George mais ne l'avait pas fait parce qu'elle savait qu'il était en voyage d'affaires. Par conséquent, seul le plaignant n'avait pas expressément été invité. Il prétend qu'il avait été à nouveau pris à partie parce qu'il avait déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la Bande. Pour sa part, M^{me} Jackson a expliqué que c'est elle seule qui avait pris la décision de ne pas appeler le plaignant. Le chef Bressette lui avait tout simplement donné instruction de prévenir tous les membres « de longue date » du conseil de la tenue de cette réunion. Comme le plaignant en était à son premier mandat comme conseiller, ayant été élu pour la première fois en 2002, elle ne l'avait pas inclus dans cette liste. Toutefois, un autre conseiller, Maynard (Sam) D. George, qui n'était pas non plus membre siégeant au conseil lorsqu'il avait été élu en 2002, avait été invité. M^{me} Jackson a témoigné que ce qui différenciait M. George du plaignant était qu'il avait siégé au conseil dans un mandat antérieur et, de ce fait, elle l'avait considéré comme étant un membre de « longue date ».

II. LE CADRE JURIDIQUE

[33] Au sens de l'article 7, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de refuser d'employer un individu. Pour l'application de la Loi, la situation de famille d'un individu constitue un motif de distinction illicite (article 3). Constitue également un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant (article 14.1).

[34] Il incombe au plaignant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination - en d'autres mots, une preuve à première vue. Selon l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, paragraphe 28, dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de l'intimé. Une fois que la preuve *prima facie* a été établie, le fardeau de la preuve se déplace alors sur

l'intimé qui doit fournir une explication raisonnable quant au comportement discriminatoire. Si une explication raisonnable est donnée, il incombe au plaignant de démontrer que l'explication n'est qu'un prétexte de discrimination (voir *Basi c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (n° 1)* (1988), 9 C.H.R.R. D/5029, paragraphe 38474 (T.C.D.P.); *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, paragraphes 17 à 23).

[35] La Cour d'appel fédérale a souligné, dans *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1991), 14 C.H.R.R. D/12, paragraphe 7, qu'il n'est pas nécessaire que les considérations discriminatoires soient le seul motif des actes reprochés pour que la plainte soit jugée fondée. Il suffit que la discrimination ait été l'un des éléments qui ont motivé la décision de l'employeur.

[36] En matière d'emploi, deux critères ont été établis pour aider un tribunal à décider si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie (voir *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2003 CF 1156). Le premier critère a été articulé dans la décision *Shakes c. Rex Pak Ltd.*, (1981), 3 C.H.R.R. D/1001, paragraphe 8918 (commission d'enquête de l'Ontario). La commission d'enquête de l'Ontario a conclu qu'une preuve *prima facie* pouvait être établie en prouvant les éléments suivants :

- a) le plaignant avait les compétences requises pour l'emploi;
- b) le plaignant n'a pas été embauché;
- c) une personne qui n'était pas mieux qualifiée mais qui ne possédait pas le trait distinctif à l'origine de la plainte a subséquemment obtenu le poste.

[37] Dans *Israeli c. La Commission canadienne des droits de la personne*, ((1983), 4 C.H.R.R. D/1616, page 1618 (T.C.D.P.), conf. par (1984), 5 C.H.R.R. D/2147 (T.C.D.P.- Tribunal d'appel)), le Tribunal canadien des droits de la personne a élaboré un deuxième critère qui devrait être appliqué dans les situations où le plaignant est qualifié mais n'est pas embauché et l'employeur continue à chercher un candidat qualifié. Dans de tels cas, une preuve *prima facie* peut être établie en démontrant ce qui suit :

- a) le plaignant appartient à l'un des groupes susceptibles d'être victimes de discrimination aux termes de la Loi;
- b) le plaignant s'est porté candidat à un poste que l'employeur désirait combler;

- c) la candidature du plaignant a été rejetée en dépit du fait qu'il était qualifié;
- d) par la suite, l'employeur a continué d'étudier les demandes des candidats possédant les mêmes qualifications que le plaignant.

