



THE JUDICIAL APPOINTMENTS ADVISORY COMMITTEE

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

for the Period from

1 July 1992 to 31 December 1993

Toronto, Ontario
January, 1994



Digitized by the Internet Archive
in 2017 with funding from
Ontario Council of University Libraries

https://archive.org/details/mag_00035948

THE JUDICIAL APPOINTMENTS ADVISORY COMMITTEE

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

for the Period from

1 July 1992 to 31 December 1993

Toronto, Ontario
January, 1994

Persons wishing to comment on the procedures or selection criteria of the Judicial Appointments Advisory Committee are invited to write to:

The Chair,
The Judicial Appointments Advisory Committee,
2nd Floor,
720 Bay Street,
Toronto, Ontario
M5G 2K1

Previous publications of the Judicial Appointments Advisory Committee:

- ☐ *Interim Report* (September 1990);
- ☐ *Final Report and Recommendations* (June, 1992)

TABLE OF CONTENTS

Letter of Transmittal	vii
Executive Summary	ix
Introduction	xi

PART I

ANALYSIS OF JUDICIAL APPOINTMENTS MADE

1. Judges Appointed: 1 July 1992 to 31 December 1993	1
2. Overview of Appointments: 1 January 1989 to 31 December 1993	1
3. Recruiting Candidates	2

PART II

THE LEGISLATIVE PROPOSALS

4. Bill 136	4
5. Judicial Performance Evaluation	6
6. Procedure	6
7. Committee Composition and Term	6
8. Confidentiality	6
9. Rôle of Ontario Judicial Council	7

PART III

POLICY AND PROCEDURE ISSUES

10. Introduction	8
11. Maintaining a Pool of Recommended Candidates	8
12. Advertising Vacancies	9
13. Applications	9
14. Communication with Applicants	10
15. Rôle of the Law Society of Upper Canada	11

16. Criteria for Appointment	11
16.1 Professional Excellence	12
16.2 Personal Characteristics	12
16.3 Community Awareness	12
16.4 Demographics	12
16.5 Career Plans	13
17. Assessing Candidates	13
18. Changes in Committee Membership	13
19. Support Staff	14
CONCLUSION	16

APPENDICES

1. Recommendations (Excerpt from June 1992 <i>Final Report</i>)	19
2. Procedure and Criteria for Appointment (Excerpt from September 1990 <i>Interim Report</i>)	23
3. Judicial Appointments made July 1989 to August 1990	33
4. Judicial Appointments made September 1990 to June 1992	35
5. Judicial Appointments made July 1992 to December 1993	37
6. Profiles of Committee Members	39
7. Judicial Candidate Information Form	43

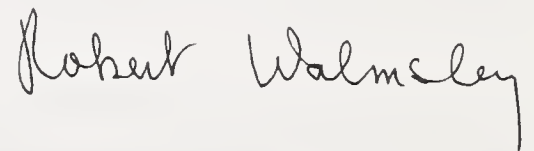
31 January 1994

The Honourable Marion Boyd
Attorney General for Ontario and
Minister Responsible for Women's Issues
11th Floor
720 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2K1

Dear Madam Attorney:

The Judicial Appointments Advisory Committee has the honour of presenting to you its report on committee activity with respect to all matters related to the recommendation to you of suitable candidates for appointment to the Ontario Court (Provincial Division). This is the third report presented by the committee and covers the period from 1 July 1992 until 31 December 1993.

Respectfully yours,



Robert J. K. Walmsley
Associate Chief Judge
Chair

EXECUTIVE SUMMARY

The Judicial Appointments Advisory Committee has been active since January 1989. In the past five years, the present Attorney General the Honourable Marion Boyd and her predecessors, the Honourable Ian Scott and the Honourable Howard Hampton, appointed ninety judges based on the recommendations of the Committee. Of these, twenty-three appointments were made between 1 July 1992 and 31 December 1993, the period covered by this Report.

The highlights of Committee activity are as follows:

- **Appointments:**— Of the twenty-three appointments mentioned above, twelve were women, two were francophone and four were members of the visible minority community. Every appointment made has been from among candidates recommended by the Committee based first on the criterion of professional excellence, and then on the other criteria set out in *Appendix 2* to this Report.
- **Legislation:**— The Committee started in 1989 as a three-year pilot project. The Ontario Legislature appears ready to enshrine it in legislation through the proposed *Courts of Justice Statute Law Amendment Act*¹ (referred to in this Report as Bill 136). It is expected to become law during 1994. The Bill embodies many of the Committee's recommendations made in its *Report* of June 1992 on such issues as procedure, criteria for appointment, Committee composition and selection of members. These recommendations should ensure that the Committee is free from influence and bias, and representative of the people of Ontario.
- **Procedure:**— During the period of this Report, the Committee has continually reviewed and updated its procedures to ensure fairness in selection, promptness in making recommendations, and independence from bias and patronage considerations. It has also reviewed the criteria for appointment, but these have undergone little change since they were first developed in 1989.

1. Bill 68 of the 3rd Session of the 35th Ontario Legislature — First Reading on 7 July 1993. Re-introduced as Bill 136 of the same Session — First Reading on 14 December 1993.

INTRODUCTION

The Government of Ontario established the Judicial Appointments Advisory Committee in December 1988 as a three-year pilot project. At that time, the Honourable Ian Scott set out its mandate:²

First, to develop and recommend comprehensive, sound and useful criteria for selection of appointments to the judiciary, ensuring that the best candidates are considered; and second, to interview applicants selected by it or referred to it by the Attorney General and make recommendations.

The Committee issued an *Interim Report* in September 1990 and a *Final Report and Recommendations* in June 1992 at the end of the pilot project period. The members agreed to continue their work until legislation establishing the Committee on a permanent basis had been enacted. It had been expected that such legislation would be introduced some time during the fall of 1992. Various matters intruded to cause delay, including the need to carry out other major justice reforms at the same time. On 14 December 1993 the Government tabled Bill 136, the *Courts of Justice Statute Law Amendment Act*. The Committee will comment on these legislative proposals in detail later on in this Report.

Bill 136 requires the Committee to report annually to the Attorney General who is then required to table it in the Legislative Assembly. The Committee intends this to be the first of those annual reports. For completeness, it covers an extended period from 1 July 1992 until 31 December 1993, and provides a full account of the activities of the Committee during this time.

2. [1988] Ont. Leg. Debates 6835 (15 December 1988).

PART I

ANALYSIS OF JUDICIAL APPOINTMENTS MADE

1: JUDGES APPOINTED: JULY 1992 – DECEMBER 1993

During the period covered by this report, from July 1992 until December 1993, there have been twenty-three judges appointed as a result of recommendations made by the Committee. Added to the sixty-seven appointments made from January 1989 to July 1992, this number makes a total of ninety judges appointed since the Committee began its work. The current complement of the Ontario Court (Provincial Division) is two hundred and sixty judges. Thus, thirty-five percent of the provincial judges have been selected through the Committee process.

Of these new appointments, twelve were women, two were francophone and four were members of a visible minority. At the present time there are 526 active files – 147 from women and 379 from men.

The ages of appointees range from thirty-five to fifty-five years of age, with the average age being about forty-two years. Twelve came from private practice, six were Crown Attorneys and four came from public agencies. Appendix 5 offers a list of the judges appointed in this period.

2: OVERVIEW OF APPOINTMENTS: JANUARY 1989 – DECEMBER 1993

In addition to the latest appointments listed in Appendix 5, those made during the period of the first two reports are listed in Appendices 3 and 4.

The following tables illustrate some of the characteristics of these appointments:

TIMING OF THE APPOINTMENTS					
	1 Jan 1989 - 31 Oct 1990	1 Nov 1990 - 30 June 1992	1 July 1992 - 31 Dec 1993	Total	Percent
Total Appointments	28	39	23	90	100%

APPOINTMENT FROM UNDER-REPRESENTED GROUPS					
	1 Jan 1989 - 31 Oct 1990	1 Nov 1990 - 30 June 1992	1 July 1992 - 31 Dec 1993	Total	Percent
Women	9	18	12	39	41%
Francophone	2	2	2	6	7%
First Nations	0	2	0	2	3%
Visible Minority	2	4	4	10	11%
Persons with Disabilities	0	0	0	0	0%

As in the past, most appointees in the period under review came from a private practice background, with the balance being either from Crown counsel work or from some branch of government service. The following table shows the actual numbers.

LEGAL BACKGROUND					
	1 Jan 1989 - 31 Oct 1990	1 Nov 1990 - 30 June 1992	1 July 1992 - 31 Dec 1993	Total	Percent
Private Practice	17	31	11	59	66%
Crown	8	3	6	17	22%
Government	3	5	6	14	12%

The Committee is pleased to note that a wider representation of diverse groups is being achieved without adopting quotas. Instead, it makes known its interest in candidates from diverse communities, all of whom must meet the threshold criterion of professional excellence.

3: RECRUITING CANDIDATES

The Committee continues to encourage applications from under-represented groups within the legal profession. The Attorney General has received representations from various ethnic and visible minority groups expressing the need for broad representation on the bench and has conveyed these concerns to the Committee. Each advertisement for a judicial vacancy states that:

The provincial judiciary should reasonably reflect the diversity of the population it serves. Applications from members of minority groups are encouraged.

The advertisement appears in the *Ontario Reports*, which has a wide circulation among lawyers in the province.

In addition, advance notice of a judicial vacancy is provided to various law associations, such as the Canadian Bar Association – Ontario and the county and district law associations, with a request that the material be brought to the attention of their members.

Committee members are prepared to attend any association meetings to discuss the appointment process and answer all questions concerning Committee procedures. One member has addressed the Delos Davis Law Guild. Another member has spoken to radio interviewers on Committee procedures. The Committee is hopeful that other organizations will take advantage of the opportunity to discuss the appointment process.

PART II

THE LEGISLATIVE PROPOSALS

In its last report in June 1992, the Committee made twenty-eight recommendations to the Attorney General. These are set out in Appendix 1 of this Report. These recommendations reflected the Committee's views on all aspects of the appointments process. They were made on the assumption that the government was satisfied with the way things worked and was prepared to enact legislation to establish the Committee on a permanent basis. Indeed, to this end, the present Attorney General, the Honourable Marion Boyd, introduced Bill 68 (now Bill 136),³ in the Ontario Legislative Assembly.

4: Bill 136

The most current draft of the provision in Bill 136 that proposes to establish the Judicial Appointments Advisory Committee is as follows:⁴

Judicial Appointments Advisory Committee

43.—(1) A committee known as the Judicial Appointments Advisory Committee in English and as Comité consultatif sur les nominations à la magistrature in French is established.

Composition

(2) The Committee is composed of,

- (a) two provincial judges, appointed by the Chief Judge of the Provincial Division;
- (b) three lawyers, one appointed by The Law Society of Upper Canada, one by the Canadian Bar Association — Ontario and one by the County and District Law Presidents' Association;
- (c) seven persons who are neither judges nor lawyers, appointed by the Attorney General;
- (d) a member of the Judicial Council, appointed by it.

Criteria

(3) In the appointment of members under clauses (2)(b) and (c), the importance of reflecting, in the composition of the Committee as a whole, Ontario's linguistic duality and the diversity of its population and ensuring overall gender balance shall be recognized.

Chair

(4) The Attorney General shall designate one of the members to chair the Committee.

Term of office

(5) The members hold office for three-year terms and may be reappointed.

3. See footnote 1, above.

4. The reference to section 43 is to a new section 43 in an amended *Courts of Justice Act*, R.S.O. 1990, c. C-43.

Staggered terms

(6) Despite subsection (5), the following applies to the first appointments made under subsection (2):

1. One of the provincial judges holds office for a two-year term.
2. The lawyer appointed by the Canadian Bar Association-Ontario holds office for a two-year term and the lawyer appointed by the County and District Law Presidents' Association holds office for a one-year term.
3. Two of the persons who are neither judges nor lawyers hold office for two-year terms and two hold office for one-year terms.

Function

(7) The function of the Committee is to make recommendations to the Attorney General for the appointment of provincial judges.

Manner of operating

(8) The Committee shall perform its function in the following manner:

1. When a judicial vacancy occurs and the Attorney General asks the Committee to make a recommendation, it shall advertise the vacancy and review all applications.
2. For every judicial vacancy, the Committee shall provide the Attorney General with a ranked list of at least two candidates whom it recommends, with brief supporting reasons.
3. The Committee shall conduct the advertising and screening process in accordance with criteria established by the Committee, including assessment of the professional excellence, community awareness and personal characteristics of candidates and recognition of the desirability of reflecting the diversity of Ontario society in judicial appointments.
4. The Committee may make recommendations from among candidates interviewed within the preceding year, if there is not enough time for a fresh advertising and screening process.

Qualification

(9) A candidate shall not be recommended by the Committee unless he or she has been a member of the bar of one of the provinces or territories of Canada for at least ten years or, for an aggregate of at least ten years, has been a member of such a bar or served as a judge anywhere in Canada after being a member of such a bar.

Recommendation by Attorney General

(10) The Attorney General shall recommend to the Lieutenant Governor in Council for appointment only candidates who have been recommended by the Committee under this section.

Rejection of list

(11) The Attorney General may reject the Committee's recommendations and require it to provide a fresh list.

Annual report

(12) The Committee shall submit to the Attorney General an annual report of its activities.

Tabling

(13) The Attorney General shall submit the annual report to the Lieutenant Governor in Council and shall then table the report in the Assembly.

A comparison of section 43 with the earlier recommendations will reveal that the Committee's views have been largely adopted. In particular, several points that should be noted are elaborated below.

5: JUDICIAL PERFORMANCE EVALUATION (Recommendation 1)

Bill 136 places responsibility for evaluation in the hands of the Chief Judge (see the draft of section 51.9 to the *Courts of Justice Act*, as proposed to be added by Bill 136), and not the Committee. The Committee agrees. It would be wrong in principle for the Committee, in effect, to evaluate or be seen to evaluate the results of its own appointments process. An independent evaluator is essential.

Judicial evaluation is not an easy process to implement, because there is a real danger that it could impair the independence of the bench. Nevertheless, the judicial branch of government, no less than the executive and legislative branches, must be responsive to the increasing demands by the public of Ontario for accountability by those in positions of power. Evaluation can be useful in shaping educational programs for judges and in measuring the effectiveness of the appointments process.

6: PROCEDURE (Recommendation 3)

Bill 136 is largely silent on procedural recommendations. This means that the Committee will be free to adjust its process from time to time to meet changing conditions, without the need to seek a statutory amendment. (See draft paragraph 43(8)3. of an amended *Courts of Justice Act* under Bill 136.)

7: COMMITTEE COMPOSITION AND TERM (Recommendations 5, 10, 11 & 12)

Bill 136 envisages thirteen rather than eleven members and does not adopt the Committee's view that the Attorney General should consult with opposition parties on appointment of lay members. Instead, the Committee has been assured that lay members will have received the approval of the Public Appointments Secretariat, which has all-party representation.

8: CONFIDENTIALITY (Recommendation 26)

Bill 136 is silent on the need for preserving confidentiality respecting information on candidates. The Committee was concerned that the formal establishment of the Committee by legislation would bring it under the ægis of the *Freedom of Information*

and Protection of Privacy Act.⁵ As a result, the Committee met with representatives of the Ministry of the Attorney General on 10 November 1993. The Committee members were assured that the confidential information obtained during the process of judicial selection would indeed be protected by virtue of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

9: RÔLE OF ONTARIO JUDICIAL COUNCIL

The Committee's *Final Report and Recommendations* of June 1992 recommended as follows:

Recommendation 9: The committee should be the *only* recommending body. The Ontario Judicial Council should not have a rôle in the judicial appointments process.

The basis for this recommendation was to remove the requirement of a candidate having to satisfy the criteria of two different advisory bodies. While the criteria for recommendation for a judicial appointment by the Judicial Appointments Advisory Committee have been published regularly since early 1989, those of the confirming body, the Judicial Council, have not been publicly stated. Consequently, it has been impossible to determine why a particular candidate had been rejected.

The Committee screens candidates for errors and omissions claims or for professional complaints lodged with the Law Society of Upper Canada. The Judicial Council also screens candidates, resulting in duplication that the proposed new legislation will avoid. The change will also considerably shorten the time taken to make an appointment.

Bill 136 removes the Ontario Judicial Council from the appointments process but contains the useful requirement that the Council be represented on the Judicial Appointments Advisory Committee.⁶ (See clause 43(2)(d) of an amended *Courts of Justice Act* under Bill 136.)

The Committee believes that these changes accord with the wishes of the Judicial Council itself.

5. R.S.O. 1990, c. F-31.

PART III

POLICY AND PROCEDURAL ISSUES

10: INTRODUCTION

The Committee believes that its policies and procedures should be clearly stated and widely known to members of the legal profession and the public. Both of the previous reports devoted substantial space to procedural matters. Over time, procedures and policies have evolved, and the Committee has made every effort, by letter and by advertisement, to make all interested parties aware of how the Committee carries out its mandate.

This process of procedural change will continue because the Committee is constantly refining its working rules. Bill 136 recognizes this need for flexibility and provides that the Committee shall act in accordance with criteria established by it. (See draft paragraph 43(8)3. of an amended *Courts of Justice Act* under Bill 136.)

11: MAINTAINING A POOL OF RECOMMENDED CANDIDATES

In its last report, the Committee stated:

If the Attorney General is required to select from a list submitted by the Committee, the influence of political favouritism could come back into play if a sufficiently large pool of recommended candidates is created. This, indeed, is what happens under the federal system. Advisory committees in each province produce long lists of "qualified" candidates from which federal politicians are free to select on a political basis. Under that system, an advisory committee simply becomes a cloak for political patronage. It is the hope of this Committee that this does not happen in Ontario.

As stated previously, during the period from December 1990 to December 1991, the Committee had to make a great many recommendations for unspecified positions, which resulted in the creation of a sizeable list of recommended candidates for consideration by the Attorney General.

During the latter part of the Committee's mandate, it was concerned about the size of the pool of recommended candidates who had not been appointed. It saw no evidence of political patronage in selecting from this pool but was concerned that, if it even appeared to be a possibility, the credibility of the process could be undermined.

The Committee does not think it feasible to set an absolute limit on the size of the pool of recommended candidates that should be before the Attorney General at any given time. It would, however, suggest that, in the future when an Attorney General does not proceed with the appointment of highly ranked candidates, the reason for not doing so be communicated to the Committee. Certainly, in the Committee's view, it would be unwise for an advisory committee to go on giving advice if, over a significant period of time, that advice is being disregarded.

The Committee believes that there are several disadvantages to maintaining a pool of candidates.

- In accordance with a policy of strict confidentiality, candidates are not advised when they are recommended to the Attorney General and are, therefore, left in a state of "limbo" which could result in a wait of several months before a candidate is contacted.
- The maintenance of a pool of candidates could result in the perception of political patronage.

The Committee has continued to meet with the Attorney General and her staff and it was agreed as follows:

- (i) The names of candidates recommended by the Committee but not appointed should be returned to the Committee's files and maintained in a pool for a period of one year.
- (ii) In instances when a speedy appointment is required, such as in a case of a sudden resignation, illness or death of a judge, and when a vacancy occurs in an area that has been the subject of a recent search by the Committee, the Minister could request the Committee to review the names on file and resubmit the names of those candidates who had applied for that location. If the Committee receives such a request and is unable to put forward any names, it will advise the Minister and proceed with its standard process.
- (iii) It was understood that this process would be invoked only in exceptional circumstances.

