

T-673-92

T-673-92

Danielle Vezina (Applicant)**Danielle Vezina (requérante)**

v.

c.

The Canadian Human Rights Commission and John Hucker (Respondents)**La Commission canadienne des droits de la personne et John Hucker (intimés)***INDEXED AS: VEZINA v. CANADA (HUMAN RIGHTS COMMISSION) (T.D.)**RÉPERTORIÉ: VEZINA c. CANADA (COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE) (1^{re} INST.)*

Trial Division, Pinard J.—Ottawa, September 30 and October 14, 1992.

Section de première instance, juge Pinard—Ottawa, 30 septembre et 14 octobre 1992.

Human rights — Application to quash Canadian Human Rights Commission's (C.H.R.C.) decision dismissing applicant's complaint — Applicant, employee of C.H.R.C., not permitted to take smoking breaks, except during scheduled breaks — Claiming only employee to be placed under such restrictions — Complaint alleging harassment and discrimination based on disability (depression and tobacco dependence) — As administration and implementation of Canadian Human Rights Act vested exclusively in C.H.R.C., latter having jurisdiction over own employees, even where complaint alleges discrimination through act of one of its employees, without requirement of automatic referral of complaint to Human Rights Tribunal — Nemo judex principle excluded by structure of Act — Applicant submitting C.H.R.C. erred in law in failing to address issue of adverse effect discrimination caused by implementation of smoking policies that discriminate against persons dependent upon tobacco — As complaint not alleging adverse effect discrimination, cannot now be raised.

Droits de la personne — Demande visant à annuler une décision rendue par la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission), rejetant la plainte de la requérante — Il est interdit à la requérante, qui travaille au sein de la Commission, de prendre des pauses pour fumer, outre ses pauses normales — Elle prétend être la seule employée à subir de telles restrictions — Dans sa plainte, elle allègue être victime de harcèlement et de discrimination fondée sur une déficience (dépression et accoutumance au tabac) — L'administration et la mise en œuvre de la Loi canadienne sur les droits de la personne ayant été conférées exclusivement à la Commission, celle-ci est compétente à l'égard de ses propres employés même lorsque la plainte allègue un acte discriminatoire commis par l'un d'eux, sans que soit exigé le renvoi automatique de la plainte à un tribunal des droits de la personne — Le principe nemo judex est écarté par la structure de la Loi — La requérante soutient que la Commission a commis une erreur de droit en négligeant la question de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable causée par la mise en œuvre de politiques anti-tabac qui constituent une discrimination à l'égard des personnes dépendantes du tabac — La plainte originale n'ayant pas invoqué la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, cette question ne peut être soulevée à ce stade-ci.

Judicial review — C.H.R.C. employee prohibited from taking smoking breaks in addition to scheduled breaks — Alleging harassment as only employee subject to such restrictions, and discrimination based on disability — Deputy Chief Commissioner dismissing grievance and later presiding over proceeding whereat human rights complaint dismissed although participated neither in discussions nor in vote — No reasonable apprehension of bias — Test for reasonable apprehension of bias set out in Committee for Justice and Liberty et al. v. National Energy Board et al., [1978] 1 S.C.R. 369 not met — Deputy Chief Commissioner's mere presence for quorum purposes only not appearing to have influenced decision, particularly as made in accordance with findings of independent investigator.

Contrôle judiciaire — Interdiction à une employée de la Commission de prendre des pauses pour fumer outre ses pauses normales — Elle allègue être victime de harcèlement puisqu'elle est la seule employée à subir de telles restrictions, et de discrimination fondée sur une déficience — La vice-présidente de la Commission, qui a rejeté le grief, a ensuite présidé l'instance qui a mené au rejet de la plainte fondée sur les droits de la personne, sans toutefois participer aux discussions ni voter — Il n'existe aucune crainte raisonnable de partialité — Il n'a pas été satisfait au critère permettant d'établir une crainte raisonnable de partialité, formulé dans l'arrêt Committee for Justice and Liberty et autres c. Office national de l'énergie et autres, [1978] 1 R.C.S. 369 — La seule présence de la vice-présidente de la Commission, requise seulement pour obtenir le quorum, ne paraît pas avoir influé sur la décision, d'autant plus qu'elle a été rendue en conformité avec les conclusions d'un enquêteur indépendant.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, ss. 2, 7, 14, 26, 27, 40 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 31, s. 62), 41, 43 (as am. *idem*, s. 63), 44 (as am. *idem*, s. 64), 48, 49(1) (as am. *idem*, s. 66), 66. *a*

Federal Court Act, R.S.C., 1985, c. F-7, s. 18 (as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4).

Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, s. 2, Schedule I. *b*

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Committee for Justice and Liberty et al. v. National Energy Board et al., [1978] 1 S.C.R. 369; (1976), 68 D.L.R. (3d) 716; 9 N.R. 115. *c*

REFERRED TO:

Brousseau v. Alberta Securities Commission, [1989] 1 S.C.R. 301; (1989), 57 D.L.R. (4th) 458; [1989] 3 W.W.R. 456; 93 N.R. 1; *Canada (Attorney General) v. Canada (Canadian Human Rights Commission)* (1991), 36 C.C.E.L. 83; 91 CLLC 17,016; 43 F.T.R. 47 (F.C.T.D.). *d*

APPLICATION to set aside Canadian Human Rights Commission's dismissal of a complaint made against it by one of its employees and for an order directing appointment of a Human Rights Tribunal. Application dismissed. *f*

APPEARANCE:

Danielle Vezina on her own behalf. *g*

COUNSEL:

René Duval for respondent Canadian Human Rights Commission. *h*

Peter B. Annis for respondent John Hucker.

APPLICANT ON HER OWN BEHALF:

Danielle Vezina, Hull, Québec. *i*

SOLICITORS:

Canadian Human Rights Commission, Ottawa, for respondent Canadian Human Rights Commission. *j*

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6, art. 2, 7, 14, 26, 27, 40 (mod. par L.R.C. (1985), (1^{er} suppl.), ch. 31, art. 62), 41, 43 (mod., *idem*, art. 63), 44 (mod., *idem*, art. 64), 48, 49(1) (mod., *idem*, art. 66), 66.

Loi sur la Cour fédérale, L.R.C. (1985), ch. F-7, art. 18 (mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 4).

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 2, annexe I.

JURISPRUDENCE

DÉCISION APPLIQUÉE:

Committee for Justice and Liberty et autres c. Office national de l'énergie et autres, [1978] 1 R.C.S. 369; (1976), 68 D.L.R. (3d) 716; 9 N.R. 115.

DÉCISIONS CITÉES:

Brousseau c. Alberta Securities Commission, [1989] 1 R.C.S. 301; (1989), 57 D.L.R. (4th) 458; [1989] 3 W.W.R. 456; 93 N.R. 1; *Canada (Procureur général) c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* (1991), 36 C.C.E.L. 83; 91 CLLC 17,016; 43 F.T.R. 47 (C.F. 1^{re} inst.). *e*

DEMANDE visant à annuler une décision de la Commission canadienne des droits de la personne rejetant la plainte portée contre elle par l'une de ses employés et visant à obtenir une ordonnance en vue de la constitution d'un tribunal des droits de la personne. Demande rejetée.

COMPARUTION:

Danielle Vezina en son propre nom. *g*

AVOCATS:

René Duval pour l'intimée la Commission canadienne des droits de la personne. *h*

Peter B. Annis pour l'intimé John Hucker.

LA REQUÉRANTE EN SON PROPRE NOM:

Danielle Vezina, Hull (Québec). *i*

PROCUREURS:

Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa, pour l'intimée la Commission canadienne des droits de la personne. *j*

Scott & Ayles, Ottawa, for respondent John Hucker.

The following are the reasons for order rendered in English by

PINARD J.: This is an application for an order

(i) quashing the decision of the Canadian Human Rights Commission ("C.H.R.C.") dated February 18, 1992 to dismiss the applicant's complaint of discrimination against the respondents; and *b*

(ii) directing that the applicant's complaint of discrimination be remitted back to the C.H.R.C. for the appointment of a Human Rights Tribunal pursuant to subsection 49(1) of the *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 31, s. 66]. *c*

The applicant has been employed as a secretary by the C.H.R.C., one of the respondents, since July 1981. Between April 1982 and September 1988, she occupied the position of secretary to the Secretary-General of the C.H.R.C. While she was on maternity leave, Mr. John Hucker, the other respondent, was appointed Secretary-General of the C.H.R.C. On August 2, 1988, when the applicant returned from her leave, she started working for Mr. Hucker. *e*

Since October 1987, as a result of anti-smoking policies, smoking is no longer permitted in the C.H.R.C.'s workplace. According to the applicant, around September 8, 1988, Mr. Hucker informed her that she would not be allowed to leave her desk to smoke, except during her scheduled breaks. She claims that she was the only employee to be placed under such restrictions. *g*