[38] Alors que les critères élaborés dans *Shakes* et *Israeli* servent de guides utiles, aucun des deux critères ne devraient être automatiquement appliqués d'une manière rigide ou arbitraire dans toutes les causes en matière d'embauche (voir *Singh c. Canada (Statistique Canada)* (1998), 34 C.H.R.R. D/203, paragraphe 161 (T.C.D.P.), conf. par [2000] A.C.F. n° 417 (C.F. 1^{re} inst.) (QL); *Premakumar c. Air Canada*, [2002] C.H.R.D., paragraphe 77 (T.C.D.P.) (QL)). Les circonstances dans chaque cas devraient être examinées afin de déterminer si l'application de l'un ou l'autre critère, en tout ou en partie, est opportune.

III. L'ANALYSE

A. La plainte déposée en vertu de l'article 7

(i) La preuve *prima facie*

[39] Selon l'interprétation que l'on fait des faits en l'espèce, l'un ou l'autre des critères susmentionnés peut s'appliquer. D'une part, d'après la description qui figure dans la plainte, le critère formulé dans *Shakes* semble opportun. Le plaignant prétend qu'il était qualifié pour le poste, qu'il n'a pas été embauché et qu'Eva Bressette, la sur du chef, a obtenu le poste même si elle n'était pas plus qualifiée et même si elle ne possédait aucunement certaines des qualifications exigées pour l'emploi.

[40] D'autre part, la preuve révèle que personne n'a obtenu le poste après la clôture du concours. Les candidates recommandées par le jury de l'entrevue au conseil de Bande (Deborah Herman et Dorothy French) n'ont pas été embauchées parce que l'on a estimé qu'elles n'étaient pas pleinement qualifiées. Le poste est demeuré vacant pendant un certain temps, jusqu'à ce que l'on prenne la décision d'embaucher Eva Bressette, laquelle n'avait pas participé au concours initial. On peut donc affirmer que l'employeur a continué à chercher des candidats, comme le prévoit le critère formulé dans *Israeli*.

[41] Je ne suis pas convaincu que le plaignant a prouvé *prima facie* qu'il y a eu discrimination en vertu de l'un ou l'autre critère. Les deux approches exigent que

le plaignant démontre qu'*il* était qualifié pour le poste d'intervenant auprès des familles. La preuve révèle qu'il ne l'était pas.

[42] Le plaignant a allégué dans sa plainte qu'il répondait à toutes les exigences affichées quant au poste. Il est vrai qu'il répondait apparemment à tous les critères nécessaires lui permettant de se rendre à l'étape de l'entrevue du processus d'évaluation. Toutefois, après lui avoir fait passer une entrevue, le jury de l'entrevue a décidé qu'*il* n'était pas suffisamment qualifié pour qu'il soit justifié de recommander sa candidature au conseil de Bande. Finalement, même les deux candidates dont les noms ont été suggérés ont en bout de ligne été jugées non qualifiées par le conseil. Aucune preuve n'a été produite pour indiquer que la décision du comité avait été partielle ou influencée par le chef Bressette ou que l'une ou l'autre des candidates recommandées de préférence à lui étaient parentes avec le chef.

[43] Même si l'on présume que le plaignant était qualifié pour l'emploi, la décision de ne pas l'embaucher n'a pas été prise par l'intimé. Elle a été prise par le jury de l'entrevue et c'est une décision, qui, comme je l'ai déjà affirmé, n'a pas été influencée par la situation de famille du plaignant. On ne peut affirmer qu'une personne « qui ne possédait pas le trait distinctif » a été embauchée à la place du plaignant, car en fait les deux candidates recommandées, Deborah Herman et Dorothy French, possédaient le même trait distinctif que le plaignant - elles n'étaient pas parentes avec le chef Bressette.

[44] Même lorsque l'on ne se fie pas aux critères formulés dans *Shakes/Israeli*, je ne suis pas convaincu que l'on puisse prouver *prima facie* qu'il y a eu discrimination en raison de la situation de famille du plaignant. Franchement, rien dans la preuve n'étaye, même à première vue, l'argument que le plaignant a été victime de discrimination. Le conseil de Bande a nommé Eva Bressette des mois après que le jury de l'entrevue eut décidé que la candidature du plaignant n'était tout simplement pas assez forte pour que l'on puisse proposer son nom au conseil de Bande. En effet, si la décision de nommer Eva Bressette avait été de quelque façon influencée par son lien de parenté avec le chef, les personnes autorisées à déposer une plainte auraient été Deborah Herman ou Dorothy French, car ce sont leurs candidatures qui ont été rejetées par le conseil de Bande et non pas la candidature du plaignant.