12: ADVERTISING VACANCIES

Bill 136 would require every vacancy to be advertised. The advertisement where possible would state whether the position primarily involves a family law case load, a criminal law case load or a mix of both, and will indicate the locality or region where the vacancy exists. Currently, the Committee advertises each vacancy in the *Ontario Reports*, a publication received by every member of the Law Society of Upper Canada. In addition, a letter providing advance notice of the vacancy is sent to the Canadian Bar Association, each president of the county and district law associations, and other law associations, such as the Criminal Lawyers Association, the Delos Davis Law Guild, and the Women's Law Association of Ontario, with a request that members be made aware of the new vacancy.

13: APPLICATIONS

A candidate must apply for each advertised vacancy. If a candidate has submitted a *Judicial Candidate Information Form* within the previous year, all that is needed is a letter directed to the Committee Secretary confirming that the applicant wishes to be considered for that vacancy. New candidates must obtain a *Judicial Candidate Information Form* from the Committee Secretary. This form must be completed and returned before the deadline specified in the advertisement. Late applications will not be considered. Applications sent by "fax" are accepted up to midnight of the closing date provided

that an original, signed application follows promptly. Further, a candidate must have been a member of the bar of one of the provinces of Canada for *at least ten years*.

14: COMMUNICATION WITH APPLICANTS

An important issue in the appointments process is the extent to which the Committee keeps the candidate advised of the status of her or his application. The following procedure has been developed:

- (a) An applicant who requests an application form will receive a *Judicial Candidate Information Form*, *Instruction Sheet*, letter describing the appointments process in detail, and a copy of the Committee's latest Report. See Appendix 7. The *Judicial Candidate Information Form* was revised in 1993 and now includes authorizations that permit the Committee to make Law Society and Canadian Police Information Centre checks. The instruction sheet provides guidance to a candidate while completing the form.
- (b) When a completed form is received (for a specific vacancy), its receipt is acknowledged by a letter that sets out briefly the Committee process, and informs the candidate that, if selected for an interview, the candidate will be contacted before a certain date.
- (c) After the Committee has reviewed all applications for a vacancy (usually about 150 in number), candidates are advised in writing *either*:
 - (i) that they have *not* been selected for an interview, but may wish to continue to apply for further vacancies, *or*,
 - (ii) confirming previous telephone arrangements that they have been selected for an interview and enclosing a list of Committee members and the candidate selection criteria.
- (d) After the interviews have been completed, candidates whose names were not submitted to the Attorney General are so advised by letter.
- (e) After the Attorney General has selected one candidate for appointment, any candidates not selected will receive a letter from the Attorney General to this effect. They are told that their name is maintained on file by the Committee for one year and that they should re-apply for each vacancy of interest to them. (Of course, those selected for appointment will be quickly made aware of this happy event by the Minister's office.)
- (f) After an application has been on file for one year, the applicants are requested by mail to tell the Committee whether or not they have a continued interest and, if so, to file an updated application form.

At any one time, the Judicial Appointments Advisory Committee has on hand 500 to 600 active files, and each vacancy generates about 150 applications. It will be seen, therefore, that maintaining communication with all candidates requires a substantial amount of work on the part of the Committee secretariat. Nevertheless the Committee

feels that this effort is important because it believes that the credibility of the process and the goodwill of the legal profession at large are enhanced by such open communication.

15: THE RÔLE OF THE LAW SOCIETY OF UPPER CANADA

It is a statutory requirement that a candidate for judicial appointment be a member of a law society in Canada. The governing body of the legal profession in Ontario is the Law Society of Upper Canada. The Society investigates two types of problems involving lawyers:

- (i) Errors and omissions *claims* against the profession's insurance fund, based on an allegation of a lawyer's negligence.
- (ii) *Complaints* that a lawyer has breached the standards of professional ethics.

The Judicial Appointments Advisory Committee has a policy that it will not interview an applicant against whom a claim or complaint is outstanding. Many of the complaints are frivolous, but the Committee has no way of deciding if that is so. The situation is made more difficult by the "self-reporting" requirement of the Society. A lawyer may perceive a potential claim or complaint and so advise the Law Society, even though the complainant has not in fact taken any action. That file may be dormant for months or years and often never amounts to anything, except that it will prevent that applicant from gaining an interview. It is inappropriate for the Committee to inquire into these complaints for confidentiality reasons and it expects a candidate to take the necessary steps to satisfy the Law Society and to ensure that the record is corrected and the file closed.

At the present time, the Committee carries out a search at the appropriate time and, where possible, it advises the candidate of a problem. This gives the candidate an opportunity to clear the record.

16: CRITERIA FOR APPOINTMENT

From its inception, the Judicial Appointments Advisory Committee had, as a major part of its mandate, the task of developing "*comprehensive, sound and useful criteria for selection of appointments to the judiciary*". The original wording is largely unchanged and will be found in Appendix 2 to this Report.

The requirement that the provincial judiciary should reasonably reflect the diversity of Ontario population has generated heated discussion, and has led to complaints that the Committee is biased against the more traditional members of the profession. It is therefore important that the Committee's criteria be clarified, as is done in the following paragraphs.

- (i) Professional Excellence
- (ii) Personal Characteristics

- (iii) Community Awareness
- (iv) Demographics
- (v) Career Plans

16.1: Professional Excellence

This continues to be the threshold criterion for appointment. Indeed, the Committee at present is placing even more emphasis than before on experience in courts, and knowledge of criminal or family law. This is so because the pressures of caseload and the extent of the backlog require the new judge to be able to accept the new rôle with very little or no start-up time. The Committee looks for candidates who will match as closely as possible the needs of a particular vacancy.

The Committee notes that some candidates have taken steps to add appropriate experience in order to fit this criterion more closely.

16.2: Personal Characteristics

Experience has shown that this criterion is one of the hardest to evaluate. Discreet inquiries and questions at the interview are obviously helpful in determining suitability for the appointment as judge. The Committee continues to refine its procedures of inquiry to ensure as far as possible that its information about personal characteristics is fair, accurate and complete. The provision of personal references by a candidate is important in this regard.

16.3: Community Awareness

The Committee seeks candidates who demonstrate either a significant involvement in non-legal community activities, or a knowledge and understanding of significant social issues, or both. The Committee makes allowances for candidates whose individual circumstances prevent active community involvement. This would include the lawyer whose professional position or personal situation precludes such activity. In such a case, the Committee encourages the applicant to include personal, non-law related references.

16.4: Demographics

The Committee continues to reject any imposition of “quotas” for under-represented groups. Instead, the Committee has made known to the public through correspondence and speaking engagements its desire to receive applications from qualified professionals from diverse communities, including women, francophones, visible minorities, persons with disabilities and First Nations persons. This approach has been modestly successful, as the reader will see from the charts appearing at the start of this Report.

16.5: Career Plans

The provincial judiciary should be open to those who may wish to serve for a limited number of years and resign before reaching retirement age as well as those who wish to finish their professional career on the bench. This is not a major factor in selecting candidates.

17: ASSESSING CANDIDATES

Deciding which candidates to recommend to the Attorney General for judicial appointment constitutes the most difficult part of the Committee's work and is the critical point of the whole appointments procedure. The Committee has three sources of information that it must consider. These are:

- (a) the *Judicial Candidate Information Form*;
- (b) discreet inquiries; and
- (c) the interview.

There are about 150 applications for each vacancy. Based on the information forms, members select about thirty names about whom discreet inquiries are made. This information is then considered at a selection meeting and seven to ten names are chosen for interviews. After the interviews, the Committee submits to the Attorney General, by letter, a short ranked list of two or three recommended names.

The form has been amended from time to time to clarify the type of information expected from the candidate. Candidates should read the form carefully to ensure that they are answering the precise questions asked. They are discouraged from attaching resumés as these make it difficult for the Committee to locate the information.

The Committee has also changed and made uniform the questions asked when making discreet inquiries so as to ensure that comparisons among candidates are based, as far as possible, on the same type of information. Similarly, questions at the interview are roughly identical for each candidate as to form, although the content of the answer sought may vary widely.

All of these changes are designed to make it fairer for candidates, and easier for the Committee to determine their relative merits.

18: CHANGES IN COMMITTEE MEMBERSHIP

The Judicial Appointments Advisory Committee has experienced significant changes in its membership since 1 July 1992. Of the twelve members then active, only four continue to serve at the present time.

In July 1992, Professor Emily Carasco left the position of Chair on an extended leave of absence and Associate Chief Judge Robert J.K. Walmsley was appointed Chair by the then Attorney General, the Honourable Howard Hampton.

Donald Good, Valerie Kasurak, Ben Sennik and Kay Sigurjonsson resigned during this period, having served on the Judicial Appointments Advisory Committee since its inception. Anne Cox also resigned because of her increased workload, and Kathleen Livingston, who was appointed during this period, resigned because her employment placed her in a potential conflict situation. All these members made important contributions of knowledge, advice, and, above all, time, to our deliberations. The Committee's thanks and deep gratitude are due to them for their efforts.

During the same period, Robert Carter Q.C., Bernice Dubec, Regional Senior Judge John Evans, Douglas Grenkie Q.C., Nancy E. Hansen, Alva Orlando and Leela Madhava Rau, were appointed to fill vacancies.

As a result of these changes, the Committee had, in December 1993, three vacancies (including Professor Carasco on leave of absence) and the Committee requested the Attorney General to seek out at least two new appointments as soon as possible.

In selecting new members, the Committee has asked the Attorney General to keep in mind the following essential criteria:

- (a) ability to devote *substantial* time to Committee work;
- (b) freedom from conflicting political involvement; and
- (c) representation from as many geographical regions as possible;
- (d) representation on the basis of gender, language, and minority groups, so as to reflect the diversity of Ontario's population.

Recent appointments to the Committee have largely reflected this criteria. Profiles of present members will be found in Appendix 6 to this Report.

As of December 1993, therefore, the Committee was composed of two judges, five lawyers and four lay persons, a total of eleven active members of whom six were women. This compares with one judge, four lawyers and seven lay persons in July 1992, a total of twelve members of whom six were women.

In accordance with Recommendation 13 of the Committee's *Final Report and Recommendations*, and in recognition of the time commitment required, the Committee members now receive an honorarium of \$100 per day, plus necessary expenses.

19: SUPPORT STAFF

Ann Kelly has been the Committee's Secretary and Administrative Officer during the period covered by this Report. Indeed, the Committee has benefited from her

services since June 1991. Ms. Kelly has developed great expertise in the confidentiality aspects of the Committee's work and in handling with tact and diplomacy the many inquiries from candidates. Her workload has been heavy, even in the post-*Askov* era, since the Committee must provide recommendations on an on-going basis for about twenty vacancies each year. Her good humour, knowledgeable comments and advice add considerably to the enjoyment the Committee derives from its work.

The Committee also wishes to acknowledge the invaluable contribution of Ms. Carol Chan who, by carrying out her secretarial and clerical duties in such a willing, organized and efficient manner, provides outstanding support to Ms. Kelly and the Committee.

Finally, the Committee would like extend its thanks to the Attorney General, the Honourable Marion Boyd, and to the Deputy Attorney General, George Thomson, for taking the time to meet with it to discuss the proposed legislation and other concerns of the Committee. In addition, the Committee wishes to acknowledge the co-operation it has received from Chris Ewasiuk, Keith Norris, Axel Frandsen and Craig Perkins.

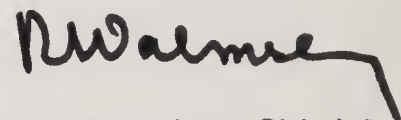
CONCLUSION

In making its recommendations, the Committee has adhered to the guidelines and criteria it developed early on, in 1989. It cannot be stated too often that the most important criterion is that of competence in the law. It is only after this requirement has been met that the Committee considers other factors including personal characteristics and community awareness. The Committee works hard to dispel misconceptions about its procedures by all means at its disposal. It hopes that reports such as this, notices to legal associations and mailings to potential applicants will promote this goal.

The Committee has another abiding concern: to ensure that every aspect of the appointments process is, and is seen to be, free of any bias, influence or political patronage. To achieve this goal, it has made recommendations to the government on Bill 68, now Bill 136 (referred to earlier) on such matters as selection of Committee members, advertising of vacancies, appointment of the Chair, and restricting ministerial discretion, to name but a few. Each such recommendation has been made for the purpose of maintaining Committee independence. It is the Committee's hope that these recommendations will be implemented in full by the Legislative Assembly during 1994.

The Committee is proud of its continuing pursuit of excellence in the appointment process and pleased with the quality of the candidates it has been able to recommend for judicial appointment. Despite the ever-increasing workload of the Committee, its members feel honoured to have been involved in this rewarding work.

All of which is respectfully submitted:



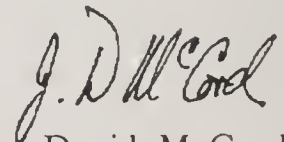
Associate Chief Judge
Robert J.K. Walmsley, Chair



Denise Korpan



Michelle Rocheleau



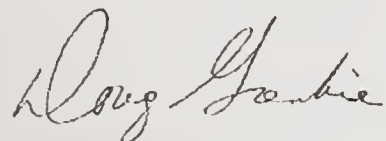
David McCord



Robert Carter, Q.C.



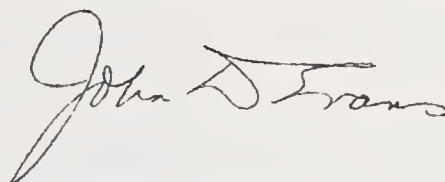
Bernice Dubec



J. Douglas Grenkie, Q.C.



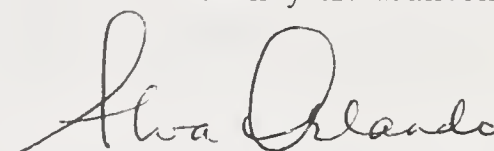
Leela Madhava Rau



Regional Senior Judge J. Evans



Nancy E. Hansen



Alva Orlando

— APPENDIX 1 —

RECOMMENDATIONS OF THE JUDICIAL APPOINTMENTS ADVISORY COMMITTEE

Excerpt from The Judicial Appointments Advisory Committee: *Final Report and Recommendations*,
(June 1992), pages 23-26.

PERFORMANCE EVALUATION OF JUDGES

Recommendation 1:— A system to evaluate the performance of provincial judges be developed and implemented in Ontario.

FORMALIZING EXISTENCE OF THE JUDICIAL APPOINTMENTS ADVISORY COMMITTEE

Recommendation 2:— The Judicial Appointments Advisory Committee should be established by legislative amendment to the *Courts of Justice Act*.

Recommendation 3:— The committee should have discretion to develop its own procedures.

Recommendation 4:— The committee should be required by statute to provide an Annual Report to the Legislature. The report should contain an account of the committee's procedures. (To be included in legislation)

Recommendation 5:— The Attorney General, in consultation with opposition leaders, should appoint members to the committee who reflect the diversity of Ontario's people. (To be included in legislation)

Recommendation 6:— The mandate of the committee should be to develop and maintain criteria for the appointment of provincial judges in Ontario and to recommend persons who are the best qualified for appointment according to those criteria. (To be included in legislation)

Recommendation 7:— An objective of the committee should be to produce a judiciary that reflects the diversity of Ontario's people. (To be included in legislation)

Recommendation 8:— All applications for judicial appointments should be

(a) forwarded to and reviewed by the committee; and

(b) appointed by the Attorney General from a list of qualified candidates recommended by the committee. (To be included in legislation)

Recommendation 9:— The committee should be the *only* recommending body. The Ontario Judicial Council should not have a role in the judicial appointments process. (To be included in legislation)

Recommendation 10:— The committee should be comprised of eleven members as follows:

(a) six lay persons (to be appointed by Attorney General in consultation with opposition leaders);

(b) three lawyers (one nominated by the Law Society of Upper Canada, one by the Canadian Bar Association and one by the Attorney General), at

least one of whom specializes in criminal law and at least one who specializes in family law;

- (c) two judges, one nominated by the provincial judges and the other by the Attorney General, **one experienced in criminal law and one experienced in family law.**

Seven members would constitute a quorum that must include at least one judge and one lawyer. (The committee believes that there would be more flexibility if the committee's composition is dealt with by regulation rather than legislation.)

Recommendation 11:— Committee members should be appointed for a three-year term renewable for up to three years. Appointments should be staggered so that experienced members would always form part of the committee.

Recommendation 12:— The chair should be appointed by the Attorney General for a term of three years plus a further term of up to three years.

Recommendation 13:— The chair should receive remuneration commensurate with the responsibilities involved plus expenses. Committee members should receive an honorarium plus expenses.

IDENTIFICATION OF VACANCIES

Recommendation 14:— Judges should advise the Chief Judge of their impending retirement or election to part-time service a minimum of six months in advance of the actual departure date.

Recommendation 15:— The Chief Judge should immediately write to the Attorney General requesting a replacement. A copy of the request should be sent to the chair of the committee, thereby giving the committee early warning of impending work.

Recommendation 16:— The request should specify,

- (a) the location of the vacancy;
- (b) the specialty of law, if any; and
- (c) any special conditions pertaining to the vacancy.

Recommendation 17:— Following receipt of the letter from the Chief Judge, the Attorney General should request the committee to conduct a search and to advise on the names of suitable candidates as soon as reasonably convenient.

Recommendation 18:— Each vacancy should be advertised so as to focus the candidate search, thereby reducing the time demands on the committee.

Recommendation 19:— Where vacancies occur not as a result of retirement or election to part-time service, but as a result of sudden serious illness or death, the Attorney General could, in such exceptional circumstances, request the committee to carry out an expedited search.

ADVERTISING VACANCIES AND PROCESSING PERSONAL INFORMATION FORMS

Recommendation 20:— All vacancies should be advertised.

Recommendation 21:— In order to be considered for a judicial appointment, a candidate must apply for *each* advertised vacancy either,

- (a) by submitting a completed personal information form, or
- (b) if he or she has applied on a previous occasion within one year, by submitting a one-page letter confirming his or her wish to be considered for the vacancy.

Recommendation 22:— The committee's present practice of automatically reviewing all applications should be discontinued.

REFERENCE CALLS AND DISCREET INQUIRIES

Recommendation 23:— Although the practice of making discreet inquiries about a candidate may have disadvantages, it plays an important rôle in the selection process and should be continued in the present form.

INTERVIEW PROCESS

Recommendation 24:— The established interview process, although lengthy, is fair, and should continue in its present form.

RANKING

Recommendation 25:— Candidates should be recruited and interviewed for specific vacancies and their names should be recommended to the Attorney General under the current ranking system.

CONFIDENTIALITY

Recommendation 26:— The committee's policy of strict confidentiality should be maintained. Nevertheless, because of the number of candidates who ask for information about the status of their application, an exception should be created for notifying unsuccessful candidates who,

- (a) have not been selected for an interview;
- (b) have been interviewed but not recommended; and
- (c) have been ranked and recommended by the committee but not appointed by the Attorney General.

MAINTAINING A POOL OF RECOMMENDED CANDIDATES

Recommendation 27:— Following notification in Recommendation 26, the names of unsuccessful candidates should be sent back to the committee's files but not maintained in a pool either by the Attorney General or by the committee.

EMPLOYMENT EQUITY

Recommendation 28:— Employment equity initiatives should continue to be taken to increase the representative nature of the judiciary.

— APPENDIX 2 —

PROCEDURE AND CRITERIA FOR APPOINTMENTS

Excerpt from *The Judicial Appointments Advisory Committee: Interim Report*, (September 1990), pages 9-21.

VII: PROCEDURES

Set out below is a step-by-step account of how the committee arrives at its recommendations for filling vacancies. These procedures are still evolving. The committee continues to wrestle with the problem of trying to be fair to every candidate and give full consideration to all appropriate candidates for each position despite the very large number of applications and the limited amount of time at its disposal. The committee would certainly welcome suggestions on how these procedures might be improved but would ask that those who make suggestions bear in mind the limited amount of time that a volunteer committee can devote to this task.