Around September 19, 1988, the applicant provided Mr. Hucker with a copy of a first letter from her psychiatrist, Dr. Pierre Monpremier, requesting that the applicant not be prevented from taking smoking breaks in addition to scheduled breaks. In this letter, Dr. Monpremier stated that he had been treating the applicant since October 1982 and that preventing her from smoking could be harmful ("*dommageable*") to her because it would increase her level of stress. The doctor stated that the applicant's stress *j*

Scott & Ayles, Ottawa, pour l'intimé John Hucker.

Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par

LE JUGE PINARD: La requérante cherche à obtenir une ordonnance

(i) annulant la décision rendue le 18 février 1992 par la Commission canadienne des droits de la personne (la «Commission») qui a rejeté la plainte de discrimination de la requérante déposée contre les intimés; et

(ii) ordonnant le renvoi de la plainte de discrimination de la requérante à la Commission en vue de la constitution d'un tribunal des droits de la personne conformément au paragraphe 49(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{re} suppl.), ch. 31, art. 66]. *d*

Depuis juillet 1981, la requérante est secrétaire au sein de la Commission intimée. Entre avril 1982 et septembre 1988, elle était secrétaire auprès du secrétaire général de la Commission, poste auquel a été nommé M. John Hucker, l'autre intimé, au cours du congé de maternité de la requérante. Le 2 août 1988, de retour au travail, elle a commencé à travailler pour M. Hucker. *f*

Depuis octobre 1987, en vertu de politiques anti-tabac, il est interdit de fumer au lieu de travail de la Commission. Aux dires de la requérante, vers le 8 septembre 1988, M. Hucker l'a avisée qu'elle ne pourrait quitter son bureau pour fumer que pendant ses pauses normales. Elle prétend être la seule employée à subir de telles restrictions. *h*

Vers le 19 septembre 1988, la requérante a transmis la copie d'une première lettre de son psychiatre, le Dr Pierre Monpremier, à M. Hucker, priant ce dernier de ne pas priver la requérante des pauses pour fumer qu'elle prend outre les pauses normales. Selon le Dr Monpremier, qui traite la requérante depuis octobre 1982, une interdiction de fumer pourrait lui être dommageable puisqu'elle augmenterait son stress. Il en serait ainsi puisque, selon le médecin, cette activité permet à la requérante de se détendre et

level would increase if she were not allowed to smoke because smoking relaxes her and because she would be subjected to more severe restrictions than those of her co-workers.

According to the applicant, Mr. Hucker disregarded the recommendations of Dr. Monpremier and, since around September 23, 1988, she was seconded in another section of the C.H.R.C., a less interesting and not permanent position. She claims that the secondment was initiated by Mr. Hucker. As well, the applicant alleges that Mr. Hucker had repeatedly asked her current supervisor for information about her efforts to seek employment outside the C.H.R.C.

Dr. Monpremier wrote a second letter, addressed "to whom it may concern" and dated November 22, 1989, stating that the applicant was suffering from bipolar cyclical endogenous depression, an illness caused by inadequate production of hormones in the brain and characterized, in the applicant's case, by depressive states and anxiety crises. The doctor further stated that the selective smoking restrictions placed on the applicant were directly related to a severe relapse of her illness because the restrictions caused a number of stressful events to occur.

On November 28, 1989, the applicant filed a complaint with the C.H.R.C. against the C.H.R.C. and Mr. Hucker, alleging harassment and discrimination on the basis of "disability (endogenous depression and dependence on tobacco)". Her complaint was based on sections 7 and 14 of the *Canadian Human Rights Act*.

On the initial filing of the applicant's complaint, it was recommended, by way of a "Report Prior to Investigation" dated March 28, 1990, that, pursuant to section 41 of the *Canadian Human Rights Act*, the complaint be first dealt with by way of a grievance under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35. The applicant filed the complaint and the latter was dismissed by the C.H.R.C.'s Deputy Chief Commissioner, Michelle Falardeau-Ramsay, who could not conclude that the applicant had been harassed or discriminated against.

The C.H.R.C. then appointed Yves De Montigny, an outside investigator and a professor of law, to conduct an investigation of the applicant's complaint.

parce que cette dernière serait alors soumise à des restrictions plus sévères que celles imposées à ses collègues.