[45] Si j'avais conclu que le plaignant avait établi une preuve *prima facie*, sa plainte ne serait toujours pas fondée. La décision de muter Eva Bressette dans le poste toujours vacant d'intervenant auprès des familles était judicieuse tant du point de vue de la gestion des finances que du point de vue de la gestion des ressources humaines. L'explication fournie était raisonnable et on n'a présenté aucune preuve qui permettrait de mettre cela en doute.

[46] Je n'estime pas que la question soulevée dans la plainte quant aux qualifications de M^{me} Bressette (notamment, le fait qu'elle ne possédait pas de véhicule, ni de permis de conduire valide, au moment de sa mutation) indique que l'on s'était servi d'un prétexte. La preuve est que les employés en fonction qui détenaient des permis valides lorsqu'ils ont été embauchés n'ont pas eu à prouver par la suite que leurs permis étaient toujours valides car cela était tout simplement présumé. Seuls les nouveaux employés devaient présenter une preuve à cet égard. M^{me} Lorraine George, l'administratrice de la Bande, a témoigné que, aussitôt qu'elle a appris en novembre 2002 que le permis de M^{me} Bressette était expiré, celle-ci a reçu l'instruction de corriger la situation sans délai, à défaut de quoi des mesures disciplinaires seraient prises. M^{me} Bressette a immédiatement obéi à l'ordre et a produit la preuve du renouvellement de son permis à son employeur. Quant à la question du véhicule, il semble que lorsque M^{me} Bressette était appelée à se déplacer à l'extérieur du bureau, elle prenait des arrangements avec les autres employés quant au transport. En d'autres mots, elle a été capable de remplir l'ensemble des tâches exigées par son emploi malgré que son permis fut suspendu et malgré qu'elle ne possédât pas de véhicule personnel. De toute façon, il semble qu'elle ait depuis acquis son propre véhicule. Aucun de ces éléments ne m'ont convaincu que l'explication qui a été donnée quant à la mutation d'Eva Bressette dans le poste d'intervenant auprès des familles n'était qu'un prétexte.

[47] Pour l'ensemble de ces motifs, je conclus que la partie de la plainte qui a trait à l'article 7 n'est pas fondée.

B. La plainte présentée en vertu de l'article 14.1

[48] Selon l'article 14.1 de la Loi, constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte en matière de droits de la personne, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant. Les parties ne m'ont cité aucune jurisprudence traitant précisément de cette question. L'affaire a toutefois été examinée en détail par le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Wong c. Banque Royale du Canada*, [2001] C.H.R.D. n° 11, paragraphes 213 à 229 (QL). Le Tribunal a déclaré que l'article 14.1 ne devrait pas être interprété comme exigeant que le plaignant prouve l'intention d'exercer des représailles et il ne devrait pas non plus être interprété comme étant différent, du point de vue de l'application, des articles de la Loi qui confèrent des droits. Le Tribunal a souligné que cela va dans le même sens que ce que la Cour suprême a déclaré dans l'arrêt *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, c'est-à-dire que la Loi s'attache à éliminer la discrimination plutôt qu'à punir et que, par conséquent, les motifs ou les intentions des auteurs d'actes discriminatoires ne constituent pas une préoccupation majeure du point de vue de la Loi.

[49] La décision qui a été rendue dans *Wong* est conforme aux conclusions de la commission d'enquête de l'Ontario dans *Entrop c. Imperial Oil Ltd.* (n^o 7), (1995) 23 C.H.R.R. D/213, concernant une disposition libellée de façon similaire qui interdit l'exercice de représailles en vertu du *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, ch. H-19. La commission a conclu que même si le plaignant avait *perçu raisonnablement* que la conduite reprochée de l'intimé constituait des représailles pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne, cela pourrait également équivaloir à des représailles, indépendamment de toute intention prouvée de l'intimé. Toutefois, comme il a été souligné dans *Wong*, il faut déterminer dans quelle mesure la perception du plaignant est raisonnable. Les intimés ne devraient pas être tenus responsables de l'angoisse ou des réactions exagérées des plaignants.