1. Notice of Vacancies

The committee does not begin a selection round until the Attorney General informs the committee's Chairperson that appointments will be made to certain positions. In the past, the Chairperson has usually discussed these positions with the Chief Judge of the Division concerned to ascertain any particular features of the position — for instance, extensive travel or a language requirement — that should be mentioned in the advertisement. Now that the Criminal and Family Divisions have been combined to form the new Provincial Division of the Ontario Court of Justice, these communications will be with Chief Judge Sidney B. Linden who heads the new combined court.

To date, the committee has not been informed of vacancies until they occur or are quite imminent. The committee's procedures for completing a selection round take about three months and following its recommendations several more weeks are required for selection by the Attorney General, consideration by the Ontario Judicial Council and final decision by the Cabinet. Often this means that judicial vacancies are unfilled for several months resulting in great inconvenience to the public. This problem has been discussed with the Attorney General and Chief Judge Linden. Steps are now being taken to anticipate retirements so that the committee can begin the selection process well in advance of a vacancy.

2. Advertising and Recruiting Candidates

Very early in its deliberations, the committee decided that it was important to make the committee and its work as well known as possible. Accordingly, in each round, the positions on which the committee has been asked to make recommendations have been advertised in the *Globe and Mail* or the *Toronto Star*, local newspapers in the communities where the vacancies exist, the *Lawyers Weekly* and the *Ontario Reports*. The last publication is received by all members of the Law Society; the *Lawyers Weekly*, although a national paper available only by subscription, is widely read by most Ontario lawyers. The advertisement describes the positions that are vacant and the method of application and gives those who are interested a month to submit a completed Personal Information Form. Copies of the four advertisements are included in Appendix 2.

The response to these advertisements has been remarkable. At the time of the first advertisement, the committee received 167 applications. By the end of the second, it had 281 applications on file. In round three, the number went up to 396 and by the end of the fourth round the committee had received completed information forms from 452 candidates. Although some of these applications are from individuals who had applied earlier to the Attorney General and had been notified of the new procedure, a great many are new candidates. The committee was told by a number of candidates whom it subsequently interviewed that it was the advertisement that made them aware of the opportunity of being considered for judicial appointment even though they had no political connections. The committee thinks the advertisements have contributed to making the judiciary accessible to a much wider range of qualified lawyers.

The committee has not relied entirely on advertisements to recruit good candidates. It has contacted organizations and groups in touch with lawyers from sectors of society that in the past have not been well represented on the Provincial Court. This effort reflects one of the committee's criteria printed on every advertisement, namely that the committee believes the composition of the judiciary should better represent the diversity of Ontario's population. Among those contacted are legal aid clinics, women's organizations, Franco-Ontarians, West Indian and native lawyers organizations. The committee feels that it should do more of this in the future. The purpose of these contacts is not to solicit applications from any particular lawyer but to have these organizations encourage lawyers whom they respect to apply.

The human rights legislation does not permit the committee to collect information about the ethnic or racial background of applicants. Thus, the committee does not have data on this aspect in its pool of applicants. It does, however, know that 12% of the applications have been submitted by women. A recent study reports that 18% of Ontario lawyers are women. The percentage of lawyers with 10 years professional experience (the statutory requirement) who are women is probably above 12%. When the committee began, only ten (4%) of the provincial judges were women. Although nine (32%) of the twenty-eight appointments resulting from the committee's recommendations were given to women, there is some progress to be made in obtaining applications from an appropriate number of women lawyers.

3. The Personal Information Form

The committee spent a good deal of effort designing a personal information form for all candidates to complete. It studied forms used in other jurisdictions and got some helpful ideas from these, especially British Columbia's. But it also made its own improvisations. The committee wanted information that is not usually included in the standard *curriculum vitae* or resumé, such as, the nature of the work and the experience gained in the various positions candidates have held. The committee was also interested in seeing how applicants expressed their reasons for wanting to become a judge and their appraisal of their own qualifications for being a judge. Copies of the English and French versions of the form the committee is now using are attached as Appendix 3.

Several applicants have sent their standard *curriculum vitae* and have refused to complete the committee's form. The committee has refused to consider these candidates. In its view, a person who refuses to fill out the form is not interested enough in the position to warrant consideration. This is especially so when the committee finds there are so many excellent lawyers who, not only complete the form, but do so very thoughtfully. Besides, it is impossible

to compare candidates who have not provided the basic written information that the committee needs.

This last point is important. The Personal Information Form serves more than the function of an application form; it also provides the information on which the committee bases its first “cut” of applicants. This first “cut” is to identify which candidates the committee will investigate further by way of contacting their referees and making other discreet inquiries. At the beginning, the committee hoped it would have been possible to contact referees and make inquiries about all applicants who met the statutory requirement of ten years’ professional legal experience. When, however, the committee was faced with the possibility of making six or seven calls on each of the 167 qualified applicants who responded to the first advertisement, the task seemed beyond it. This became even more evident as the applicant pool grew with subsequent rounds. So the committee decided that, on the basis of the written submissions alone, it would cut down the applicant pool for the next stage of collecting information.

At the end of the month within which candidates must apply, copies of the information forms of all applicants are sent to each committee member. Each member is also sent a list of all applicants from earlier rounds who have indicated that they are willing to serve in the areas currently advertised. The members individually then have ten days to two weeks to read through all relevant applications — for an average round there will certainly be more than 100 and perhaps closer to 200, each ten pages in length — and develop their own short list of the persons whom they consider to be outstanding candidates for each position. Generally, each of the members tries to arrive at a short list of five names for each position. These lists are then communicated to the chairperson who collates them onto a master sheet. The committee then applies the “rule of two”, which means that any name that appears on two or more lists goes on the list of persons about whom the committee will make further inquiries. This is not a hard and fast rule. If only one member has listed a particular candidate but feels strongly that this candidate should be given further consideration, the name is added to the list. Also, at this stage, the Attorney General has an opportunity to see the full list of candidates and indicate any one who he thinks merit being looked at further by the committee. At the end of this step in the process, the list of candidates to be looked at further will contain thirty-five to fifty names.

One further function is served by the Personal Information Form. On the first page, candidates indicate the areas of the province and the division of the court in which they prefer to serve and the additional areas where they are willing to serve. This information is stored in a computer data base so that, whenever new positions are advertised, the committee can automatically retrieve the names of persons who have previously applied and are available for these positions. The committee wants to ensure that these applicants are given as much consideration for the new positions as new applicants. Applicants are informed that, once their application is on file, it will remain active for three years. They are invited to send the committee information about changes in their career or community activities to be added to their file.

4. References and Discreet Inquiries

The committee decided that it did not want candidates to supply written letters of reference. In their experience, the members found that such letters were not very helpful. Almost invariably, they contained fulsome praise for the candidate without really providing much insight into the

person's strengths and not a whisper about possible weaknesses. Instead, the committee asks applicants to provide the names of four persons, one of whom should not be a lawyer or judge, whom the committee can contact on a confidential basis. At every stage in the process, committee members have taken every caution and every effort to maintain confidentiality. The committee stipulates that the referees should have up-to-date knowledge of the candidate's professional work or community activity. When the committee first began it found that some of the persons listed had not been advised by the candidate that their name had been given as a reference. Accordingly, the committee now requests candidates to advise their referees. The committee also writes to each of the referees to give them some background information about the committee and its criteria, and to advise them that a member of the committee may soon telephone them.

The chairperson assigns to each committee member the names of referees to be called. For the most part, the lawyer members call lawyers, Judge Walmsley and Professor Russell call judges and the other lay members call the non-lawyer referees. But this division of labour is not rigid. The committee also tries to have members concentrate their calls in their own region of the province.

The committee's experience with calls to referees is mixed. At first, the committee encountered some reluctance on the part of referees to talk to members of the committee, particularly to lay members. But now that the committee is better known and provides some advance information, the committee is getting better co-operation. Naturally, nearly all who are called are positive about the person who has named them as a referee. Some do more than that and give insightful comments on the particular strengths of the candidate and sometimes even suggest possible weaknesses. Unfortunately, a fair number of candidates submit names of very well known, even famous people who, it turns out, do not appear to know the applicant very well. These calls are not helpful. Since the committee has been sending its criteria to referees, the members have found that some calls lack spontaneity as the referee goes rather mechanically through the list of criteria.

For those candidates who have graduated beyond the first "cut", the committee, in addition to its calls to referees, also makes discreet inquiries through its own sources of information, such as, lawyers or judges whom committee members believe can furnish information on candidates' professional ability and character. This work is divided up among members of the committee, although the burden of it falls primarily on the lawyer and judge members. It is very important wherever possible to obtain these appraisals from a number of lawyers and judges. But the number cannot be too great, otherwise the confidentiality of the applicants' candidacy that the committee undertakes to preserve would be jeopardized. The committee members have about two weeks in which to call referees and make discreet inquiries.

The information the committee has received from these independent sources, who are often leading members of the bar and bench, has been most helpful. Because of the committee's undertaking to treat the information the independent sources give it in confidence, the committee cannot disclose their identity; but would like to thank them here — anonymously.

5. Interviews

When the inquiry process has been completed, the committee meets to share the information that the members have learned through their calls and to agree on a short list of candidates to be interviewed. This meeting usually takes a full day. Deciding which candidates to interview

is difficult because, at this stage, the committee usually has an embarrassment of riches — more excellent candidates than it can possibly interview. Nevertheless, the committee must reduce the list to about three interviews for each position to be filled. Each interview takes about an hour, so that for five vacancies, there will be fifteen hours of interviewing, which is about the limit of the committee's capacity. Nonetheless, sometimes the committee is persuaded to extend the interview list because it simply cannot justify dropping a particular candidate from consideration at this stage.

After the interview list is drawn up, the candidates listed are notified and interviews are scheduled for about ten days to two weeks hence. Prior to the interviews, the committee's administrative officer asks the Law Society to inform the committee of any disciplinary matters or serious complaints on the candidates' professional records.

The interviews take place back-to-back. Usually they take two days to complete. In its third round of completion, with thirteen positions open, the committee spread the interviewing over four days with two sessions, a month apart.

The interviews are conducted on a confidential basis and the committee takes pains to try to ensure that candidates do not meet each other entering or leaving the interview room. The committee fears it would lose many good candidates if confidentiality were not maintained. Each interview takes forty-five to fifty minutes. All committee members have an opportunity to ask questions, but with seven to ten in attendance, no member can raise more than a few points. The questioning is structured around the committee's criteria. A small portion of the interview concerns the candidate's professional experience as the committee has already obtained a fair amount of information on this from the written application and its telephone calls. More of the interview focuses on candidates' approach to community and legal issues and on their conception of the judicial office. The committee realizes that there is a bit of a "grape-vine" about its interviews, so it has been trying to vary the themes that different members pursue. The committee has also asked the recently appointed judges who have been through its interviews to help the committee in writing hypothetical scenarios that might be introduced into the interview process.

The committee finds the interviews a useful way of augmenting the information obtained from the information forms, the referees and the discreet inquiries. Sometimes they confirm, but often they alter, impressions that have been formed on the basis of the other sources of information. Since the candidates selected for interviews have exceptional qualifications, the main purpose of the interview stage is not to eliminate candidates but to assess their relative merits and rank them. Many of the candidates interviewed, who do not quite make the top of the committee's lists in one round, are so good that the committee decides to keep them in mind for other appointments in the future. Increasingly as time goes by and there are changes in the membership of the committee, it becomes difficult to compare candidates who have impressed the committee in earlier interviews with new candidates. To deal with this, the committee has re-interviewed candidates.

6. Recommendation to the Attorney General

Immediately following completion of the interviews of candidates for a set of positions, the committee decides on the recommendations it will make to the Attorney General. The recommendations take the form of ranked lists for each position. Normally two or three persons are recommended for each position.

The committee endeavours, through a sustained and open discussion of the persons whom it has just interviewed and others who impressed it in earlier interviews, to arrive at a consensus. But the committee is not a monolithic body. There are significant differences among the members as to values and priorities. This means that sometimes the committee must agree to disagree about the relative merits of candidates. When this occurs, the committee submits both the majority's ranking and deviations from that ranking to the Attorney General. The committee explains whether the ranking is very close or whether a particular candidate in its view is much better than any other. If the committee was not unanimous, it reports the number of members who supported each ranking but does not disclose how individual members voted. The report takes the form of a confidential letter written by the chairperson to the Attorney General.

The submission of that letter completes the Judicial Appointments Advisory Committee's role in the selection process for that particular group of vacancies. A letter is written thanking the candidates who were interviewed for their participation in the process and asks them for any suggestions on how it might be improved. This has brought the committee some valuable advice. The letter advises them that the recommendations have been submitted to the Attorney General from whom they will hear fairly soon if they are proposed for appointment.

7. The Attorney General's Response

The Attorney General has responded to the committee's recommendations quite quickly and within a few days to a week has selected the candidates to be proposed for appointment from the ranked lists. With only one exception, the Attorney General has selected the persons ranked highest by the committee or, where there has been a split, by the majority.

The one exception occurred in unusual circumstances. Because none of the judges serving the particular region could conduct trials in French and there was a significant Francophone population in the area, the Attorney General was determined to appoint a fluently bilingual person to the position. He made this known to the community and to the committee. The committee's first recommendation for this position did not have a fully bilingual person at the top of its list. The Attorney General decided not to appoint any of the persons on this list and asked the committee if it could recommend a strong bilingual candidate. The committee then submitted the name of a bilingual candidate who was highly ranked but when the Attorney General received negative comments on the individual from the Judicial Council, the appointment was not made. The committee then endeavoured to generate some additional applications from bilingual candidates. It interviewed several more candidates and eventually was able to recommend a fully bilingual lawyer with outstanding qualifications who was then appointed to the position.

In two other cases, the committee's top ranked candidate was not appointed. The first instance occurred when the Judicial Council commented negatively on the candidate. The other occurred when the top candidate on the committee's list was selected by the Attorney General but declined the appointment.

8. The Ontario Judicial Council

As explained in Part II of this report, the Ontario Judicial Council continues to play a role in the judicial appointment process. The *Courts Of Justice Act* requires that the Attorney General obtain the Council's "comments" on any person whom he is proposing for appointment to the Provincial Court [now the Ontario Court of Justice (Provincial Division)]. Since the establishment of the Judicial Appointments Advisory Committee, the Attorney General has submitted the name

of the person selected from the committee's list to the Council for its advice. The names are submitted in "grey books" along with some basic biographical information. At its next scheduled meeting following receipt of this information, the Council interviews the persons named and then, through its chairperson, the Chief Justice of Ontario, gives its comments to the Attorney General.

Of the thirty names submitted to the Council since the committee's inception, two have been commented on negatively and as a result were not recommended by the Attorney General for appointment by the Lieutenant Governor in Council. Since the Council's comments are given on a confidential basis, they are not available to the committee. Nevertheless, the Chief Justice, without disclosing details, did inform the chairperson of Judicial Appointments Advisory Committee about the general areas of concern.

In fairness to all concerned, the details of these cases should not be discussed in a public report. Suffice it to say that the committee has expressed to the Attorney General its concerns about the accountability of the Ontario Judicial Council in the appointment process. The committee would find it helpful to have some statement of the criteria the Council applies or perhaps a statement of the Council's views on the Judicial Appointments Advisory Committee's criteria.

9. The Lieutenant Governor in Council

Under the *Courts of Justice Act*, provincial judges are formally appointed by the Lieutenant Governor in Council, that is, by the Cabinet. The names of proposed appointees are submitted for cabinet approval as soon as possible following approval by the Ontario Judicial Council. The Lieutenant Governor in Council has appointed all those selected by the Judicial Appointments Advisory Committee and approved by the Ontario Judicial Council. The committee regards this as another indication of the total absence of political interference in the arrangements now in place in Ontario for appointing judges to the Ontario Court of Justice (Provincial Division).

VIII: CRITERIA

Part of the committee's mandate has been to develop criteria for the selection of provincial judges. The committee began to work on this at its earliest meetings. The academic literature on the subject was consulted. Various members of the committee made proposals. A draft statement was drawn up and circulated to judges and lawyers for comment. The committee now has a statement of criteria that it can employ. This statement is sent to referees and to candidates before their interviews. The committee recently published the criteria along with its advertisement for the fourth round of vacancies. This statement is by no means cast in stone. Through this report, the committee again invites suggestions on how it might be improved.

The current summary statement of the criteria is set out below:

CRITERIA FOR EVALUATING CANDIDATES

Professional Excellence

- ☐ A high level of professional achievement in the area(s) of legal work in which the candidate has been engaged. Experience in the field of law relevant to the division

of the Provincial Court on which the applicant wishes to serve is desirable but not essential.

- ☐ Involvement in professional activities that keep one up to date with changes in the law and in the administration of justice.
- ☐ An interest in or some aptitude for the administrative aspects of a judge's role.
- ☐ Good writing and communications skills.

Community Awareness

- ☐ A commitment to public service.
- ☐ Awareness of and an interest in knowing more about the social problems that give rise to cases coming before the courts.
- ☐ Sensitivity to changes in social values relating to criminal and family matters.
- ☐ Interest in methods of dispute resolution alternative to formal adjudication and in community resources available for participating in the disposition of cases.

Personal Characteristics

- ☐ An absence of pomposity and authoritarian tendencies.
- ☐ Respect for the essential dignity of all persons regardless of their circumstances.
- ☐ Politeness and consideration for others.
- ☐ Moral courage.
- ☐ An ability to make decisions.
- ☐ Patience and an ability to listen.
- ☐ Punctuality — good regular work habits.
- ☐ Good health.
- ☐ A reputation for integrity and fairness.
- ☐ Not involved in serious, unresolved professional complaints, civil actions or outstanding financial claims such as unpaid taxes.

Demographic

- ☐ The provincial judiciary should be reasonably representative of the population it serves. This requires overcoming the serious under-representation of women and several ethnic and racial minorities.

Career Plans

- ☐ The provincial judiciary should be open to those who may wish to serve for a limited number of years and resign before reaching retirement age as well as those who wish to finish their professional career on the bench.

Of course, as with any general set of criteria, much depends on how they are interpreted and applied. Although there are bound to be differences in the way committee members apply these criteria, the committee will try to indicate some principles of interpretation that are followed.

The first point is that the committee is looking for candidates who are excellent in the three basic aspects that it considers: professional achievement, community awareness and personality. For instance, none of the committee members would want to recommend for a judicial appointment a lawyer who, although deeply involved in community activity and of outstanding character, nevertheless was not well regarded by judges and lawyers familiar with the candidate's professional work. By the same token, the committee would not recommend a lawyer with a sterling professional reputation but who demonstrated indifference to the way that courts affect the society they serve and came across as crusty, disdainful and arrogant.

In the professional area, the committee does not have a fixed idea about the degree of specialized expertise required. A lawyer with a great deal of experience and impressive accomplishments in either the field of criminal law or family law would be regarded as a real asset to the Provincial Court bench. But the committee has also placed lawyers at the top of its list lawyers who have not had this kind of specialized experience but have given evidence of having very good general legal skills and a real capacity for learning. Now that the two divisions of the Provincial Court have been amalgamated into the Provincial Division of the Ontario Court of Justice, the committee thinks there is an even stronger case for staffing this court with a combination of specialists and generalists.

With regard to community involvement and awareness, the committee recognizes that it would be unreasonable to insist on a high level of participation in community organizations for every candidate who is to be highly recommended. Often there are personal circumstances — for instance, major family responsibilities — that leave little time for volunteer work in the community. What is most important to the committee in this area is evidence of an awareness of and interest in the major social issues on which courts administering criminal justice and dealing with family issues have such an impact. The committee is not looking for pat answers to these issues but it is looking for candidates who are well informed and genuinely concerned about them.