^a Selon la requérante, M. Hucker n'a pas tenu compte des recommandations du Dr Monpremier et, depuis environ le 23 septembre 1988, elle est détachée à un poste moins intéressant et non permanent d'une section différente de la Commission. Elle soutient que M. Hucker est à l'origine du détachement. En outre, elle allègue que ce dernier s'est à maintes reprises renseigné auprès de son superviseur actuel sur ses efforts pour trouver un emploi ailleurs.

^b Le 22 novembre 1989, le Dr Monpremier a écrit une deuxième lettre adressée [TRADUCTION] «à qui de droit», selon laquelle la requérante souffrait de dépression endogène cyclique bipolaire, une maladie causée par la production insuffisante d'hormones au cerveau et caractérisée, dans le cas de la requérante, par des états dépressifs et des crises d'anxiété. En outre, les restrictions sélectives imposées à la requérante concernant l'usage du tabac ont provoqué de nombreux événements stressants, et, selon le médecin, sont directement reliées à la grave rechute de sa patiente.

^c Le 28 novembre 1989, la requérante a déposé une plainte auprès de la Commission contre celle-ci et M. Hucker, dans laquelle elle allègue être victime de harcèlement et de discrimination fondée sur une «déficiência (dépression endogène et accoutumance au tabac)». Elle fonde sa plainte sur les articles 7 et 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

^d Le dépôt original de la plainte de la requérante a été suivi d'un «Rapport préalable à l'enquête» rédigé le 28 mars 1990, recommandant, conformément à l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, que la plainte fasse d'abord l'objet d'un grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35. La requérante a déposé une plainte que la vice-présidente de la Commission, Michelle Falardeau-Ramsay, a rejetée, n'ayant pu conclure au harcèlement ou à la discrimination.

^e La Commission a alors nommé Yves De Montigny, un enquêteur extérieur et professeur de droit, pour examiner la plainte de la requérante. Dans un très

Mr. De Montigny submitted a lengthy report to the C.H.R.C. recommending that the complaint be dismissed.

On February 18, 1992, the C.H.R.C. met to consider the complaint of the applicant and dismissed the complaint against the two respondents. Even though, for quorum purposes, the meeting was presided over by the Deputy Chief Commissioner, Ms. Falardeau-Ramsay, who was the sole full-time member of the Commission available at that time, Ms. Falardeau-Ramsay did not partake in the discussions and abstained from voting.

Invoking section 18 of the *Federal Court Act* [R.S.C., 1985, c. F-7 (as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4)] and paragraph 44(3)(a) [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 31, s. 64] together with subsection 49(1) of the *Canadian Human Rights Act*, the applicant submitted that a reasonable apprehension of bias, on the part of the C.H.R.C. which rendered the decision to dismiss the applicant's complaint, was created due to the following circumstances:

(i) the applicant's complaint of discrimination was against the C.H.R.C. itself and one of its senior administrative officers, Mr. John Hucker; and

(ii) the Deputy Chief Commissioner of the Commission, Ms. Falardeau-Ramsay, presided over the proceedings at which the applicant's complaint was dismissed after having already rendered a negative decision in respect of the applicant's complaint as part of the grievance procedure under the *Public Service Staff Relations Act*.

The applicant also submitted that the respondent C.H.R.C. erred in law in failing to address the issue of adverse effect discrimination when rendering its decision to dismiss the applicant's complaint.

In my view, the C.H.R.C. could consider and deal with the case of the applicant pursuant to section 44 of the *Canadian Human Rights Act*, even though the latter was one of its own employees. Moreover, the Commission could do so without being required to automatically refer the complaint to a Human Rights Tribunal. Indeed, by virtue of section 2 and subsection 40(1) of the *Canadian Human Rights Act*, employees of the C.H.R.C. have an absolute right to lay human rights complaints. Also, by the combined

long rapport soumis à la Commission, M. De Montigny a recommandé le rejet de la plainte.

Le 18 février 1992, la Commission s'est réunie pour examiner la plainte qu'elle a rejetée à l'égard des deux intimés. Bien que, pour qu'il y ait quorum, et parce qu'elle était la seule membre à temps plein de la Commission disponible à ce moment-là, elle ait présidé la réunion, la vice-présidente, Mme Falardeau-Ramsay, n'a ni pris part aux discussions ni voté.