[50] En l'espèce, j'ai décidé qu'un certain nombre d'incidents soulevés par le plaignant étaient des mesures de représailles, ce qui est interdit par l'article 14.1 de la Loi.

[51] Nul doute qu'il existe depuis longtemps de l'hostilité entre le plaignant et sa famille d'une part et le chef ainsi que le conseil d'autre part. L'épouse du plaignant avait déposé une plainte liée à l'emploi qui l'avait brouillée avec le conseil. Cette plainte n'avait pas encore été réglée lorsque le plaignant a été élu au conseil. Le frère du plaignant avait également eu un litige avec la bande. Le plaignant était intervenu en leur nom au sein de la collectivité, sur un ton considéré acerbe, du moins par le chef et certains conseillers. Sur le plan politique, le plaignant se situait incontestablement à l'opposé du chef et des autres membres du conseil.

[52] Dans ce contexte, il peut être difficile de discerner si certains incidents concernant le plaignant se sont tout simplement produits en raison de ce conflit persistant ou en raison de sa plainte en matière de droits de la personne. Malgré cela, je suis prêt à accepter qu'une preuve *prima facie* de représailles a été établie en rapport avec chacune des occasions où le plaignant a fait l'objet d'un traitement différent de celui des autres conseillers. Sans aucune explication, il serait juste de conclure que la plainte en matière de droits de la personne serait raisonnablement perçue comme étant au moins l'un des éléments qui a motivé la différence de traitement.

[53] L'intimé a fourni de nombreuses explications qui, pour la plupart, tiraient leurs racines des querelles et des désaccords politiques qui existaient entre le plaignant et le chef. Par exemple, la Bande prétend que le plaignant était responsable des questions soulevées en rapport avec les réunions du 24 et du 26 novembre 2003, dans les salles du conseil, notamment en raison du fait qu'il avait divulgué des renseignements confidentiels et en raison de son comportement « belliqueux » durant la réunion. Cette explication est compatible avec les témoignages de nombreux témoins qui étaient présents et dont certains lui ont

plus tard écrit une lettre dans laquelle ils exprimaient leur désapprobation à l'égard de sa conduite. En fait, même les membres du personnel du conseil de Bande ont cru bon, le 3 décembre 2003, de déposer un rapport concernant le comportement agressif du plaignant. Ils ont notamment allégué qu'il s'était montré très agressif lorsqu'il s'était présenté aux bureaux de la Bande.

[54] Compte tenu de l'ensemble des circonstances, je ne crois pas que la plainte en matière de droits de la personne du plaignant ait joué un rôle dans le fait qu'il n'ait pas été invité à la réunion de suivi du 26 novembre. Il est important de constater que le chef n'a pas non plus été invité. Je suis convaincu qu'il y a eu une certaine confusion quant à savoir qui devait assister à la deuxième réunion, une confusion pour laquelle le conseil de Bande s'est en bout de ligne excusé auprès du plaignant et du chef Bressette.

[55] Je ne suis pas non plus convaincu que c'était dans le but d'exercer des représailles que l'on a refusé au plaignant l'accès au « Rapport Ron Commons ». Qu'il ait ou non prêté serment de confidentialité, j'estime qu'il est parfaitement raisonnable que le conseil ait jugé qu'il n'était pas opportun qu'il soit mis au courant de la stratégie de la Bande quant au litige en cours avec son épouse. De même, j'estime raisonnable l'explication fournie par l'intimé pour ne pas avoir exclu le chef de la réunion à huis clos du 28 juin 2003 au cours de laquelle on a discuté de la plainte en matière de droits de la personne déposée par le plaignant. Le plaignant a désigné le conseil de Bande comme intimé et non pas le chef. Bien qu'il fut reconnu comme étant à l'origine de la prétendue discrimination, il semble logique et équitable que l'intimé puisse le consulter quant aux allégations. Après tout, le conseil de Bande n'agissait pas à titre d'arbitre neutre dans l'affaire, il était intimé désigné dans la plainte et il n'était pas tenu de maintenir ses distances face au plaignant ou au chef. Je ne vois aucune raison de considérer l'une ou l'autre de ces explications comme étant de simples prétextes de conduite par ailleurs discriminatoire.