The committee's list of desirable character traits may seem to describe a paragon of virtue to which few could aspire. The committee does not expect all good candidates to have all of these qualities in abundance. At the very least, the committee is on the lookout for indicators of what it calls "judgitis", that is, characteristics of judges that attract the most frequent complaints. Foremost among these is a tendency to get carried away with the power and authority of judicial office and the inability to recognize the difference between dignity and pomposity, or between firmness and arrogance. Of course, no selection process, however meticulous, could examine candidates so closely as to ensure that no one appointed would ever be impatient, intolerant, humourless or dithering. But the committee does think it worthwhile to try as hard as possible to avoid having persons appointed who show clear signs of having some of these qualities that can render even the most brilliant lawyer ill-qualified for the judicial role.

Besides these personal qualities, the committee is also concerned about the representative nature of the Ontario judiciary. The committee believes the judiciary will better serve the community if, in a sociological sense, it is reasonably representative of that community. The

committee believes this for two reasons. First, it is important that the perspectives of the various racial and ethnic groups that make up our society, and the outlook and experience of women as well as men should influence how justice is administered. Judges have a great deal of discretion in interpreting and applying the law. In the Ontario Court of Justice (Provincial Division), this is particularly true with regard to sentencing and the resolution of family problems. This discretion will be exercised more effectively and fairly when the judiciary is not dominated by a single race, or ethnic group or gender. Second, the judiciary is likely to be more credible when significant sections of the community do not appear to be excluded from its membership. Judges of the Ontario Court of Justice (Provincial Division) exercise great powers; they can impose years of imprisonment on a citizen and authorize the removal of children from the custody of their parents. Those who are subject to such decisions are likely to have more confidence in their fairness when they see members of their own social group appointed to the court that makes them.

The committee does not pursue the objective of improving the representative nature of the judiciary by setting numerical quotas. Nor does the committee think professional quality or personal aptitude should be sacrificed in order to obtain a more representative judiciary. The committee is on the lookout for outstanding candidates from groups that it has reason to believe are seriously under-represented on the Ontario Court of Justice (Provincial Division). The committee will not, however, recommend a candidate from an under-represented group ahead of one who is not, if the latter, in all other respects, is clearly better qualified.

Finally, one other element of the committee's stated criteria refers to career plans. Here the committee wishes to make it clear that it welcomes applications both from those who would like to serve as a judge until retirement and those who plan a shorter judicial career of, say, five or ten years. The committee has included this point because it was advised by both judges and lawyers about the frequency of judicial "burn-out". The problems with which provincial judges deal, day in and day out, year in and year out, are often difficult and depressing. The committee can understand how, after a decade or two of this, a judge may wish a change of career. Of course, once appointed there is no legal obligation to resign before retirement age. The Law Society has assured the committee that its rules create no impediment for provincial judges who wish to resign and return to private practice.

— APPENDIX 3 —

**JUDICIAL APPOINTMENTS RECOMMENDED BY THE JUDICIAL APPOINTMENTS
ADVISORY COMMITTEE: JULY 1989 — AUGUST 1990**

Name	Location	Effective Date
Anderson, Charles	Brockville	15 August 1990
Baig, Dianne	Fort Frances	2 April 1990
Bonkalo, Annemarie	Brampton	2 April 1990
Bovard, Joseph	Toronto	31 December 1989
Crawford, James	Oshawa	1 June 1990
Flaherty, Roderick	Dryden	2 April 1990
Glaude, Normand	Elliott Lake*	17 April 1990
Hatton, Mary Jane	Toronto	2 April 1990
Knazan, Brent	Toronto	15 August 1990
Lenz, Kenneth	Simcoe/Norfolk	4 July 1989
Linden, Sidney B.	Toronto	25 April 1990
Lindsay, Eric S.	Toronto	1 September 1990
Linhares de Sousa, Maria	Ottawa	4 July 1989
Livingstone, Deborah	London	31 December 1989
MacPhee, Bruce	Brampton	2 April 1990
Main, Robert	Barrie	2 April 1990
Masse, Rommel	Ottawa*	4 July 1989
McGowan, Kathleen	St. Catharines	1 June 1990
Morgan, J. Rhys	Toronto	15 August 1990
Newton, Petra	Toronto	31 December 1989
Ormston, Edward	Toronto	31 December 1989
Reinhardt, Paul	Toronto	2 April 1990
Robson, M. Wendy	Peterborough	4 July 1989
Shamai, Rebecca	Brampton	2 April 1990
Stone, David	Oshawa	1 June 1990
Westman, Colin	Kitchener	1 June 1990
Wolder, Theo	Brampton	1 June 1990
Zabel, Bernd E.	Hamilton	24 April 1990

* denotes bilingual position

— APPENDIX 4 —

**JUDICIAL APPOINTMENTS RECOMMENDED BY THE JUDICIAL APPOINTMENTS
ADVISORY COMMITTEE: SEPTEMBER 1990 — JUNE 1992**

Name	Location	Effective Date
Allen, James Elloit	Brampton	15 November 1991
Bentley, Paul	Toronto	1 June 1992
Budzinski, Lloyd	Brampton	1 April 1992
Carr, Ralph	Sudbury	1 July 1991
Cavion, Bruno	Brampton	15 November 1991
Cole, David	Scarborough	1 March 1991
Dunbar, Mary F.	Brampton	1 February 1991
Fairgrieve, David	Brampton	21 December 1990
Hackett, Donna G.	Scarborough	21 December 1990
Hansen, Inger	Kitchener	1 February 1991
Hardman, Paddy	Kitchener	1 March 1991
Hryn, Peter	Toronto	1 June 1991
Hunter, Stephen	Ottawa	1 June 1991
Johnston, Karen	Oshawa	1 July 1991
Jones, Penny	Toronto	15 July 1991
Khawly, Ramez	Sarnia	1 December 1991
Khoorshed, Minoo	Toronto	1 June 1992
Lane, Marion	Brampton	1 February 1991
Lester, Ronald	Thunder Bay	1 March 1991
Marshman, Mary	Windsor	15 July 1991
Nicholas, Dianne	Ottawa	1 June 1991
Phillips, Douglas	Windsor	1 March 1991
Ratushny, Lynn	Ottawa	1 March 1991
Ray, Sheila	Toronto	15 April 1992
Ready, Elinore	Brampton	21 December 1990
Roberts, Marietta	Brampton	1 March 1991
Rogers, Sherrill	Newmarket	15 July 1991
Rosemay, Vibert	Brampton	1 December 1991
Salem, Harvey	Scarborough	1 March 1991
Schnall, Eleanor	London	1 March 1991
Sheppard, Patrick	Newmarket	1 June 1991
Simmons, Janet	Brampton†	21 December 1990
Stead, Brian	Simcoe	1 July 1991
Taillon, Raymond	Oshawa	1 July 1991

† Subsequently appointed to the Ontario Court (General Division)

Timms, David Roger	Oshawa	1 March 1991
Vaillancourt, Charles	Downsview	21 December 1990
Vyse, Diane Terry	Cambridge	1 March 1991
Waldman, Geraldine	Brampton	15 November 1991
Whetung, Timothy	Peterborough	1 December 1991

— APPENDIX 5 —

**JUDICIAL APPOINTMENTS RECOMMENDED BY THE JUDICIAL APPOINTMENTS
ADVISORY COMMITTEE: JULY 1992 — DECEMBER 1993**

Name	Location	Effective Date
Atwood, Hugh	Brampton	4 January 1993
Austin, Deborah	Sarnia	1 December 1992
Bigelow, Robert	Toronto	9 August 1993
Blacklock, Jim	Brampton	25 January 1993
Blishen, Jennifer	Ottawa	15 January 1993
Casey, Jeff	Toronto	21 December 1992
Cohen, Marion	Toronto	9 August 1993
Fraser, Hugh	Toronto	3 May 1993
Gauthier, Louise	Northeast Region	15 August 1992
Katarynych, Heather	Central South Region	1 July 1993
Kerrigan-Brownridge, Jane	Brampton	15 January 1993
Marin, Sally	Toronto	9 August 1993
Minard, Ronald	Newmarket	5 April 1993
Morten, Marvin	Toronto	5 July 1993
Omatsu, Maryka	Toronto	1 February 1993
Otter, Russel	Toronto	5 July 1993
Pockele, Gregory	Stratford	2 November 1992
Rawlins, Micheline	Windsor	15 October 1992
Richards, Ronald	Toronto	21 December 1992
Scott, Margaret	Oshawa	15 December 1993*
Sparrow, Geraldine	Toronto	15 January 1993
Woolcott, Margaret	Brampton	4 January 1993
Wright, Peter	East Region	5 July 1993

* Date of Order-in-Council

— APPENDIX 6 —

A PROFILE OF THE JUDICIAL APPOINTMENTS ADVISORY COMMITTEE MEMBERS

Associate Chief Judge Robert Walmsley, Toronto — Committee Chair

Judge Walmsley was called to the Bar in 1954 and started his legal career as a partner in a law firm in Picton, Ontario. He also acted as a part-time judge in the eastern region and was appointed a provincial judge in August 1968. He was subsequently appointed as the senior judge for Eastern Region and then the Associate Chief Judge of the Provincial Court (Family Division). Judge Walmsley is the representative on the committee nominated by the Ontario Judicial Council. He was appointed Chair of Committee in July 1992 by the Attorney General, the Honourable Howard Hampton. In August 1993, he retired from full-time judicial duties but continues to preside on a part-time basis in the Ontario Court (Provincial Division).

Professor Emily Carasco, Windsor (presently on leave of absence) — Committee Chair, 8 April 1992 - 30 June 1992

Professor Emily Carasco brings extensive legal experience to the Committee. An associate professor at the Faculty of Law, University of Windsor, she teaches family law and is actively involved in a number of projects related to the status of women and access to justice. Professor Carasco is a member of the Board of Directors of the Ontario Confederation of University Faculty Associations and of the Gender Issues Committee of the Canadian Bar Association. In addition, she is also a member of the Board of Directors of the South Asian Centre and the Windsor Committee, National Organization for Visible Minorities. Professor Carasco has a number of publications to her credit pertaining to the rights and status of children, women and minorities.

Denise Korpan, London

Called to the Ontario Bar in 1981, Ms. Korpan is a partner with the firm of Siskind, Cromarty, Ivey and Dowler. Ms. Korpan practises family law, estate litigation and is an Official Guardian representative for children. She is also an instructor at the Bar Admissions Course in London. She was selected as the Attorney General's lawyer-representative on the Committee.

The Reverend David McCord, Ottawa

After serving pastorates in rural and inner city settings, Mr. McCord spent ten years as a federal penitentiary chaplain. In 1974, he became the first executive director of Church Council on Justice and Corrections. The Council, represents ten national churches and is made up of criminal justice practitioners from all levels of the system. It is primarily concerned with policy analysis and research and the development of community based educational resources for local programming and animation. Church Council members are regularly called upon by governments for consultation regarding questions of policy and the development of legislation. They also resource church committees dealing with various aspects of Canadian criminal justice such as family violence and crime prevention. Mr. McCord retired from Council in September 1992 and maintains an active interest in community affairs.

Michelle Rocheleau, Timmins

Called to the Ontario Bar in 1985, Ms. Michelle Rocheleau is a partner in the firm of Evans, Bragagnolo and Sullivan, in Timmins. Ms. Rocheleau has a general law practice with emphasis on family law and estates. She is also a member of the *Association des juristes d'expression française de l'Ontario*, an association of lawyers and judges devoted to promoting the use of French in the justice system in Ontario.

Robert Carter, Q.C., Toronto

Called to the Ontario Bar in 1962, Mr. Carter has been a Bencher of the Law Society of Upper Canada since 1975 and is its representative on the Committee. He is a partner in the firm of Carter, McCombs and Minden and specializes in the practice of criminal law. Since 1966, Mr. Carter has been actively involved in legal education in various rôles. From 1966 until recently he was the "Head" of the Criminal Procedure Section of the Bar Admission Course, Co-Chair, lecturer and panellist for the Law Society of Upper Canada, Department of Continuing Education from 1966 until 1993, and the Federation of Criminal Law Societies Annual Continuing Education Course from 1974 until 1993, and is the Chair of the Admissions Committee.

The Honourable John D.D. Evans, Regional Senior Judge, Central East Region

Judge Evans was called to the Ontario Bar in 1974. From 1974, he was in private practice specializing in criminal law. In 1984, he was appointed a judge to preside over the Provincial Court (Criminal Division) and in 1990, became the Regional Senior Judge of the Ontario Court (Provincial Division), Central East Region. Judge Evans is the representative of the Ontario Judicial Council on the Committee, Chair of the Judicial Conduct Committee, a member of the Chief Judge's Executive Committee, and a member of the Board of Governors, American Judges Association.

Bernice Dubec, Thunder Bay

Bernice Dubec is Executive Director of Wequedong Lodge of Thunder Bay. The Lodge is an urban Aboriginal service-delivery agency. She has been actively involved in aboriginal community development for nineteen years. This involvement has provided an opportunity to work in many areas, including justice. She has served as a Council member of the Ontario Native Council on Justice for a three-year term. She was founding member of Thunder Bay's first legal clinic. She served as a member of the Policing and Community Relations for two years. The quality of the administration of justice and the public confidence in the justice system remain priority interests for her.

James Douglas Grenkie, Q.C., Morrisburg

Called to the Ontario Bar in 1970, Mr. Grenkie is a general practitioner in Morrisburg and a partner in the firm of Gorrell, Grenkie, Leroy & Remillard with offices in Morrisburg, Cardinal, and Ingleside and also a partner in the firm of Cass, Grenkie in Chesterville. Mr. Grenkie also serves as part-time Crown Attorney both provincially and federally. He is an active member

of the Morrisburg & District Lions Club, and the S.D.&G. Cornwall Shrine Club (Karnak Temple Montreal). He is a former President of Eastern District of the Cancer Society-Ontario Division and founding President of the Upper Canada Playhouse. He is a Past President of the Canadian Bar Association — Ontario and is its representative on the Committee.

Nancy E. Hansen, M.A., Canadian Studies (Social Policy), Ottawa

Ms. Hansen is beginning studies towards a Ph.D. in applied Social Science at Stirling University, Scotland. She teaches in the Department of Law at Carleton University on a part-time basis (Disability and Civil Rights, Criminal Law) and has a term position with the Health and Activity Limitation Survey at Statistics Canada. Ms. Hansen is a member of the Canadian Disability Rights Council Legal Committee.

Alva Orlando, Toronto

Called to the Ontario Bar in 1989, Ms. Orlando practises law in a legal clinic — York Community Services — specializing in refugee law, landlord and tenant law, social assistance law and family violence. She is involved in public education and law reform activities in areas of family violence and refugee law and is Chair of the Inter-Clinic Workgroup on Violence against Women and Children.

Leela Madhava Rau, London

Ms. Madhava Rau has been the University of Western Ontario's first Race Relations Officer since June 1991. She is involved in a number of community anti-racism initiatives, including her position as a member of the Board of Directors of the London Cross-Cultural Learner Centre. Ms. Madhava Rau is completing a Ph.D. in Social Anthropology at the University of Cambridge, England and continues her academic pursuits in the area of race and gender relations, with specific reference to the South Asian communities in Canada and Britain.

— APPENDIX 7 —

JUDICIAL CANDIDATE INFORMATION FORM



PLEASE READ CAREFULLY BEFORE COMPLETING
JUDICIAL CANDIDATE INFORMATION FORM

JUDICIAL APPOINTMENTS ADVISORY COMMITTEE

The Judicial Appointments Advisory Committee welcomes the interest of qualified persons wishing to be considered for appointment to the position of judge of the Ontario Court of Justice (Provincial Division).

The Committee's responsibility is to recommend to the Attorney General those persons it considers best qualified to fill vacancies occurring in the Provincial Division. The Committee asks anyone who is interested in being considered for an appointment to complete the attached Judicial Candidate Information Form **IN TYPEWRITTEN FORM ONLY**. The completed form should be sent to:

The Secretary
Judicial Appointments Advisory Committee
720 Bay Street, 2nd Floor
Toronto, Ontario, M5G 2K1

The Committee requests that you **USE ONLY** the space provided on the form for career information and **DO NOT** attach a separate curriculum vitae to form part of the application form.

The Committee requests that **NO** other supporting material, including reference letters, be submitted. Please provide the names of **NO MORE** than four referees. Your referees should include one or more persons who have had direct and recent experience with your professional work and one or more persons who have had direct and recent experience with your participation in community activities. Please be advised that some or all of your referees will possibly be contacted by members of the Committee.

THE RELEASE OF INFORMATION form directed to the Law Society of Upper Canada and/or other Law Societies, together with the **SECURITY RELEASE** form attached to the Judicial Candidate Information form **MUST** be executed by each candidate.

All information collected will be kept in confidence by the Committee. The Committee may wish to obtain information from other sources. In making these inquiries, every effort will be made to maintain confidentiality.

If you wish to identify yourself as a member of traditionally under-represented group, please do so.



RELEASE OF INFORMATION

I, _____, having applied to the Judicial Appointments Advisory Committee for consideration for an appointment as a Provincial Court Judge, authorize the Law Society of Upper Canada and/or any other Law Society of which I am a member, to furnish to the Committee all details of formal and informal complaints or charges, insurance or compensation claims, copies of those complaints, charges or claims and the result of such complaints, charges or claims and the present status of same.

I release the Law Society and its staff from any and all liability of every nature and kind arising from the release of information and documents to the Committee pursuant to this Release.

Dated at _____, this _____ day of _____, 1993

Signature



SECURITY RELEASE
ONTARIO COURT (PROVINCIAL DIVISION)
JUDICIAL APPOINTMENT APPLICATIONS

TO THE APPLICANT:

Please read the information concerning security procedures with respect to your application for appointment as a judge of the Ontario Court (Provincial Division). After reading it, please sign the Consent Statement. (on back)

It is our policy to conduct security checks on all individuals seeking appointment as a judge of the Ontario Court (Provincial Division). Information collected is maintained in the strictest confidence.

The security check consists of a name search through the Canadian Police Information Centre (C.P.I.C.) to obtain information on criminal convictions.

DISCLOSURE FORM

If you have been found guilty of a criminal offence for which you have not received a pardon under the Criminal Records Act, please write the details in the space below, place the form in a sealed envelope marked "*Private and Confidential*" and return it to:

Ms. Ann Kelly
Committee Secretary
Judicial Appointments Advisory Committee
2nd Floor, 720 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2K1

Please note that you do not have to disclose any details of an offence for which a pardon has been granted and not revoked or an offence under any provincial enactment.

Details: _____

I have read the above and understand the request for disclosure. The details are accurate to the best of my knowledge.

Applicant's Signature

Date

CONSENT STATEMENT

- A. Pursuant to s. 39(1) of the Freedom of Information and Protection of Individual Privacy Act, I hereby authorize a security check, through the Canadian Police Information Centre (C.P.I.C.).

Signature of Candidate

Date:

DECLINE TO CONSENT

- B. I decline to authorize a security check

Signature of Candidate

Date:

- C. Please provide the following information.