Invoquant l'article 18 de la *Loi sur la Cour fédérale* [L.R.C. (1985), ch. F-7 (mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 4)] et l'alinéa 44(3)a) [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 31, art. 64] conjointement au paragraphe 49(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la requérante a soumis qu'en raison des circonstances suivantes, il existait une crainte raisonnable de partialité de la part de la Commission qui a rejeté la plainte de la requérante:

(i) la plainte de discrimination de la requérante était dirigée contre la Commission elle-même et l'un de ses agents d'administration supérieur, M. John Hucker; et

(ii) la vice-présidente de la Commission, Mme Falardeau-Ramsay, a présidé l'instance qui a mené au rejet de la plainte de la requérante, alors qu'elle avait auparavant rendu une décision défavorable à l'égard de celle-ci au cours d'une procédure de grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La requérante a également soutenu que la Commission intimée a commis une erreur de droit en négligeant la question de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable lorsqu'elle a rejeté la plainte de la requérante.

À mon avis, la Commission pouvait étudier le cas de la requérante et statuer à cet égard conformément à l'article 44 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, bien qu'il se soit agi de son employée. En outre, elle pouvait le faire sans automatiquement renvoyer la plainte à un tribunal des droits de la personne. En effet, en vertu de l'article 2 et du paragraphe 40(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les employés de la Commission ont le droit absolu de déposer des plaintes fondées sur les droits

effect of subsection 66(1) of the *Canadian Human Rights Act*, section 2 and Part I of Schedule I of the *Public Service Staff Relations Act*, human rights complaints under the *Canadian Human Rights Act* can be made against the Commission as an employer. As the administration and implementation of the *Canadian Human Rights Act* have been vested exclusively in the C.H.R.C. (see sections 26, 27, 40 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 31, s. 62], 43 [as am. *idem*, s. 63], 44, 48 and 49 of the *Canadian Human Rights Act*), there is no doubt that the C.H.R.C. has jurisdiction over its own employees even in cases where the complaint alleges discrimination through the act of one of its employees. I must emphasize that in such cases the *Canadian Human Rights Act* does not require the automatic referral of the complaint to a Human Rights Tribunal. Consequently, the *nemo iudex* principle is excluded by the structure of an Act of Parliament, namely the *Canadian Human Rights Act*, the constitutionality of which, in the case at bar, is not in issue (see *Brousseau v. Alberta Securities Commission*, [1989] 1 S.C.R. 301, at page 309).

With respect to the fact that the Deputy Chief Commissioner, who had previously dismissed the applicant's complaint under the *Public Service Staff Relations Act's* internal grievance procedure, presided over the meeting determining whether the applicant had been subject to harassment and discrimination, I do not consider that this fact, in the particular circumstances of this particular case, gave rise to a reasonable apprehension of bias. The current test for establishing a reasonable apprehension of bias was adopted in *Committee for Justice and Liberty et al. v. National Energy Board et al.*, [1978] 1 S.C.R. 369, at pages 394-395, by the Supreme Court of Canada and read as follows:

... the apprehension of bias must be a reasonable one, held by reasonable and right minded persons, applying themselves to the question and obtaining thereon the required information. In the words of the Court of Appeal, that test is "what would an informed person, viewing the matter realistically and practically—and having thought the matter through—conclude. Would he think that it is more likely than not that Mr. Crowe, whether consciously or unconsciously, would not decide fairly."

de la personne. De plus, l'effet combiné du paragraphe 66(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de l'article 2 et de la Partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, permet le dépôt de plaintes fondées sur les droits de la personne contre la Commission à titre d'employeur en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'administration et la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ayant été conférées exclusivement à la Commission (voir les articles 26, 27, 40 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 31, art. 62], 43 [mod., *idem*, art. 63], 44, 48 et 49 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*), celle-ci est manifestement compétente à l'égard de ses propres employés même lorsque la plainte allègue un acte discriminatoire commis par l'un d'eux. Je dois souligner que dans de tels cas, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'exige pas le renvoi automatique de la plainte à un tribunal des droits de la personne. En conséquence, le principe *nemo iudex* est écarté par la structure d'une loi fédérale, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, dont la constitutionnalité, en l'espèce, n'est pas attaquée (voir l'arrêt *Brousseau c. Alberta Securities Commission*, [1989] 1 R.C.S. 301, à la page 309).