[56] J'accepte également comme étant raisonnable et non pas comme étant un prétexte l'explication donnée concernant le traitement prétendument différent accordé à M. Ron George et au plaignant, concernant le serment de confidentialité. On doit faire une distinction claire et justifiée entre les deux conseillers. Le plaignant a d'abord refusé de prêter immédiatement serment alors que M. Ron George n'était tout simplement pas disponible pour prêter serment. Les situations respectives sont, par conséquent, très différentes.

[57] Je ne vois également aucune raison de rejeter l'explication de Lorraine George concernant la composition du comité des finances et du personnel. Il était parfaitement raisonnable que le conseil nomme des conseillers qui possédaient plus d'expérience que la plaignant pour siéger sur l'un des comités les plus importants.

[58] Cela dit, il y a eu d'autres présumés incidents de représailles au regard desquels je ne suis pas convaincu du caractère raisonnable des explications fournies par l'intimé. Lors de la première réunion du conseil de la nouvelle session, laquelle fut tenue le 8 juillet 2002, la préoccupation du chef Bressette quant à l'omission du plaignant de prêter le serment de confidentialité était peut-être bien fondée, mais plutôt que de traiter exclusivement ce problème, il a réagi en prenant à partie le plaignant pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la Bande. Aucune preuve n'a été présentée pour contredire la version des événements du plaignant lors de cette première réunion. L'avis que la bande a fait circuler en décembre 2003 soulève une question semblable. Le conseil a été manifestement très irrité par la lettre et le circulaire qui venaient tout juste d'être distribués dans la collectivité et dans lesquels on critiquait ses activités. Compte tenu de la preuve, je suis convaincu que le plaignant fut selon toute probabilité impliqué dans la préparation et la distribution d'au moins l'un de ces documents. Une réponse de la part du conseil de Bande était certainement justifiée, mais le conseil a choisi de faire plus que de tout simplement faire part de sa position quant aux questions soulevées. Il a fait valoir que la raison pour laquelle le conseil n'était plus capable de fonctionner d'une « manière transparente » était que le plaignant avait déposé une plainte en matière de droits de la personne - rejetant ainsi le blâme sur ses épaules, tout simplement parce qu'il avait exercé son droit de déposer une plainte en vertu de la Loi.

[59] Il est raisonnable de percevoir une telle différence de traitement comme constituant des représailles pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne. Les plaignants qui sont pris à partie de cette manière peuvent hésiter à aller de l'avant avec leurs plaintes. Il s'agit précisément du préjudice que l'article 14.1 vise à corriger ou prévenir. Il est important que les plaignants demeurent confiants qu'ils peuvent exercer et faire respecter leurs droits de la personne sans craindre d'être par la suite victimes de préjudice.

[60] À peu près au même moment où le conseil faisait publiquement ces commentaires quant au plaignant, sa nomination comme délégué à l'assemblée générale du Southern First Nations Secretariat a mystérieusement été annulée. L'intimé n'a fourni aucune explication, mais ce qui ressort clairement du témoignage de M^{me} Jackson était que cette annulation ne pouvait s'être produite que suite à une intervention de la part du chef. Lorsque la réunion du groupe de travail fut tenue environ quatre mois plus tard, en mars 2004, le plaignant fut le seul conseiller à ne pas avoir été invité. L'explication fournie était que la réunion n'avait été organisée que pour les membres « de longue date » du conseil et que c'est M^{me} Jackson qui avait décidé quels membres rencontraient ce critère. Je ne doute pas qu'elle ait suivi scrupuleusement, de bonne foi, ces instructions. En effet, elle semble avoir jugé à juste titre que le plaignant était la seule personne qui n'était pas un membre de longue date. C'est précisément pour cela que l'on peut se demander si les instructions qui lui ont été données visaient à exclure le plaignant. De toute façon, que l'on ait eu ou non une telle intention, une personne

raisonnable percevrait cette exclusion et la décision d'annuler sa nomination en tant que délégué comme étant une forme de représailles contre le plaignant. Les représailles peuvent être liées aux nombreux conflits qui existaient entre le plaignant et le chef d'une part et entre le plaignant et le conseil d'autre part, mais l'un de ces nombreux désaccords avait trait au dépôt de la plainte déposée par le plaignant en matière de droits de la personne. Compte tenu des autres commentaires faits par le chef et le conseil de Bande quant au plaignant, il serait raisonnable de percevoir que la plainte en matière de droits de la personne était au moins un des éléments qui a motivé ces actes particuliers de représailles.