Full name:

Last Name

Given Names

Previous Surnames/
Maiden Names
(if Applicable):

Date of Birth:

Y M D

Current Address:

Street Name and Number

City

Province



Judicial
Appointments
Advisory Committee

JUDICIAL CANDIDATE INFORMATION FORM

THIS APPLICATION MUST BE TYPED

1. Personal Information:

Name: _____

Residential address: _____

_____ Phone No. _____

Business address: _____

_____ Phone No. _____

Sex: _____ (Optional) Date of Birth: _____ (Optional)

Date and Province of call to bar: _____

Languages spoken or written other than English:
(indicate level of proficiency - read, write, speak)

Current Speciality of Law: _____

Preferred area of judicial assignment: Criminal Law _____ Family Law _____ Both _____

Geographical Location(s) applied for: _____

I, _____, hereby authorize the Ontario Judicial Appointments Advisory Committee to make discreet inquiries with respect to my suitability and qualifications for judicial appointment from any source at the appropriate stage of the committee's deliberations.

Signature

Date

2. Professional and Employment Experience:

In chronological order give a brief account of each position you have held beginning with your pre-law work experience. For each position indicate the years you held it and describe briefly the general nature of the work you did and the experience you gained.

(a) Pre-law and Non Legal Experience:

(b) Legal Career Experience:

3. Community and Civic Activities:

Give an account of any community or civic activities in which you have been involved outside of those associated with the legal profession. THE COMMITTEE IS PARTICULARLY INTERESTED IN ACTIVITIES WHICH IN YOUR VIEW SHED LIGHT ON YOUR SUITABILITY FOR A JUDICIAL APPOINTMENT.

4. Participation in Professional Associations:

Provide information on your membership in any professional associations, including those associated with the legal profession. Advise of those in which you have been more than a fee paying member (e.g. serving on committees, holding an executive position).

5. Publications:

The Publications you list here need not be confined to writings on legal topics.

6. Personal Suitability:

- (a) Please advise of any matters such as past or present health problems, civil claims or serious financial difficulties, and if you ever been charged with a criminal offence of which you have not been acquitted.

- (b) Please advise of any claims or complaints presently on file with the Law Society of Upper Canada or any other Law Society.

7. Reasons for interest in a judicial position:

- (i) Please explain why you are interested in serving on the Provincial Bench.

-
7. (ii) What aspects of your education, experience and character would most assist you in discharging the responsibilities of a judge?

8. Education:

- (a) Secondary school - name and location of schools attended:

- (b) University other than law school:

(i) name/location from/to degree/diploma

major subject(s) _____

extracurricular activities _____

scholarships/awards _____

(ii) name/location from/to degree/diploma

major subject(s) _____

extracurricular activities _____

scholarships/awards _____

- (c) Law School:

name/location from/to degree

area(s) of special interest _____

extracurricular activities _____

scholarships/awards _____

- (d) Post Graduate Studies in Law:

name/location of institution from/to degree

focus of study _____

- (e) Continuing Education After Call to Bar

courses taken _____

REFEREES - INCLUDE ADDRESS AND TELEPHONE NUMBERS

The Committee DON'T require any reference letters. Please provide the names of ONLY FOUR referees. Your referees should include one or more persons who have had direct and recent experience with your participation in community activities and one or more who have had direct and recent experience with your professional work. Please be advised that some of your referees will possibly be contacted by members of the Committee.

All information will be kept in confidence by the Committee. The Committee may wish to obtain information from other sources. In making these inquiries, every effort will be made to maintain confidentiality.

PLEASE SPECIFY WHETHER YOUR REFEREES ARE "LAW-RELATED" or "OTHER" and provide both their residential and business telephone numbers.

1. Name: _____

Address: _____

Business No. _____ Residential No. _____

2. Name: _____

Address: _____

Business No. _____ Residential No. _____

3. Name: _____

Address: _____

Business No. _____ Residential No. _____

4. Name: _____

Address: _____

Business No. _____ Residential No. _____

LE COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NOMINATIONS À LA
MAGISTRATURE

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

pour la période du

1^{er} juillet 1992 au 31 décembre 1993

Toronto, Ontario
Janvier 1994

Les personnes qui voudraient faire des suggestions au sujet de la procédure ou des critères de sélection du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature peuvent adresser leurs commentaires par écrit à:

La présidence
Comité consultatif sur les nominations à la magistrature
2^e étage
720, rue Bay
Toronto, Ontario
M5G 2K1

Publications antérieures du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature:

- *Rapport provisoire* (septembre 1990);
- *Rapport final et recommandations* (juin 1992).

TABLE DES MATIÈRES

Lettre d'accompagnement	vii
Sommaire	ix
Introduction	xi

PARTIE I

ANALYSE DES NOMINATIONS EFFECTUÉES

1. Nominations à la magistrature: 1 ^{er} juillet 1992 au 31 décembre 1993	1
2. Aperçu des nominations: 1 ^{er} janvier 1989 au 31 décembre 1993	1
3. Recrutement des candidats	3

PARTIE II

LES PROPOSITIONS LÉGISLATIVES

4. Projet de loi 136	4
5. Évaluation de la performance des juges	5
6. Procédure	6
7. Composition du Comité et durée de son mandat	6
8. Confidentialité	6
9. Rôle du Conseil de la magistrature de l'Ontario	7

PARTIE III

QUESTIONS DE PROCÉDURE ET ORIENTATIONS

10. Introduction	8
11. Maintien d'une réserve de candidats recommandés	8
12. Signalement des postes vacantes	9
13. Candidatures	10
14. Communication avec les candidats	10
15. Rôle du Barreau du Haut-Canada	11

16. Procédure et critères de nomination	12
16.1 Excellence professionnelle	12
16.2 Caractéristiques personnelles	12
16.3 Sensibilisation aux questions communautaires	13
16.4 Considérations démographiques	13
16.5 Plans de carrière	13
17. Évaluation des candidats	13
18. Changements dans la composition du Comité	14
19. Personnel de soutien	15
CONCLUSION	16

APPENDICES

1. Recommendations (extrait du <i>Rapport final</i> de juin 1992)	19
2. Procédure et Critères de nomination (extrait du <i>Rapport provisoire</i> de septembre 1990)	23
3. Nominations effectuées entre juillet 1989 et août 1990	35
4. Nominations effectuées entre septembre 1990 et juin 1992	37
5. Nominations effectuées entre juillet 1992 et décembre 1993	39
6. Profils des membres du Comité	41
7. Formule de renseignements sur les candidats à la magistrature	45

le 31 janvier 1994

Madame Marion Boyd
Procureure générale et ministre
déléguee à la Condition féminine
11^e étage
720, rue Bay
Toronto (Ontario)
M5G 2K1

Madame,

Le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature a l'honneur de vous présenter son rapport sur les travaux qu'il a entrepris relativement à tous les aspects de la recommandation au Procureur général de candidats aptes à occuper la charge de juge de la Cour de l'Ontario (Division provinciale). Ce troisième rapport présenté par le Comité vise la période du 1^{er} juillet 1992 au 31 décembre 1993.

Respectueusement,



Robert J. K. Walmsley
Juge en chef adjoint
Président

SOMMAIRE

Le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature exerce ses fonctions depuis janvier 1989. Au cours des cinq dernières années, l'actuel procureur général, l'honorable Marion Boyd, ainsi que ses prédécesseurs, l'honorable Ian Scott et l'honorable Howard Hampton, ont nommé quatre-vingt-dix juges en se fondant sur les recommandations du Comité. Vingt-trois de ces nominations ont été faites entre le 1^{er} juillet 1992 et le 31 décembre 1993, la période visée par le présent rapport.

Voici les points saillants des travaux du Comité:

- **Nominations:**— Sur les vingt-trois juges nommés entre le 1^{er} juillet 1992 et le 31 décembre 1993, douze étaient des femmes, deux étaient francophones et quatre faisaient partie des minorités visibles. Chacun des juges nommés comptait parmi les candidats recommandés par le Comité, et les nominations étaient fondées en premier lieu sur le critère de l'excellence professionnelle, puis sur les autres critères indiqués à l'*appendice 2* du présent rapport.
- **Texte législatif:**— Le Comité a été établi en 1989 à titre de projet pilote d'une durée de trois ans. Le législateur ontarien semble disposé à lui donner une existence juridique au moyen du *projet de loi modifiant des lois en ce qui concerne les tribunaux judiciaires*¹ (ci-après, dans le présent rapport, le projet de loi 136). Le projet de loi 136 devrait entrer en vigueur au cours de 1994. Il englobe nombre des recommandations faites par le Comité dans son *rapport* de juin 1992, notamment celles qui traitent de la procédure, des critères de nomination, de la composition du Comité et de la sélection des membres. L'objet de telles recommandations était de faire en sorte que le Comité soit à l'abri de toute pression et de tout parti pris et qu'il soit représentatif de la population de l'Ontario.
- **Procédure:**— Au cours de la période visée par le présent rapport, le Comité s'est constamment appliqué à revoir et mettre à jour ses procédures, et cela afin de garantir l'équité dans le choix de ses membres, de faciliter l'adoption rapide de recommandations et de le mettre à l'abri de tout parti pris ou favoritisme. Il a aussi examiné les critères de nomination, qui d'ailleurs ont peu varié depuis qu'ils ont été établis pour la première fois en 1989.

1. Projet de loi 68, 3^e session, 35^e législature — Première lecture le 7 juillet 1993. Déposé de nouveau durant la même session comme projet de loi 136 — Première lecture le 14 décembre 1993.

INTRODUCTION

Le gouvernement de l'Ontario a constitué le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature au mois de décembre 1988, à titre de projet pilote d'une durée de trois ans. L'honorable Ian Scott avait alors défini ainsi le mandat du Comité:²

D'une part, élaborer et recommander des critères détaillés valides et utiles pour la sélection des futurs juges, en veillant à ce que les meilleurs candidats soient considérés; d'autre part, soumettre à une entrevue les candidats qu'il aura choisis ou que le procureur général lui aura recommandés, et faire des recommandations.

Le Comité a présenté un *rapport provisoire* en septembre 1990, puis un *rapport final* et des recommandations en juin 1992, à la fin de la période du projet pilote. Les membres acceptèrent de poursuivre leurs travaux jusqu'à ce qu'un texte de loi donne une existence permanente au Comité. Ce texte de loi devait être déposé durant l'automne de 1992. Divers contretemps ont empêché le dépôt du texte de loi, notamment la nécessité de procéder simultanément à d'autres grandes réformes du système judiciaire. Le 14 décembre 1993, le gouvernement déposait le projet de loi 136, *Loi modifiant des lois en ce qui concerne les tribunaux judiciaires*. Le Comité fera plus loin, dans le présent rapport, des observations sur les propositions contenues dans le projet de loi.

Le projet de loi 136 oblige le Comité à présenter chaque année un rapport au procureur général, lequel doit ensuite le déposer auprès de l'Assemblée législative. Le Comité considère le présent rapport comme le premier de ses rapports annuels. Nous avons voulu qu'il soit exhaustif. C'est pourquoi il vise une période prolongée, qui va du 1^{er} juillet 1992 au 31 décembre 1993. Il donne aussi un compte rendu complet des activités du Comité durant cette période.

2. [1988] Débats de la législature de l'Ontario, 6835 (le 15 décembre 1988).

PARTIE I

ANALYSE DES NOMINATIONS EFFECTUÉES

1: NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE: JUILLET 1992 – DÉCEMBRE 1993

Durant la période visée par le présent rapport, soit de juillet 1992 à décembre 1993, vingt-trois juges ont été nommés à la suite de recommandations faites par le Comité. Si l'on y ajoute les soixante-sept juges nommés entre janvier 1989 et juillet 1992, cela donne un total de quatre-vingt-dix juges nommés depuis que le Comité a commencé ses travaux. L'effectif actuel de la Cour de l'Ontario (Division provinciale) est de deux-cent-soixante juges. Trente-cinq pour cent des juges provinciaux ont donc été choisis à la suite de recommandations du Comité.

Douze des juges nouvellement nommés sont des femmes, deux sont francophones et quatre font partie des minorités visibles. Il y a maintenant 526 dossiers actifs – 147 qui visent des femmes et 379 qui visent des hommes.

Les juges nouvellement nommés ont entre trente-cinq et cinquante-cinq ans, l'âge moyen se situant à environ quarante-deux ans. Douze d'entre eux exerçaient auparavant le droit dans un cabinet, six étaient procureurs de la Couronne et quatre exerçaient au sein d'organismes publics. L'appendice 5 donne une liste des juges nommés durant cette période.

2: APERÇU DES NOMINATIONS: JANVIER 1989 – DÉCEMBRE 1993

Outre les nominations les plus récentes énumérées à l'appendice 5, les juges nommés durant la période visée par les deux premiers rapports sont énumérés aux appendices 3 et 4.

Les tableaux suivants donnent quelques indications sur les nominations effectuées:

MOMENT DES NOMINATIONS					
	1 jan. 1989 - 31 oct. 1990	1 nov. 1990 - 30 juin 1992	1 juillet 1992 - 31 dec. 1993	Total	Pourcentage
Nombre total des nominations	28	39	23	90	100%

NOMINATIONS PARMI LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS					
	1 jan. 1989 - 31 oct. 1990	1 nov. 1990 - 30 juin 1992	1 juillet 1992 - 31 dec. 1993	Total	Pourcentage
Femmes	9	18	12	39	41%
Francophones	2	2	2	6	7%
Premières Nations	0	2	0	2	3%
Minorités visibles	2	4	4	10	11%
Personnes handicapées	0	0	0	0	0%

Comme dans le passé, la plupart des juges nommés durant la période examinée exerçaient auparavant dans un cabinet, et les autres étaient soit des procureurs de la Couronne, soit des cadres de l'administration provinciale. On trouvera les chiffres dans le tableau suivant.

EXPÉRIENCE DU DROIT					
	1 jan. 1989 - 31 oct. 1990	1 nov. 1990 - 30 juin 1992	1 juillet 1992 - 31 dec. 1993	Total	Pourcentage
Cabinet d'avocats	17	31	11	59	66%
Procureurs de Couronne	8	3	6	17	22%
Administration provinciale	3	5	6	14	12%

Le Comité est heureux de constater que les groupes cibles sont aujourd'hui davantage représentés, et cela sans l'application d'un contingentement. Il manifeste plutôt son intérêt pour les candidats d'une diversité de groupes sociaux, candidats qui tous doivent satisfaire au critère de l'excellence professionnelle.

3: RECRUTEMENT DES CANDIDATS

Le Comité s'efforce d'encourager les candidatures de membres de groupes sous-représentés au sein de la profession juridique. Plusieurs groupes ethniques et minorités visibles ont fait savoir au procureur général qu'ils souhaitaient être mieux représentés au sein de la magistrature, et le procureur général a transmis leur demande au Comité. L'annonce de tout poste vacant au sein de la magistrature précise que:

La magistrature provinciale doit refléter comme il convient la diversité de la population qu'elle dessert. Les candidatures de membres de groupes minoritaires sont encouragées.

L'annonce paraît dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario (Ontario Reports)*, qui sont lus par la plupart des avocats de la province.

Au surplus, un préavis de tout poste vacant au sein de la magistrature est donné aux divers organes de la profession juridique, tels que la section ontarienne de l'Association du Barreau canadien et les associations juridiques de comté et de district, à qui l'on demande de porter la documentation pertinente à l'attention de leurs membres.

Les membres du Comité sont disposés à participer aux réunions des associations pour discuter le mécanisme de nomination et répondre à toutes les questions se rapportant aux procédures du Comité. Un membre du Comité a pris la parole devant la Delos Davis Law Guild. Un autre s'est prêté à des interviews radiophoniques portant sur les procédures du Comité. Le Comité espère que d'autres organisations profiteront de la possibilité qui leur est offerte de discuter le mécanisme de nomination.

PARTIE II

LES PROPOSITIONS LÉGISLATIVES

Dans son dernier rapport de juin 1992, le Comité faisait vingt-huit recommandations au procureur général. Les vingt-huit recommandations sont reproduites à l'appendice 1 du présent rapport. Elles reflètent les vues du Comité sur tous les aspects du mécanisme de nomination. Nous les avons faites en presumant que le gouvernement était satisfait de la situation et qu'il était disposé à adopter une loi donnant un caractère permanent au Comité. L'actuel procureur général, l'honorable Marion Boyd, a effectivement déposé à l'Assemblée législative de l'Ontario le projet de loi 68 (aujourd'hui le projet de loi 136).³

4: PROJET DE LOI 136

La version la plus récente de la disposition du projet de loi 136 par laquelle est institué le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature se lit comme il suit:⁴

Comité consultatif sur les nominations à la magistrature

43 (1) Est créé un Comité appelé Comité consultatif sur les nominations à la magistrature en français et Judicial Appointments Advisory Committee en anglais.

(2) Le Comité se compose:

- a) de deux juges provinciaux, nommés par le juge en chef de la Division provinciale;
- b) de trois avocats, dont l'un est nommé par la Société du barreau du Haut-Canada, un autre par l'Association du barreau canadien (Ontario) et le dernier par la County and District Law Presidents' Association;
- c) de sept personnes qui ne sont ni juges ni avocats, nommées par le procureur général;
- d) d'un membre du Conseil de la magistrature, nommé par celui-ci.

(3) Au moment de la nomination des membres effectuée aux termes des alinéas (2) b) et c), l'importance qu'il y a de refléter, dans la composition du Comité, la dualité linguistique de l'Ontario et la diversité de sa population et de garantir un équilibre général entre les deux sexes est reconnue.

(4) Le procureur général désigne un des membres à la présidence du Comité.

(5) Le mandat des membres est de trois ans et peut être renouvelé.

(6) Malgré le paragraphe (5), les dispositions suivantes s'appliquent aux premières nominations effectuées aux termes du paragraphe (2):

1. Le mandat d'un des juges provinciaux est de deux ans.

3. Voir note 1 ci-dessus.

4. Il s'agit ici d'un nouvel article 43 qui serait inséré dans la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, L.R.O. 1990, chap. C-43.

2. Le mandat de l'avocat nommé par l'Association du barreau canadien (Ontario) est de deux ans et celui de l'avocat nommé par la County and District Law Presidents' Association est de un an.
3. Le mandat de deux des personnes qui ne sont ni juges ni avocats est de deux ans et celui de deux autres de ces personnes est de un an.

(7) Le Comité a pour mission de faire des recommandations au procureur général en ce qui concerne la nomination des juges provinciaux.

(8) Le Comité remplit sa mission de la façon suivante:

1. Lorsque qu'un poste à la magistrature devient vacant et que le procureur général demande au Comité de faire une recommandation, celui-ci annonce le poste et examine toutes les demandes.
2. Pour chaque poste à la magistrature qui est vacant et à l'égard duquel une recommandation est demandée, le Comité présente au procureur général une liste, selon un ordre de préférence, d'au moins deux candidats qu'il recommande, accompagnée d'un bref exposé des raisons à l'appui de ses recommandations.
3. Le Comité procède à l'annonce et à l'examen des demandes conformément aux critères qu'il a établis, notamment l'évaluation de l'excellence professionnelle, la sensibilisation aux questions communautaires et les caractéristiques personnelles des candidats ainsi que la reconnaissance du fait qu'il est souhaitable que les nominations à la magistrature reflètent la diversité de la société ontarienne.
4. Le Comité peut recommander des candidats qui ont subi une entrevue au cours de l'année précédente, s'il n'y a pas assez de temps pour procéder à une nouvelle annonce et à un nouvel examen.

(9) Le Comité ne peut prendre en considération la demande d'un candidat que s'il est membre du barreau d'une des provinces ou d'un des territoires du Canada depuis au moins dix ans ou qu'il est, pour une période totale d'au moins dix ans, membre d'un tel barreau ou juge n'importe où au Canada après avoir été membre d'un tel barreau.

(10) Le procureur général ne recommande au lieutenant-gouverneur en conseil en vue d'une nomination que les candidats qui ont été recommandés par le Comité en vertu du présent article.

(11) Le procureur général peut rejeter les recommandations du Comité et exiger que celui-ci lui présente une nouvelle liste.