En ce qui concerne le fait que la vice-présidente, qui avait antérieurement rejeté la plainte de la requérante en vertu de la procédure de grief interne prévue à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, a présidé la réunion visant à déterminer si la requérante avait été victime de harcèlement et de discrimination, je ne crois pas que, dans les circonstances particulières de l'espèce, il en découle une crainte raisonnable de partialité. Le critère actuel permettant d'établir une crainte raisonnable de partialité, adopté par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty et autres c. Office national de l'énergie et autres*, [1978] 1 R.C.S. 369, aux pages 394 et 395, est ainsi formulé:

... la crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. Selon les termes de la Cour d'appel, ce critère consiste à se demander «à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, M. Crowe, consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste?»

I can see no real difference between the expressions found in the decided cases, be they 'reasonable apprehension of bias', 'reasonable suspicion of bias', or 'real likelihood of bias'. The grounds for this apprehension must, however, be substantial and I entirely agree with the Federal Court of Appeal which refused to accept the suggestion that the test be related to the "very sensitive or scrupulous conscience".

Here, the Deputy Chief Commissioner of the C.H.R.C., who acted in total compliance with the *Canadian Human Rights Act* and the Regulations adopted thereunder, has abstained from taking part in the decision-making. She did not participate in the discussions and she did not vote. In my opinion, her brief answers to the few questions asked by the commissioners did not show any involvement of any significance. Her mere presence, which was required for quorum purposes only, cannot, under the circumstances, appear to have influenced the decision of the C.H.R.C. made pursuant to paragraph 44(3)(b) of the *Canadian Human Rights Act*. This is all the more so because this decision was made upon consideration of and in total accord with the findings and the conclusions of an investigation made by an outside investigator. In my view, the above test for establishing a reasonable apprehension of bias has not been met and I cannot see any rules of procedural fairness, in this case, which could have been violated.

Finally, with respect to the issue of adverse effect discrimination, it appears, after reading the two complaint forms, that the applicant did not frame her complaint in terms of the adverse effect discrimination caused by the implementation of non-smoking policies that discriminate against persons having a tobacco dependency. The applicant merely alleged harassment and differential treatment because Mr. Hucker supposedly enforced the non-smoking policy in a more restrictive manner than other supervisors, without regard for her disability. The applicant cannot attempt now to introduce new elements into her original complaint (see *Canada (Attorney General) v. Canada (Canadian Human Rights Commission)* (1991), 36 C.C.E.L. 83 (F.C.T.D.)).

For all these reasons, the motion must be dismissed.

Je ne vois pas de différence véritable entre les expressions que l'on retrouve dans la jurisprudence, qu'il s'agisse de «crainte raisonnable de partialité», «de soupçon raisonnable de partialité», ou «de réelle probabilité de partialité». Toutefois, les motifs de crainte doivent être sérieux et je suis complètement d'accord avec la Cour d'appel fédérale qui refuse d'admettre que le critère doit être celui d'«une personne de nature scrupuleuse ou tatillonne».

En l'espèce, la vice-présidente de la Commission, qui a agi en toute conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et son règlement d'application, s'est abstenue de prendre part à la décision. Elle n'a ni participé aux discussions ni voté. À mon avis, ses brèves réponses aux quelques questions posées par les commissaires n'ont démontré aucune participation d'importance. Sa seule présence, requise seulement pour obtenir le quorum, ne peut, dans les circonstances, paraître avoir influé sur la décision de la Commission rendue conformément à l'alinéa 44(3)b de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. D'autant plus que sa décision a été rendue compte tenu des conclusions d'une enquête menée par un enquêteur extérieur et conformément à celles-ci. À mon avis, il n'a pas été satisfait au critère applicable à la crainte raisonnable de partialité, et, en l'espèce, j'estime qu'aucune règle d'équité procédurale n'a été violée.

Enfin, en ce qui concerne la question de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, il apparaît, à la lecture des deux formules de plainte, que la requérante, dans sa plainte, n'a pas invoqué la discrimination par suite d'un effet préjudiciable causée par la mise en œuvre de politiques anti-tabac qui constituent une discrimination à l'égard des personnes dépendantes du tabac. La requérante a simplement allégué le harcèlement et le traitement distinct parce que M. Hucker aurait appliqué la politique anti-tabac d'une façon plus restrictive que d'autres superviseurs, sans égard à sa déficience. La requérante ne peut maintenant tenter d'introduire de nouveaux éléments dans sa plainte originale (voir *Canada (Procureur général) c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* (1991), 36 C.C.E.L. 83 (C.F. 1^{re} inst.)).

Pour tous ces motifs, la requête doit être rejetée.