[61] Bref, je suis convaincu que les perceptions de représailles étaient raisonnables dans la mesure où elles avaient trait aux incidents particuliers susmentionnés. Compte tenu des rapports acrimonieux qui existaient entre le plaignant et le chef Bressette en rapport avec un grand éventail de questions non liées à la plainte, je ne suis pas persuadé que l'intimé voulait exercer des représailles contre le plaignant en raison de sa plainte en matière de droits de la personne. Après tout, le plaignant avait déposé une plainte contre une institution publique qui doit rendre compte à son électorat, les membres de la Première nation de Kettle et Stony Point. On peut s'attendre à ce que le chef et le conseil discutent ouvertement de toute action en justice en instance contre la Bande. Mais, la manière avec laquelle le chef et le conseil ont soulevé cette question dans certains cas a créé une perception raisonnable de représailles. La plainte déposée par le plaignant en vertu de l'article 14.1 de la Loi est donc jugée fondée.

IV. LE REDRESSEMENT

A. Indemnité pour préjudice moral (alinéa 53(2)e))

[62] Le plaignant demande à être indemnisé pour le préjudice moral qu'il a subi en raison de l'acte discriminatoire (alinéa 53(2)e)). Je ne crois pas qu'une indemnité importante soit opportune en l'espèce. Le plaignant a témoigné quant au stress qu'il a subi depuis le concours pour le poste d'intervenant auprès des familles. Le plaignant attribue la plus grande partie du stress à l'opportunité d'emploi perdue et à la perte résultante d'un bon revenu stable. Cela a occasionné une situation difficile sur le plan financier pour lui et sa famille. Toutefois, j'ai déjà décidé que la discrimination n'était pas un élément qui avait motivé le fait qu'il n'avait pas obtenu le poste d'intervenant auprès des familles. Par conséquent, aucune indemnité ne sera accordée pour préjudice moral concernant ce « stress ».

[63] La plupart des actes de représailles pour lesquelles le plaignant prétend avoir subi un préjudice sont des incidents qui à mon avis ne sont pas reliés à aucune

forme de représailles. Le désordre survenu lors de la réunion du 24 novembre en est un exemple.

[64] À mon avis, les quelques incidents précis que j'ai estimés constituer des représailles n'ont eu que de modestes effets sur le plaignant. Dans ces circonstances, il est justifié d'ordonner le paiement d'une indemnité d'un montant de 2 000,00 \$ au plaignant pour préjudice moral (alinéa 53(2)e)).

B. Indemnité spéciale (paragraphe 53(3))

[65] Le paragraphe 53(3) de la Loi prévoit que le Tribunal peut ordonner le paiement d'une indemnité spéciale à la victime si l'intimé a commis des actes de représailles d'une manière délibérée ou inconsidérée. Je ne constate aucun élément de preuve qui étaye la prétention que l'intimé voulait exercer des représailles contre le plaignant pour avoir déposé sa plainte. J'ai tout simplement conclu qu'il était raisonnable que le plaignant perçoive certains aspects de la conduite de l'intimé comme étant des représailles. Il n'a donc pas été établi que l'intimé a délibérément exercé des représailles contre le plaignant.

[66] L'intimé a-t-il agi d'une manière inconsidérée? C'est-à-dire, le chef et le conseil étaient-ils conscients du risque que leur conduite puisse être perçue comme étant des actes de représailles et ont décidé de procéder malgré tout? Selon moi, la preuve n'étaye pas cette proposition. La décision de l'intimé de réagir à l'opposition politique du plaignant en faisant ouvertement allusion à sa plainte en matière de droits de la personne et en le traitant différemment des autres conseillers était peut-être peu judicieuse mais n'était pas inconsidérée au sens du paragraphe 53(3).

[67] La demande d'indemnité spéciale présentée par le plaignant en vertu du paragraphe 53(3) de la Loi est par conséquent rejetée.