(12) Le Comité soumet au procureur général un rapport annuel sur ses activités.

(13) Le procureur général présente le rapport annuel au lieutenant-gouverneur en conseil et le dépose alors devant l'Assemblée.

Si l'on compare l'article 43 avec les recommandations antérieures, on constate que les vues du Comité ont pour la plupart été adoptées. Nous nous étendrons plus particulièrement sur plusieurs points qui méritent d'être notés.

5: ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES JUGES (Recommandation n° 1)

Le projet de loi 136 attribue au juge en chef (voir le nouvel article 51.9 proposé de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, tel qu'il apparaît dans le projet de loi 136), et non au Comité, la responsabilité de l'évaluation. Le Comité exprime son approbation. Il ne serait pas bon en effet que le Comité évalue ou paraisse évaluer les résultats de

son propre mécanisme de nomination. Il est essentiel que l'évaluation soit faite de manière impartiale.

L'évaluation de la performance des juges n'est pas un mécanisme facile à mettre en oeuvre. Il se pourrait en effet qu'elle porte atteinte à l'indépendance de la magistrature. Néanmoins, la branche judiciaire du gouvernement, tout autant que la branche exécutive ou la branche législative, doit être en mesure de se plier aux exigences croissantes du public, pour qui les gens de pouvoir devraient être tenus de rendre des comptes. L'évaluation pourra servir à concevoir des programmes de formation à l'intention des juges et à mesurer l'efficacité du mécanisme de nomination.

6: PROCÉDURE (Recommandation n° 3)

Les recommandations relatives à la procédure sont demeurées sans écho dans le projet de loi 136. Cela signifie que le Comité pourra moduler ce mécanisme selon les circonstances comme il le jugera bon, sans qu'il soit nécessaire de modifier la loi. (Voir le paragraphe 43(8)3. proposé de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, tel qu'il apparaît dans le projet de loi 136).

7: COMPOSITION DU COMITÉ ET DURÉE DE SON MANDAT (Recommandations n°s 5, 10, 11 et 12)

Le projet de loi 136 prévoit que le Comité comprendra treize membres, et non onze, et il ne donne pas suite à l'opinion du Comité selon laquelle le procureur général devrait consulter les parties d'opposition quant à la nomination de membres non juristes. On a plutôt assuré le Comité que la nomination de membres non juristes aura au préalable été approuvée par le Secrétariat des nominations publiques, au sein duquel sont représentés tous les partis.

8: CONFIDENTIALITÉ (Recommandation n° 26)

Le projet de loi 136 ne dit rien sur la nécessité de préserver la confidentialité des renseignements relatifs aux candidats. Le Comité craignait que l'attribution par voie législative d'un statut officiel au Comité ne fasse entrer celui-ci dans le champ d'application de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.⁵ C'est pourquoi le Comité rencontra le 10 novembre 1993 des représentants du ministère du Procureur général. Les représentants du ministère ont assuré les membres du Comité que les renseignements confidentiels obtenus durant le processus de sélection des juges seraient en fait protégés en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

5. L.R.O. 1990, chap. F-31.

9: RÔLE DU CONSEIL DE LA MAGISTRATURE DE L'ONTARIO

Dans son *Rapport final et ses recommandations* de juin 1992, le Comité recommandait ce qui suit:

Recommandation 9: Le Comité devrait être le seul organisme chargé de faire les recommandations. Le conseil de la magistrature de l'Ontario ne devrait pas avoir de rôle à jouer dans le processus de nomination à la magistrature.

Cette recommandation avait pour objet de soustraire les candidats à l'obligation de remplir les critères de deux organismes consultatifs différents. Les critères appliqués par le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature lorsqu'il recommande une nomination sont publiés régulièrement depuis le début de 1989, mais ceux de l'organe de confirmation, savoir le Conseil de la magistrature, ne sont pas publiés. En conséquence, il est impossible de savoir pourquoi tel ou tel candidat n'a pas été retenu.

Le Comité vérifie si des erreurs ou omissions ont été imputées aux candidats ou si des plaintes pour faute professionnelle ont été déposées contre eux auprès du Barreau du Haut-Canada. Le Conseil de la magistrature fait les mêmes vérifications, entraînant un dédoublement que le projet de loi supprimera. La modification réduira considérablement aussi le délai d'une nomination.

Le projet de loi 136 supprime l'intervention du Conseil de la magistrature de l'Ontario dans le mécanisme de nomination, mais il contient une disposition utile, qui prévoit que le conseil doit être représenté au sein du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature. (Voir l'alinéa 43(2) d) proposé de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, tel qu'il apparaît dans le projet de loi 136.)

Le Comité croit que de tels changements sont conformes aux demandes du Conseil de la magistrature lui-même.

PARTIE III

QUESTIONS DE PROCÉDURE ET ORIENTATIONS

10: INTRODUCTION

Comme dans le passé, la plupart des juges nommés durant la période examinée exerçaient auparavant dans un cabinet, et les autres étaient soit des procureurs de la Couronne, soit des cadres de l'administration provinciale. On trouvera les chiffres dans le tableau suivant.

Comme dans le passé, la plupart des juges nommés durant la période examinée exerçaient auparavant dans un cabinet, et les autres étaient soit des procureurs de la Couronne, soit des cadres de l'administration provinciale. On trouvera les chiffres dans le tableau suivant.

Le Comité croit que ses lignes de conduite et procédures devraient être clairement énoncées et que la profession juridique et le public devraient les connaître. Une bonne partie des deux rapports antérieurs du Comité est consacrée aux questions de procédure. Les procédures et lignes de conduite ont évolué au fil du temps, et le Comité s'est appliqué à faire connaître à toutes les parties intéressées, au moyen de lettres et d'annonces, la manière dont il s'acquitte de son mandat.

Comme le Comité cherche constamment à perfectionner son mode de fonctionnement, ses procédures continueront d'être modifiées. Le projet de loi 136 reconnaît ce besoin de souplesse, et il prévoit que le Comité doit agir conformément aux critères qu'il a établis. (Voir le paragraphe 43(8)3. proposé de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, tel qu'il apparaît dans le projet de loi 136.)

11: MAINTIEN D'UNE RÉSERVE DE CANDIDATS

Dans son dernier rapport, le Comité s'exprime ainsi:

Dans la situation où le procureur général doit faire son choix d'après une liste présentée par le Comité, le favoritisme politique pourrait recommencer à jouer si l'on constituait une réserve relativement importante de candidats recommandés. C'est ce qui se passe dans le système fédéral. Les Comités consultatifs des diverses provinces produisent de longues listes de candidats «qualifiés», à partir desquelles les politiciens fédéraux sont libres de faire un choix fondé sur des motifs politiques. Dans ce système, les Comités consultatifs servent tout simplement à masquer le favoritisme politique. Notre Comité ose espérer que cela ne se produira pas en Ontario.

Comme nous l'avons dit précédemment, le Comité a dû faire, durant la période de décembre 1990 à décembre 1991, un très grand nombre de recommandations pour des postes indéterminés, ce qui a abouti à la création d'une réserve plutôt importante de candidats recommandés à la considération du procureur général.

Au cours de la dernière partie de son mandat, le Comité s'est inquiété du volume de cette réserve de candidats recommandés qui n'avaient pas été nommés. Il n'a pas relevé de signe de favoritisme politique dans la sélection des personnes puisées dans cette réserve,

mais il lui est apparu que le seul fait que cela paraisse susceptible de se produire risquait de miner la crédibilité du processus.

Le Comité ne croit pas qu'il soit effectivement possible de limiter de façon absolue le volume de la réserve de candidats recommandés dont le procureur général peut disposer à un moment quelconque. Il suggère cependant qu'à l'avenir, quant le procureur général ne procédera pas à la nomination de candidats ayant un classement élevé, le motif en soit communiqué au Comité. Pour le Comité, il ne fait aucun doute qu'il serait malavisé pour un Comité consultatif de continuer à donner son avis s'il n'en était tenu aucun compte pendant une longue période.

Le Comité croit que le maintien d'une réserve de candidats présente plusieurs inconvénients:

- En conformité avec la politique de stricte confidentialité, les candidats ne sont pas avisés quand ils sont recommandés au procureur général, et ils sont donc laissés dans l'incertitude et peuvent attendre plusieurs mois avant qu'on communique avec eux.
- Le maintien d'une réserve de candidats pourrait mener à la perception que le favoritisme politique joue dans les nominations.

Le Comité a poursuivi ses rencontres avec le procureur général et son personnel, et il y a eu entente sur les points suivants:

- (i) Les noms des candidats recommandés par le Comité, mais non nommés, seront retournés dans les dossiers du Comité et constitueront une réserve pendant une période d'un an.
- (ii) Dans les cas où il faut procéder rapidement à une nomination, par exemple en cas de démission soudaine, de maladie ou de décès d'un juge, et lorsqu'une vacance se produit dans une région qui a fait l'objet d'une recherche récente du Comité, le ministre pourra demander au Comité d'examiner les noms figurant dans ses dossiers et de proposer de nouveau les noms des candidats qui avaient présenté leur candidature pour cet endroit. Si le Comité reçoit une telle demande et qu'il n'est pas en mesure de proposer des candidats, il en informera le ministre et il appliquera sa procédure habituelle.
- (iii) Le Comité et le procureur général se sont entendus pour que cette façon de faire ne soit employée que dans les cas exceptionnels.

12: SIGNALEMENT DES POSTES VACANTS

En vertu du projet de loi 136, tout poste vacant doit être annoncé. Dans la mesure du possible, l'annonce indiquera si le poste à pourvoir concerne surtout des affaires de droit familial, des affaires de droit criminel ou une combinaison des deux, et il précisera la localité ou région du poste vacant. À l'heure actuelle, le Comité annonce les postes vacants dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario (Ontario Reports)*, une publication distribuée à tous les membres du Barreau du Haut-Canada. Au surplus, une lettre portant préavis du poste vacant est envoyée à l'Association du Barreau canadien, à chaque président des associations juridiques de comté et de district et à d'autres associations juridiques, telles que l'Association des criminalistes, la Delos Davis Law Guild et l'Association des femmes juristes de l'Ontario. Dans la lettre, il est

demandé à l'association concernée d'informer ses membres de l'existence du poste vacant.

13: CANDIDATURES

Une candidature doit être présentée pour chaque poste vacant qui est annoncé. Si un candidat a présenté durant l'année antérieure un formulaire de renseignements personnels, tout ce qui est requis de sa part est une lettre adressée au secrétaire du Comité et confirmant qu'il souhaite être considéré pour le poste. Les nouveaux candidats doivent se procurer auprès du secrétaire du Comité un formulaire de renseignements personnels. Ce formulaire doit être rempli et retourné avant l'échéance indiquée dans l'annonce. Les candidatures tardives ne seront pas étudiées. Les candidatures envoyées par télécopieur sont acceptées jusqu'à minuit le jour limite de dépôt des candidatures, mais un original signé par le candidat doit être envoyé promptement par la suite. Par ailleurs, un candidat doit avoir été membre du barreau de l'une des provinces du Canada pendant au moins dix ans.

14: COMMUNICATION AVEC LES CANDIDATS

Un aspect important du mécanisme de nomination est la mesure dans laquelle le Comité tient le candidat au courant de l'état de sa candidature. On a établi la procédure suivante:

- (a) Un candidat qui demande un formulaire de candidature recevra un formulaire de renseignements personnels, un feuillet d'instructions, une lettre décrivant en détail le mécanisme de nomination et un exemplaire du dernier rapport du Comité. Voir l'appendice 7. Le formulaire de renseignements personnels a été révisé en 1993, et il comprend aujourd'hui des autorisations grâce auxquelles le Comité peut procéder à des vérifications auprès du Barreau et du Centre d'informations de la police canadienne (C.I.P.C.). Le feuillet d'instructions indique au candidat la manière de remplir le formulaire.
- (b) Lorsqu'un formulaire dûment rempli est reçu (pour un poste vacant précis), on envoie au candidat un accusé de réception décrivant brièvement la procédure suivie par le Comité et l'informant que, s'il est choisi pour une entrevue, il en sera informé avant une certaine date.
- (c) Après que le Comité a examiné toutes les candidatures (habituellement au nombre d'environ 150), il informe par écrit les candidats:
 - (i) qu'ils *n'ont pas* été retenus pour une entrevue, mais qu'ils peuvent poser leur candidature à d'autres postes vacants, *ou*
 - (ii) que les dispositions prises auparavant par téléphone sont confirmées et qu'ils ont été retenus pour une entrevue, auquel cas la lettre renferme une liste des membres du Comité et les critères de sélection des candidats.

- (d) Une fois les entrevues effectuées, les candidats dont les noms n'ont pas été proposés au procureur général en sont informés par lettre.
- (e) Après que le procureur général a choisi un candidat pour le poste à pourvoir, il en informe par écrit les candidats non retenus. La lettre envoyée à un candidat non retenu mentionne que sa candidature sera conservée par le Comité pendant une année et qu'il peut de nouveau poser sa candidature pour chaque poste vacant susceptible de l'intéresser. (Naturellement, le cabinet du ministre informera rapidement les candidats retenus.)
- (f) Lorsqu'une candidature est entre les mains du Comité depuis un an, le Comité envoie au candidat une lettre lui demandant de dire au Comité s'il souhaite maintenir sa candidature et, dans l'affirmative, de mettre à jour son formulaire de renseignements personnels.

Le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature a constamment entre 500 et 600 dossiers actifs, et chaque poste vacant fait l'objet d'environ 150 candidatures. On comprendra alors que le maintien de la communication avec tous les candidats exige de la part du secrétariat du Comité un travail considérable. Néanmoins, le Comité est d'avis que c'est là une tâche importante. Il croit en effet que de bonnes communications favorisent la crédibilité du mécanisme de nomination et stimule la bonne volonté de la profession juridique tout entière.

15: RÔLE DU BARREAU DU HAUT-CANADA

En vertu de la loi, une personne qui pose sa candidature à la charge de juge doit être membre d'un barreau au Canada. En Ontario, l'organisme de contrôle de la profession juridique est le Barreau du Haut-Canada. Le Barreau examine deux questions en ce qui concerne les avocats:

- (i) *Réclamations* contre le fonds d'assurance de la profession pour cause d'erreur ou d'omission, fondées sur la négligence de l'avocat concerné;
- (ii) *Plaintes* déposées contre un avocat qui aurait violé les normes de déontologie professionnelle.

Le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature a pour principe de ne pas retenir pour une entrevue un candidat contre lequel une réclamation ou une plainte demeure non réglée. Nombre des plaintes déposées contre les avocats sont frivoles, mais le Comité n'a aucun moyen de savoir si c'est le cas. Le problème se complique en raison du fait que le Barreau oblige les avocats à déclarer eux-mêmes les réclamations ou plaintes dont ils peuvent faire l'objet. Un avocat peut ainsi penser qu'une réclamation ou plainte sera déposée contre lui et en informer le Barreau, même si le plaignant n'a en réalité pris aucune mesure semblable. Le dossier pourra rester inactif pendant des mois ou des années et souvent ne donner lieu à aucun fait nouveau, sauf qu'il empêchera le candidat d'obtenir une entrevue. Il n'appartient pas au Comité, pour des motifs de confidentialité, d'examiner la plainte ou la réclamation dont le

candidat peut faire l'objet. C'est au candidat qu'il incombe de prendre les mesures nécessaires pour convaincre le Barreau et s'assurer que le dossier est corrigé et l'affaire classée.

Pour l'heure, le Comité effectue une recherche au moment opportun et, le cas échéant, il informe le candidat de l'existence d'un problème. Le candidat a ainsi la possibilité de régulariser son dossier.

16: CRITÈRES DE NOMINATION

Depuis sa création, le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature s'applique à élaborer *«des critères complets, judicieux et utiles de sélection des juges»*. C'est là le principal aspect de son mandat. La formulation originale, encore largement inchangée, figure à l'appendice 2 du présent rapport.

L'impératif selon lequel la magistrature provinciale devrait refléter la diversité de la population de l'Ontario a suscité un débat animé et conduit à des allégations selon lesquelles le Comité aurait des préventions contre les membres qui composent traditionnellement la profession. C'est pourquoi il est important que les critères appliqués par le Comité soient précisés. C'est ce que nous ferons dans les paragraphes suivants.

- (i) Excellence professionnelle;
- (ii) Caractéristiques personnelles;
- (iii) Sensibilisation aux questions communautaires;
- (iv) Considérations démographiques;
- (v) Plans de carrière.

16.1: Excellence professionnelle

C'est encore le critère principal de toute nomination à la magistrature. Le Comité accorde même aujourd'hui encore plus d'importance qu'auparavant à l'expérience du système judiciaire et à la connaissance du droit criminel et du droit de la famille. S'il en est ainsi, c'est parce que le grand nombre de dossiers et l'importance de l'arriéré de travail font que le nouveau juge doit être en mesure d'exercer ses fonctions sans bénéficier d'un temps de rodage. Le Comité recherche des candidats qui correspondent aussi étroitement que possible aux exigences d'un poste vacant.

Le Comité observe que certains candidats ont pris des mesures pour acquérir l'expérience pertinente et ainsi mieux répondre à ce critère.

16.2: Caractéristiques personnelles

L'expérience montre que ce critère est l'un des plus difficiles à évaluer. Des enquêtes discrètes et des questions posées durant les entrevues sont évidemment utiles

pour savoir si un candidat est apte à occuper la charge de juge. Le Comité continue de perfectionner ses méthodes d'enquête afin de garantir que les informations dont il dispose sur les traits de caractère des candidats sont justes, exactes et complètes. Sur ce point, les références fournies par un candidat ont leur importance.

16.3: Sensibilisation aux questions communautaires

Le Comité recherche des candidats qui manifestent soit un intérêt marqué pour les activités communautaires non juridiques, soit une connaissance et une compréhension des grands problèmes sociaux, soit les deux. Sur ce point, le Comité se montre indulgent envers les candidats qui, en raison de circonstances personnelles, ne peuvent participer activement aux affaires de la collectivité. Il s'agira par exemple de l'avocat dont la participation aux affaires de la collectivité est empêchée par sa position professionnelle ou sa situation personnelle. Dans un tel cas, le Comité encourage le candidat à fournir des références non liées à l'exercice du droit.

16.4: Considérations démographiques

Le Comité continue de s'opposer à toute imposition de «contingents» pour les groupes sous-représentés. Le Comité fait plutôt savoir au public, au moyen de lettres et à l'occasion de conférences, qu'il souhaite recevoir les candidatures de professionnels qualifiés appartenant à diverses collectivités, notamment les femmes, les francophones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Cette manière de faire a donné des résultats modestes, comme le lecteur le constatera à la lecture des diagrammes qui figurent au début du présent rapport.

16.5: Plans de carrière

La magistrature provinciale devrait être ouverte à ceux qui voudraient occuper la charge de juge pendant quelques années seulement, puis démissionner avant l'âge de la retraite, comme à ceux qui voudraient passer sur le siège le reste de leur vie active. Il ne s'agit pas là d'un facteur important dans le choix des candidats.

17: ÉVALUATION DES CANDIDATS

Le volet le plus difficile du travail du Comité consiste à décider lesquels des candidats il convient de recommander au procureur général pour une nomination à la magistrature. C'est l'aspect fondamental de toute la procédure de nomination. Le Comité doit tenir compte de trois sources d'information:

- (a) le formulaire de renseignements personnels sur les candidats;
- (b) des enquêtes discrètes; et
- (c) l'entrevue.