C. Les dépenses (alinéa 53(2)d))

[68] Le plaignant demande d'être indemnisé quant aux dépenses suivantes entraînées par l'acte discriminatoire (alinéa 53(2)d)) :

- a) Indemnités versées aux témoins : plusieurs témoins cités à comparaître à l'audience par le plaignant étaient soit des employés, des conseillers, soit des personnes liées de près au conseil de Bande. À la demande de l'avocat de l'intimé, j'ai délivré une ordonnance obligeant le plaignant à payer les frais engagés pour assister à l'audience à un tarif spécifié à tout témoin qui en a fait la demande.

Compte tenu de ma conclusion que seule la partie de la plainte qui a trait à l'article 14.1 est fondée, j'ordonne à l'intimé de rembourser au plaignant les frais versés aux témoins suivants, dont le témoignage a eu une certaine incidence sur la question des représailles :

- Faye Jackson
- Le chef Tom Bressette
- Ron George
- David Henry
- Robert Bressette
- Peter Cloud
- Lorraine George

b) Frais de photocopie et de papeterie : selon les règles de procédures du Tribunal, les parties sont tenues de se communiquer les faits et les documents importants avant la tenue de l'audience et de produire en plusieurs copies toutes les pièces déposées en preuve. Le plaignant a témoigné qu'il avait dû avoir recours aux services d'un détaillant en fournitures de bureau situé à Sarnia pour la préparation des documents et que cela lui avait coûté un montant de 300 \$. Il prétend également que ses nombreuses visites chez le détaillant lui avaient coûté environ 300 \$ en frais de déplacement. Malheureusement, le plaignant a été dans l'impossibilité de produire des reçus à l'appui de cette demande mais l'utilisation fréquente de services de photocopie ressort clairement du dossier et il est reconnu que sa résidence, située sur la réserve de la Bande, est environ à 50 km de Sarnia. J'accepte donc le témoignage de l'intimé selon lequel le total de ses dépenses à cet égard s'élève à environ 600 \$. Toutefois, compte tenu que seule la partie de sa plainte qui a trait à l'article 14.1 est fondée, j'ordonne à l'intimé de payer au plaignant la moitié de ces dépenses, c'est-à-dire 300 \$.

c) Le temps consacré : le plaignant demande un montant de 8 000 \$ à titre d'indemnité pour le « temps » qu'il a consacré à toute cette « entreprise » qu'a été la préparation de sa cause. Une demande semblable a été traitée par la Cour fédérale - Section de première instance dans *Procureur général du Canada c. Lambie* (1996), 29 C.H.R.R. D/483. Le plaignant dans cette affaire demandait une somme d'argent pour « les congés et le temps consacrés à la préparation de la plainte ». La Cour a rejeté la demande en soulignant que le mot « dépenses » n'avait pas une portée assez large pour inclure ce genre de dépenses et que de toute façon ces « dépenses » ne doivent être indemnifiées que dans des « circonstances exceptionnelles ». Il n'y a pas eu de « circonstances

exceptionnelles » en l'espèce, particulièrement en ce qui a trait au volet des représailles, lequel était la seule partie de la plainte qui est fondée. La demande est donc rejetée.

D. Les intérêts

[69] Des intérêts simples doivent être payés sur tous les montants accordés dans la présente décision. Les intérêts doivent être calculés sur une base annuelle à un taux équivalent au taux d'escompte (fréquence mensuelle) fixé par la Banque du Canada et ils courent à compter de la date à laquelle la plainte a été modifiée afin d'ajouter l'allégation de représailles, c'est-à-dire le 15 janvier 2004.

Signed by

Athanasios D. Hadjis

Ottawa (Ontario)

Le 24 décembre 2004

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL :	T827/7703
INTITULÉ DE LA CAUSE :	Maurice Bressette c. Conseil de bande de la Première nation de Kettle et de Stony Point
	Les 19 au 22 avril 2004 Les 28 et 29 avril 2004
DATE ET LIEU DE L'AUDIENCE :	Le 14 juin 2004 Sarnia (Ontario)
DATE DE LA DÉCISION DU TRIBUNAL :	Le 24 décembre 2004

ONT COMPARU :

Maurice Bressette

En son propre nom

Jonathon George

Pour l'intimé