Il y a environ 150 candidatures pour chaque poste vacant. Se fondant sur les formulaires de renseignements personnels, les membres du Comité choisissent environ trente noms, puis effectuent des enquêtes discrètes à leur sujet. L'information recueillie est alors examinée au cours d'une réunion de sélection, puis sept à dix noms sont choisis pour des entrevues. Après les entrevues, le Comité envoie au procureur général une lettre dans laquelle il recommande, par ordre de préférence, deux ou trois candidats.

Le formulaire a été modifié à plusieurs reprises pour préciser les renseignements que les candidats doivent fournir. Les candidats devraient lire soigneusement le formulaire pour s'assurer qu'ils répondent aux questions posées. Ils devraient s'abstenir d'y annexer leur curriculum vitae, parce qu'il est difficile alors pour le Comité de trouver les renseignements qu'il recherche.

Le Comité a aussi modifié et uniformisé les questions posées lorsqu'il effectue des enquêtes discrètes, et cela afin de garantir que les candidats sont, dans la mesure du possible, comparés en fonction des mêmes renseignements. De la même façon, les questions posées durant l'entrevue sont à peu près identiques pour chacun des candidats quant à la forme, encore que le contenu de la réponse recherchée puisse varier considérablement.

Tous ces changements visent à assurer l'égalité de traitement des candidats et à faciliter la tâche du Comité quand vient le temps pour lui d'établir le mérite de chacun.

18: CHANGEMENTS DANS LA COMPOSITION DU COMITÉ

La composition du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature a évolué notablement depuis le 1^{er} juillet 1992. Sur les douze membres qu'il comptait alors, quatre seulement siègent encore au sein du Comité.

En juillet 1992, le professeur Emily Carasco a résigné ses fonctions de président du Comité pour un congé prolongé, et le juge en chef adjoint Robert J.K. Walmsley fut nommé président par le procureur général d'alors, l'honorable Howard Hampton.

Donald Good, Valerie Kasurak, Ben Sennik et Kay Sigurjonsson ont démissionné durant cette période. Ils siégeaient au sein du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature depuis sa création. Anne Cox a elle aussi démissionné en raison de l'accroissement de sa charge de travail, et Kathleen Livingston, nommée au cours de cette période, a démissionné parce que son emploi risquait de la placer dans une situation de conflit d'intérêts. Tous ces membres ont, par leurs connaissances, leurs conseils et surtout leur temps, été d'une grande utilité dans les travaux du Comité. Le Comité voudrait leur exprimer ici sa profonde gratitude.

Au cours de la même période, Robert Carter, c.r., Bernice Dubec, le juge principal régional John Evans, Douglas Grenkie, c.r., Nancy E. Hansen, Alva Orlando et Leela Hadhava Rau, ont été nommés aux postes laissés vacants.

À la suite des changements survenus, le Comité comptait, en décembre 1993, trois postes vacants (y compris le poste du professeur Carasco, en congé prolongé), et le Comité demanda au procureur général de nommer dès que possible au moins deux nouveaux membres.

Pour le choix des nouveaux membres, le Comité a demandé au procureur général de garder à l'esprit les critères essentiels suivant:

- (a) aptitude à consacrer un temps assez considérable aux travaux du Comité;
- (b) absence de tout engagement politique pouvant susciter un conflit d'intérêts;
- (c) représentation d'autant de régions géographiques que possible;
- (d) représentation des deux sexes, des deux groupes linguistiques et des minorités, afin que soit reflétée la diversité de la population de l'Ontario.

Les récentes nominations au sein du Comité ont été faites dans le respect de ces critères. On trouvera à l'appendice 6 du présent rapport un profil des membres actuels.

En décembre 1993, le Comité comprenait donc deux juges, cinq avocats et quatre non-juristes, soit un total de onze membres actifs, dont six femmes. En juillet 1992, le Comité comprenait un juge, quatre avocats et sept non-juristes, soit douze membres, dont six femmes.

Conformément à la recommandation n° 13 du rapport final et des recommandations du Comité, et en reconnaissance du temps qu'ils consacrent aux travaux du Comité, les membres du Comité reçoivent aujourd'hui une rémunération de 100 \$ par jour, plus les frais entraînés par leurs fonctions.

19: PERSONNEL DE SOUTIEN

Ann Kelly était secrétaire et agent d'administration du Comité durant la période visée par le présent rapport. Le Comité bénéficie en fait de ses services depuis juin 1991. Mme Kelly est devenue une spécialiste en ce qui concerne les questions de confidentialité des travaux du Comité. C'est fait avec tact et diplomatie qu'elle répond aux nombreuses demandes de renseignements des candidats. Sa charge de travail est considérable, même après l'arrêt *Askov*, puisque le Comité doit en permanence présenter des recommandations pour environ vingt postes vacants chaque année. Sa bonne humeur, ses observations judicieuses et ses conseils sont d'autres atouts non négligeables de Mme Kelly, des atouts fort précieux pour le Comité.

Le Comité voudrait aussi souligner l'aide inestimable de Mme Carol Chan qui, par son dévouement, son sens de l'organisation et son efficacité dans ses travaux de secrétariat et d'écriture, s'est rendue tout à fait indispensable pour Mme Kelly et le Comité.

Finalement, le Comité voudrait ici remercier le procureur général, l'honorable Marion Boyd, et le sous-procureur général, George Thompson, pour s'être prêtés avec lui à un débat sur le texte législatif proposé et sur d'autres questions intéressant le Comité. Au surplus, le Comité voudrait souligner la collaboration qu'il a reçue de Chris Ewasiuk, Keith Norris, Axel Frandsen et Craig Perkins.

CONCLUSION

Dans ses recommandations, le Comité a observé les lignes directrices et critères élaborés par lui en 1989. On ne saurait trop insister sur le fait que le critère le plus important est celui de la compétence dans le domaine juridique. Ce n'est qu'après que cette condition est remplie que le Comité examine les autres facteurs, notamment les caractéristiques personnelles et la sensibilisation aux questions communautaires. Le Comité s'efforce, par tous les moyens dont il dispose, de faire disparaître les idées fausses qui peuvent avoir cours relativement à ses procédures. Il espère que des rapports tels que celui-ci, les avis aux associations juridiques et les envois aux éventuels candidats favoriseront cet objectif.

Une autre préoccupation constante du Comité est la suivante: faire en sorte que chaque aspect du mécanisme de nomination soit exempt, et soit perçu comme exempt, de parti pris, de pression et de favoritisme politique. Au nom de cet objectif, il a fait des recommandations au gouvernement sur le projet de loi 68, aujourd'hui le projet de loi 136 (mentionné précédemment) sur des questions telles que le choix des membres du Comité, l'annonce des postes vacants, la nomination du président et la limitation du pouvoir discrétionnaire de l'administration. Chacune de ces recommandations a été faite dans le dessein de préserver l'indépendance du Comité. Le Comité espère que ces recommandations seront intégralement adoptées par l'Assemblée législative au cours de 1994.

Le Comité s'honore du soin méticuleux qu'il consacre au mécanisme de nomination, et il se réjouit de la qualité des candidats qu'il a pu recommander pour une nomination à la magistrature. Malgré la charge de travail sans cesse croissante du Comité, les membres du Comité sont fiers d'avoir participé à cette tâche gratifiante.

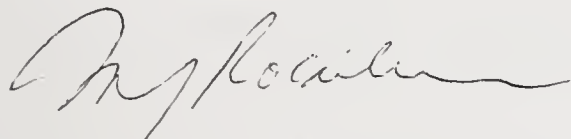
Respectueusement soumis par:



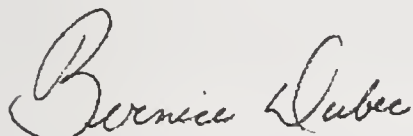
le juge en chef adjoint
Robert J.K. Walmsley, président



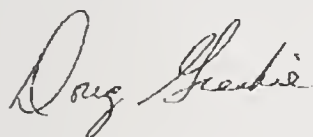
Denise Korpan



Michelle Rocheleau



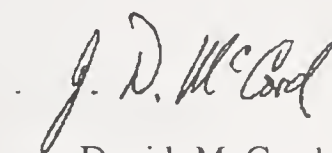
Bernice Dubec



J. Douglas, c.r.



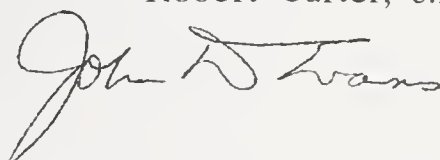
Leela Madhava Rau



David McCord



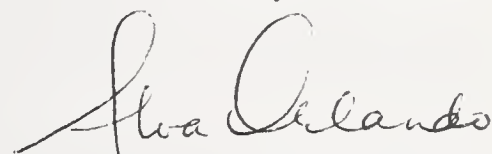
Robert Carter, c.r.



le juge principal régional John D.D. Evans



Nancy E. Hansen



Alva Orlando

— APPENDICE 1 —

RECOMMANDATIONS

DU COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE

Extrait du *Rapport final et recommandations* du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature, (juin 1992), pages 23 à 26.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES JUGES

Recommandation 1:— Qu'un système d'évaluation de la performance des juges provinciaux soit élaboré et mis en oeuvre en Ontario.

FORMALISATION DE L'EXISTENCE DU COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE

Recommandation 2:— Le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature devrait être constitué par modification législative de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*.

Recommandation 3:— Le Comité devrait avoir le pouvoir discrétionnaire de fixer sa propre procédure.

Recommandation 4:— La loi devrait imposer au Comité la présentation de rapports annuels. Ces rapports devraient contenir un compte rendu des procédures du Comité. (À inclure dans le texte législatif.)

Recommandation 5:— Le procureur général, après consultation des chefs des partis d'opposition, devrait nommer au Comité des personnes qui reflètent la diversité de la population de l'Ontario. (À inclure dans le texte législatif.)

Recommandation 6:— Le Comité devrait avoir pour mandat d'élaborer et d'appliquer des critères pour la sélection des juges provinciaux de l'Ontario et de recommander les personnes les mieux qualifiées, suivant ces critères, pour être nommées. (À inclure dans le texte législatif.)

Recommandation 7:— L'un des objectifs du Comité devrait être de produire une magistrature reflétant la diversité de la population de l'Ontario. (À inclure dans le texte législatif.)

Recommandation 8:— Pour toutes les candidatures à un poste de juge les conditions suivantes devraient être remplies:

- a) le formulaire du candidat devrait être adressé au Comité et étudié par celui-ci;
- b) les nominations devraient être faites par le procureur général à partir d'une liste de candidats qualifiés recommandés par le Comité. (À inclure dans le texte législatif.)

Recommandation 9:— Le Comité devrait être *le seul* organisme chargé de faire les recommandations. Le Conseil de la magistrature ne devrait pas avoir de rôle à jouer dans le processus de nomination à la magistrature. (À inclure dans le texte législatif.)

Recommandation 10:— Le Comité devrait se composer de onze membres ainsi qu'il suit:

- a) six non-juristes (nommés par le procureur général après consultation des chefs des partis d'opposition);
- b) trois avocats (désignés respectivement par le Barreau du Haut-Canada, par l'Association du barreau canadien et par le procureur général), *dont au moins un spécialiste du droit pénal et au moins un spécialiste du droit de la famille;*
- c) deux juges, l'un désigné par les juges provinciaux et l'autre, par le procureur général, *l'un ayant de l'expérience en droit pénal et l'autre, en droit de la famille.*

Le quorum serait de sept membres, dont au moins un juge et un avocat. (Le Comité croit qu'on disposerait d'une plus grande souplesse si la composition du Comité était régie par règlement plutôt que par une loi.)

Recommandation 11:— Le mandat des membres du Comité devrait être de trois ans et être renouvelable pour trois ans ou moins. Les nominations devraient être échelonnées de façon que le Comité compte toujours des membres expérimentés.

Recommandation 12:— Les nominations à la présidence devraient être faites par le procureur général pour un mandat de trois ans plus un autre mandat de trois ans ou moins.

Recommandation 13:— Les titulaires de la présidence devraient toucher une rémunération proportionnelle aux responsabilités qui s'attachent à cette charge, plus leurs frais. Les membres devraient toucher des honoraires, plus leurs frais.

SIGNALEMENT DES POSTES VACANTS

Recommandation 14:— Les juges devraient informer le juge en chef de leur retraite prochaine — ou du fait qu'ils vont opter sous peu pour le service à temps partiel — aux moins six mois avant la date de leur départ.

Recommandation 15:— Le juge en chef devrait écrire immédiatement au procureur général pour demander la nomination d'un remplaçant. Une copie de la demande devrait être envoyée à la présidence du Comité, de façon que le Comité soit averti rapidement du travail qui l'attend.

Recommandation 16:— La demande devrait préciser:

- a) le lieu du poste vacant;
- b) le domaine juridique de spécialisation, le cas échéant;
- c) toutes conditions particulières se rattachant au poste vacant.

Recommandation 17:— À la suite de la réception de la lettre du juge en chef, le procureur général devrait demander au Comité de faire des recherches et de recommander des candidats aptes dans un délai raisonnable.

Recommandation 18:— Chaque poste vacant devrait être annoncé de façon à orienter la recherche de candidats, ce qui aurait pour effet de permettre au Comité de gagner du temps.

Recommandation 19:— Lorsque les vacances résultent non pas d'un départ à la retraite ou d'une option pour le service à temps partiel mais de décès ou de maladie grave soudaine, le procureur général pourrait, en raison des circonstances exceptionnelles, demander au Comité de procéder à des recherches accélérées.

ANNONCE DES POSTES VACANTS ET TRAITEMENT DES FORMULAIRES DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Recommandation 20:— Tous les postes vacants devraient être annoncés.

Recommandation 21:— Pour qu'il en soit tenu compte dans les nominations à la magistrature, les candidats devront faire acte de candidature séparément pour *chaque* poste vacant:

- a) soit en soumettant un formulaire de renseignements personnels dûment rempli,
- b) soit, s'il s'agit d'une personne qui s'est déjà portée candidate en une autre occasion au cours des douze mois précédents, en soumettant une lettre d'une page pour confirmer son désir de postuler le poste en cause.

Recommandation 22:— La pratique actuelle du Comité d'examiner toutes les candidatures devrait être abandonnée.

COMMUNICATION AVEC LES RÉPONDANTS ET ENQUÊTES DISCRÈTES

Recommandation 23:— Bien que la pratique des enquêtes discrètes sur les candidats puisse présenter des inconvénients, elle joue un rôle important dans le processus de sélection et elle devrait être maintenue en sa forme actuelle.

PROCESSUS D'ENTREVUES

Recommandation 24:— Le processus établi pour les entrevues est juste, même s'il est long, et il devrait être maintenu en sa forme actuelle.

CLASSEMENT

Recommandation 25:— Le recrutement des candidats et les entrevues de sélection devraient se rapporter à des postes déterminés et les candidats devraient être recommandés au procureur général conformément au système de classement actuel.

CONFIDENTIALITÉ

Recommandation 26:— La politique de stricte confidentialité du Comité devrait être maintenue. Toutefois, en raison du nombre de candidats qui s'enquière de ce qui en est de leur candidature, une exception devrait être faite en ce qui concerne l'information des candidats refusés:

- a) qui n'ont pas été choisis pour faire l'objet d'une entrevue;
- b) qui ont subi une entrevue mais n'ont pas été recommandés;

- c) qui se sont classés et ont été recommandés par le Comité mais n'ont pas été nommés par le procureur général.

MAINTIEN D'UNE RÉSERVE DE CANDIDATS RECOMMANDÉS

Recommandation 27:— Après la notification prévue dans la recommandation 26, les noms des candidats refusés devraient être reversés aux dossiers du Comité et non faire partie d'une réserve constituée par le procureur général ou par le Comité.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Recommandation 28:— On devrait continuer à prendre des initiatives concernant l'équité en matière d'emploi pour accroître la représentativité de la magistrature.

— APPENDICE 2 —

PROCÉDURE ET CRITÈRES DE NOMIATION

Extrait du *Rapport provisoire* du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature, (septembre 1990), pages 9 à 21.

VII: PROCÉDURE

On trouvera ci-après un exposé, étape par étape, de la façon dont le Comité arrive à ses recommandations visant à pourvoir aux postes vacants. Cette procédure est encore en développement. Le Comité se débat toujours avec le problème de la recherche de l'équité envers chacun des candidats et la pleine prise en compte de tous les candidats compétents, pour chaque poste, en dépit du nombre considérable de candidatures et du peu de temps dont il dispose. Bien sûr, le Comité serait heureux de recevoir des suggestions sur la façon d'améliorer cette procédure mais il prie ceux qui voudraient en faire de ne pas perdre de vue qu'un Comité de bénévoles n'a qu'un temps limité à consacrer à cette tâche.

1. *Notification des vacances*

Le Comité ne commence pas le processus de sélection tant que le procureur général n'a pas informé son président que des nominations seront faites à certains postes. Par le passé, le président discutait normalement de chacun de ces postes avec le juge en chef de la Division concernée pour déterminer si le poste présentait des particularités — par exemple, la nécessité de nombreux déplacements ou des exigences linguistiques — qu'il y avait lieu de mentionner dans les annonces. Maintenant que la Division criminelle et celle de la famille ont été fusionnées pour constituer la nouvelle Division provinciale de la Cour de justice de l'Ontario, ces communications se feront avec le juge en chef de la cour résultant de cette fusion, le juge Sidney B. Linden.

Jusqu'ici, le Comité n'a jamais été informé des vacances avant qu'elles se produisent ou deviennent assez imminentes. La marche à suivre adoptée par le Comité pour mettre en place le processus de sélection demande environ trois mois et, une fois que le Comité a fait ses recommandations, la sélection par le procureur général, l'étude du Conseil de la magistrature et la décision finale du Cabinet demandent plusieurs autres semaines. Il en résulte souvent que des postes de juge restent vacants pendant plusieurs mois, ce qui est fort ennuyeux pour le public. Ce problème a été discuté avec le procureur général et le juge en chef Linden. On prend actuellement des dispositions pour prévoir les départs à la retraite de sorte que le Comité puisse mettre en route le processus de sélection bien avant que les vacances se produisent.

2. *Annonces et recrutement des candidats*

Au tout début de ses délibérations, le Comité a décidé qu'il était important qu'on le connaisse le mieux possible, ainsi que ses travaux. En conséquence, pour chaque sélection, les postes pour lesquels on a demandé de faire des recommandations sont annoncés dans le *Globe and Mail* ou le *Toronto Star*, dans les journaux locaux des collectivités où il y a des postes vacants, dans le *Lawyers Weekly* et dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario (Ontario Reports)*. Tous les membres du barreau reçoivent cette dernière publication; le *Lawyers Weekly*, bien qu'il s'agisse d'un journal national qu'on ne reçoit que sur abonnement, est très lu par la plupart des avocats de l'Ontario. Les annonces décrivent les postes vacants et la façon de poser sa

candidature et donne aux intéressés un délai d'un mois pour soumettre un formulaire de renseignements personnels. On trouvera copie des quatre annonces à l'annexe 2.

La réponse à ces annonces a été remarquable. À la suite de la première annonce, le Comité avait reçu 167 candidatures. Après la deuxième, il en avait 281 dans ses dossiers. À la troisième, le chiffre est passé à 396 et, à la fin de la quatrième, le Comité avait reçu les formulaires de renseignements de 452 candidats. Si, dans quelques cas, il s'agit de personnes qui avaient déjà soumis leur candidature au procureur général et qu'on avait informées de la nouvelle procédure, il s'agissait pour un très grand nombre de nouveaux candidats. Un certain nombre de candidats que le Comité a plus tard soumis à une entrevue lui ont déclaré que c'étaient les annonces qui les avaient fait prendre conscience de la possibilité qu'on examine leur candidature à la magistrature même s'ils n'avaient pas de contacts politiques. Le Comité pense que les annonces ont contribué à rendre la magistrature accessible à une gamme beaucoup plus vaste d'avocats qualifiés.

Le Comité n'a pas compté que sur les annonces pour recruter de bons candidats. Il s'est mis en rapport avec des organismes et groupes qui étaient en contact avec les avocats appartenant à des secteurs de la société qui n'étaient pas bien représentés à la Cour provinciale par le passé. Cet effort s'inscrit dans la ligne d'un des critères du Comité dont il est fait mention dans toutes les annonces, soit que le Comité croit que la composition de la magistrature devrait mieux refléter la diversité de la population ontarienne. Il a notamment communiqué avec les cliniques d'aide juridique, les organisations de femmes, les Franco-Ontariens et les organisations d'avocats antillais et autochtones. Le Comité estime qu'il devrait accroître ce genre de démarches à l'avenir. Ces prises de contact ont pour but non pas de solliciter la candidature de certains avocats en particulier mais d'inciter les organisations en question à encourager les avocats pour lesquels elles ont de la considération à se porter candidats.

La législation relative aux droits de la personne ne permet pas au Comité de réunir des renseignements sur les antécédents ethniques ou raciaux des postulants. Le Comité ne possède donc pas de données à cet égard pour son groupe de postulants. Il sait néanmoins que 12 p. 100 des personnes qui ont posé leur candidature étaient des femmes. Une étude récente révèle que 18 p. 100 des avocats de l'Ontario sont des femmes. Les femmes constituent probablement plus de 12 p. 100 des avocats ayant dix ans d'expérience professionnelle (la condition requise par la loi). Quand le Comité a commencé ses travaux, dix seulement (4%) des juges provinciaux étaient des femmes. Bien que neuf (32%) des vingt-huit juges nommés conformément aux recommandations du Comité soient des femmes, il y a encore des progrès à faire pour susciter un nombre suffisant de candidatures chez les avocates.

3. Le formulaire de renseignements personnels

Le Comité s'est donné beaucoup de mal pour concevoir le formulaire de renseignements personnels que les postulants doivent remplir. Il a étudié les formulaires utilisés ailleurs et ceux-ci, notamment celui de la Colombie-Britannique, lui ont apporté des idées utiles. Mais il a aussi dû improviser. Il voulait obtenir des renseignements qu'on ne trouve pas habituellement dans les curriculum vitae, par exemple la nature du travail effectué par les postulants dans les différents postes qu'ils ont occupés et l'expérience qu'ils y ont acquise. Cela l'intéressait aussi de voir comment les postulants formulaient leurs raisons de vouloir devenir juges et comment ils évaluaient leur aptitude à le devenir. On trouvera ci-joint (annexe 3) copie des versions anglaise et française du formulaire que le Comité utilise actuellement.

Plusieurs postulants ont envoyé leur curriculum vitae habituel, refusant de remplir le formulaire du Comité. Ce dernier a refusé de tenir compte de leur candidature. Selon lui, la personne qui refuse de remplir ce formulaire ne s'intéresse pas assez au poste pour justifier l'étude de sa candidature. Et ce, notamment quand il y a tant d'excellents avocats qui non seulement remplissent le formulaire mais s'y emploient avec beaucoup de sérieux. Il est d'ailleurs impossible de comparer les candidats qui n'ont pas fourni par écrit les renseignements de base dont le Comité a besoin.

Ce dernier point est important. Le formulaire de renseignements personnels a une fonction plus large que celle d'un formulaire de candidature; il fournit en plus les renseignements sur lesquels le Comité se fonde pour la pré-sélection des postulants. Cette pré-sélection a pour objet de déterminer quels sont les candidats au sujet desquels le Comité fera une enquête plus poussée en communiquant avec leurs répondants et en effectuant d'autres enquêtes discrètes. Au début, le Comité espérait qu'il serait possible de contacter les répondants et de faire une enquête discrète au sujet de tous les postulants qui avaient les dix années d'expérience professionnelle en droit requises par la loi. Mais quand il fut confronté à la possibilité de devoir faire six ou sept appels pour chacun des 167 candidats qualifiés qui avaient répondu aux premières annonces, la tâche fut au-dessus de ses capacités. Cela devint encore plus évident quand le groupe de postulants s'élargit encore à la suite des annonces subséquentes. Le Comité décida donc qu'il réduirait la taille du groupe de postulants, en se fondant uniquement sur les documents de candidature, pour l'étape de la collecte de renseignements qui devait suivre.

Au terme du délai d'un mois accordé aux candidats pour présenter leur candidature, une copie des formulaires de renseignements de tous les postulants est envoyée à chacun des membres du Comité. On envoie aussi à chacun d'eux la liste de tous les postulants des sélections précédentes qui ont indiqué qu'ils étaient disposés à servir dans les régions pour lesquelles les annonces sollicitent à ce moment des candidatures. Chacun des membres a alors de dix jours à deux semaines pour parcourir tous les formulaires de candidature pertinents, soit en moyenne, pour une même période de sélection, certainement plus de 100 et peut-être même près de 200, de dix pages chacun — et dresser, pour chaque poste, sa courte liste de sélection des personnes qu'il considère comme des candidats exceptionnels. Ces listes sont ensuite communiquées au président qui les collationne et les regroupe sur une liste maîtresse. Le Comité applique ensuite la «règle de deux», règle suivant laquelle tout nom qui figure sur deux listes ou plus est porté sur la liste des personnes au sujet desquelles le Comité prendra d'autres renseignements. Il ne s'agit pas d'une règle absolue: dans le cas où un candidat a été inscrit par un seul membre mais où ce dernier croit fermement que son cas devrait faire l'objet d'une étude plus poussée, son nom est ajouté à la liste. En outre, le procureur général a, à cette étape, la possibilité d'examiner la liste complète des candidats et d'en indiquer un ou plusieurs qui méritent, selon lui, que le Comité fasse un examen plus poussé de leur cas. À la fin de cette étape du processus, la liste des candidats qui seront soumis à un examen plus approfondi contient de trente-cinq à cinquante noms.

Le formulaire de renseignements personnels remplit aussi une autre fonction. À la première page, les candidats indiquent les régions de la province et la Division de la Cour où ils préfèrent servir, ainsi que les autres régions où ils seraient disposés à le faire. Ces renseignements sont emmagasinés dans une base de données informatique de sorte que le Comité puisse, quand de nouveaux postes sont annoncés, extraire automatiquement les noms des personnes qui s'étaient déjà portées candidates et sont disponibles pour ces postes. Le Comité veut s'assurer que ces postulants seront pris en compte pour ces postes tout comme les nouveaux postulants. Les

postulants sont informés qu'une fois que le dossier de leur candidature aura été ouvert il le restera pendant trois ans. Ils sont invités à signaler au Comité, le cas échéant, les changements intervenus dans leur carrière ou leurs activités communautaires, pour qu'ils soient consignés dans leur dossier.

4. Références et enquêtes discrètes

Le Comité a décidé qu'il ne voulait pas que les candidats lui fournissent des lettres de référence. Ses membres ont constaté que de telles lettres n'étaient pas très utiles. Presque invariablement, elle contenaient des éloges excessifs du candidat sans vraiment éclairer sur ses points forts et sans faire l'ombre d'une mention de ses éventuels points faibles. Le Comité demande plutôt aux postulants d'indiquer les noms de quatre personnes — dont une qui n'est ni avocat ni juge — qu'il pourra contacter à titre confidentiel. À chaque étape du processus, les membres du Comité ont pris toutes les précautions et fait tous les efforts possible pour assurer la confidentialité des renseignements recueillis. Le Comité pose comme condition essentielle que la connaissance que les répondants ont des travaux professionnels ou des activités communautaires du candidat soient à jour. Au tout début de ses travaux, le Comité a constaté que certaines des personnes données comme références n'avaient pas été informées par le candidat que leur nom avait été donné comme référence. En conséquence, le Comité demande maintenant aux candidats d'aviser leurs répondants. En outre, le Comité écrit à chacun des répondants pour leur donner certains renseignements sur sa nature et sur ses critères et les informer qu'un de ses membres pourrait leur téléphoner sous peu.

Le président du Comité donne à chaque membre de ce dernier une liste des répondants à qui il lui assigne la tâche de téléphoner. Dans l'ensemble, les membres qui sont avocats appellent les avocats, le juge Walmsley et le professeur Russell téléphonent aux juges et les membres non-juristes appellent les répondants qui ne sont pas avocats. Cette répartition n'est toutefois pas rigide. Le Comité s'efforce aussi de faire en sorte que ses membres puissent concentrer leurs appels sur la région où ils habitent.

Les appels faits aux répondants ont donné des résultats variables. Au début, le Comité avait rencontré chez les répondants une certaine hésitation à s'entretenir avec ses membres, notamment ceux d'entre eux qui n'étaient pas juristes. Mais maintenant qu'on le connaît mieux et qu'il donne au préalable de l'information aux répondants, le Comité jouit d'une plus grande collaboration. Bien entendu, presque toutes les personnes jointes au téléphone ont une opinion positive de la personne qui les a désignées comme répondants. Certaines vont plus loin: elles font des commentaires pénétrants sur les points forts particuliers du candidat et indiquent même parfois la possibilité qu'il ait certains points faibles. Malheureusement, un assez bon nombre de candidats donnent les noms de personnes très bien connues, voire célèbres, qui ne semblent pas les connaître très bien en fin de compte. Ces appels ne sont pas utiles. Comme le Comité communique la liste de ses critères aux répondants, ses membres ont constaté un certain manque de spontanéité dans le cas de certains appels, le répondant se contentant de se reporter plutôt machinalement à cette liste.

Dans le cas des candidats qui ont réussi l'étape de la pré-sélection, le Comité, en plus de téléphoner aux répondants, effectue une enquête discrète auprès de ses propres sources de renseignements, telles que les avocats ou les juges que ses membres croient en mesure de fournir des renseignements sur la compétence professionnelle et le caractère des candidats en question. Ce travail est réparti entre les membres du Comité, quoique la charge en incombe principalement aux membres qui sont avocats ou juges. Il est fort important d'obtenir, là où c'est possible, de

telles appréciations de la part d'un certain nombre d'avocats et de juges. Mais il ne faut pas que leur nombre soit trop grand, car la confidentialité de la candidature des postulants que le Comité s'engage à préserver serait compromise. Les membres du Comité disposent d'environ deux semaines pour s'entretenir avec les répondants et faire des enquêtes discrètes.

Les renseignements que le Comité a obtenus de ces tierces personnes — qui sont souvent des avocats ou des juges de premier plan — ont été des plus utiles. En raison de son engagement de tenir confidentiels les renseignements provenant des tiers, le Comité ne peut révéler leur identité; il tient cependant à les remercier ici — sous le couvert de l'anonymat.

5. Entrevues

Au terme du processus de recherche de renseignements, les membres du Comité se réunissent pour se communiquer l'information qu'ils ont recueillie dans le cadre de leurs appels téléphoniques et décider d'une liste abrégée de candidats à convoquer à une entrevue. Cette réunion prend normalement un jour entier. Il est difficile de décider quels sont les candidats qu'il y a lieu de soumettre à une entrevue car, à ce stade, le Comité a généralement l'embarras du choix — il y a tant d'excellents candidats qu'il lui est matériellement impossible de les rencontrer tous. Le Comité doit quand même réduire le nombre d'entrevues à trois par poste à pourvoir. La durée de chaque entrevue étant d'environ une heure, la durée totale des entrevues que le Comité devra effectuer, pour cinq postes vacants, sera donc de quinze heures, ce qui est à peu près à la limite de ses moyens. Néanmoins, le Comité est parfois amené à élargir la liste d'entrevues parce qu'il ne peut simplement pas trouver de bonnes raisons d'écarter un candidat donné du groupe à prendre en considération à ce stade.

Après que la liste des entrevues a été dressée, on avise les candidats qui y figurent et l'on fixe les entrevues à une date ultérieure se situant entre dix jours et deux semaines. Avant les entrevues, l'agent d'administration du Comité demande au Barreau de signaler au Comité, le cas échéant, tout problème d'ordre disciplinaire ou plainte sérieuse consignés au dossier professionnel des candidats.

Les entrevues se succèdent sans interruption. Il faut généralement y consacrer deux jours. À sa troisième étape de sélection, où il s'agissait de pourvoir à treize postes, le Comité a étalé les entrevues sur quatre jours répartis dans deux sessions, tenues à un mois d'intervalle.

Les entrevues sont confidentielles et le Comité se donne beaucoup de mal pour que les candidats ne puissent se rencontrer lorsqu'ils entrent dans la salle d'entrevue ou en sortent. Le Comité craindrait de perdre beaucoup de bons candidats si la confidentialité n'était pas assurée. Chaque entrevue dure de quarante-cinq à cinquante minutes. Tous les membres du Comité ont la possibilité de poser des questions, mais comme ils sont de sept à dix à conduire l'entrevue, le nombre de points que chacun d'eux peut soulever est limité. L'interrogation des candidats est axée sur les critères du Comité. L'entrevue ne porte qu'assez brièvement sur l'expérience professionnelle du candidat car le Comité a déjà, à ce sujet, une somme respectable de renseignements provenant des formulaires de candidature et de ses appels téléphoniques. L'entrevue est centrée, dans une large mesure, sur la manière dont les candidats abordent les questions juridiques et communautaires et sur leur conception de la fonction de juge. Le Comité sait bien que ses entrevues ne sont pas tout à fait à l'abri du procédé du «téléphone arabe», aussi s'est-il efforcé de varier les thèmes abordés par ses différents membres. Le Comité a aussi demandé aux juges dont la nomination était récente et qui étaient passés par les entrevues

de lui apporter leur aide en élaborant des scénarios hypothétiques qu'il pourrait utiliser dans les entrevues.

Le Comité trouve que les entrevues sont un moyen utile d'ajouter à l'information recueillie dans les formulaires de renseignements, auprès des répondants et par enquêtes discrètes. Elles confirment parfois ses impressions fondées sur ses autres sources d'information, mais il arrive souvent qu'elles les modifient. Comme les candidats retenus pour les entrevues ont des qualifications exceptionnelles, l'étape des entrevues a pour objet primordial non pas d'écarter des candidats mais de déterminer leur valeur respective et de les classer. Maintes personnes qui ont passé l'entrevue, même si elles ne se sont pas classées tout à fait aux premiers rangs des listes établies par le Comité au cours d'une sélection, sont de si bons candidats que le Comité les garde en mémoire pour les nominations futures. À mesure que le temps passe et que la composition du Comité change, il devient de plus en plus difficile de comparer avec les nouveaux postulants les candidats qui ont impressionné le Comité dans des entrevues antérieures. Pour venir à bout de ce problème, le Comité a soumis ces candidats à une nouvelle entrevue.

6. Recommandations au procureur général

Dès qu'il a terminé ses entrevues pour une série donnée de postes, le Comité décide des recommandations qu'il présentera au procureur général. Celles-ci revêtent la forme d'une liste par poste où sont énumérées par ordre de classement les personnes recommandées. Il recommande normalement deux ou trois personnes pour chaque poste.

Le Comité s'applique à arriver à un consensus, au moyen d'une discussion ouverte et prolongée au sujet des personnes avec lesquelles il vient d'avoir une entrevue et des autres qui l'ont impressionné au cours des entrevues antérieures. Mais ses membres ne forment par un groupe monolithique. Il y a au sein du Comité d'importantes divergences de vues sur le plan des valeurs et des priorités. Il arrive donc parfois que le Comité doive accepter de ne pouvoir arriver à un accord sur la valeur respective des candidats. Lorsque cela se produit, le Comité présente au procureur général le classement établi à la majorité de ses membres ainsi que tout classement divergent. Il précise si le classement est très serré ou si l'un des candidats est, à son avis, bien supérieur aux autres. S'il n'y a pas eu unanimité, il indique, pour chaque classement, le nombre de membres qui le favorisaient, sans toutefois révéler la façon dont chacun de ses membres a voté. Cette information est communiquée au procureur général par lettre confidentielle émanant de la présidence.

Le rôle du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature dans le processus de sélection, pour ce qui concerne le groupe de postes en cause, prend fin avec l'envoi de cette lettre. Une lettre est adressée aux candidats qui se sont présentés à l'entrevue, pour les remercier de leur participation au processus de sélection et pour les inviter à faire des suggestions sur les façons de l'améliorer. Cela a valu au Comité de précieux conseils. La lettre informe ces candidats que les recommandations ont été soumises au procureur général et qu'ils recevront des nouvelles de celui-ci assez vite, s'il propose leur nomination.

7. La réponse du procureur général

Le procureur général a répondu assez promptement aux recommandations du Comité; il a choisi, dans un délai de quelques jours à une semaine, à partir des listes de candidats classés, les candidats dont la nomination serait proposée. À une exception près, il a choisi les personnes classées au premier rang par le Comité ou, en cas de désaccord, par la majorité de ses membres.

Une exception a été faite dans des circonstances inhabituelles. Parce qu'aucun des juges desservant la région en cause ne pouvait conduire des procès en français et qu'il y avait là une importante population francophone, le procureur général était déterminé à nommer au poste en question une personne pouvant s'exprimer couramment en anglais et en français. Il le fit savoir à la population et au Comité. Dans sa première recommandation pour ce poste, le Comité n'avait pas placé une personne parfaitement bilingue au sommet de sa liste. Le procureur général décida de ne nommer aucune des personnes portées sur cette liste et demanda au Comité s'il pouvait lui recommander un solide candidat bilingue. Le Comité lui soumit alors le nom d'un candidat bilingue qui était classé à un rang élevé, mais ce candidat ne fut pas nommé, le procureur général ayant reçu des commentaires négatifs à son sujet du Conseil de la magistrature. Le Comité s'employa alors à susciter de nouvelles candidatures de personnes bilingues. Il eut une entrevue avec plusieurs autres candidats et put finalement recommander un avocat parfaitement bilingue ayant des qualifications exceptionnelles. Ce dernier a été nommé au poste en question.

Il s'est produit deux autres cas où le candidat auquel le Comité avait attribué le premier rang n'a pas été nommé. Dans le premier cas, le Conseil de la magistrature avait fait des commentaires négatifs sur le candidat. Dans l'autre, le candidat venant en tête de la liste du Comité, que le procureur général avait choisi, déclina la nomination.

8. *Le Conseil de la magistrature de l'Ontario*

Ainsi que nous l'expliquons dans la partie II du présent rapport, le Conseil de la magistrature de l'Ontario continue à jouer un rôle dans le processus de nomination à la magistrature. Aux termes de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, le procureur général doit obtenir les commentaires du Conseil sur toute personne qu'il propose pour un poste de juge de la Cour provinciale [devenue la Cour de justice de l'Ontario (Division provinciale)]. Depuis la constitution du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature, le procureur général a toujours sollicité l'avis du Conseil au sujet de la personne choisie sur la liste du Comité. Les noms sont soumis dans des «livres gris» avec les données biographiques essentielles. À sa première réunion régulière suivant la réception de cette information, le Conseil soumet à une entrevue les personnes désignées, puis il fait part de ses commentaires au procureur général par l'intermédiaire de son président, le juge en chef de l'Ontario.

Sur les trente personnes dont le nom a été soumis au Conseil depuis la constitution du Comité, deux ont fait l'objet de commentaires négatifs et, de ce fait, le procureur général n'en a pas recommandé la nomination par le lieutenant-gouverneur en conseil. Comme les commentaires du Conseil sont confidentiels, le Comité ne peut en prendre connaissance. Toutefois, le juge en chef, sans entrer dans les détails, a tenu à informer le président du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature des zones de problèmes.

Pour être juste envers les personnes concernées, on ne peut discuter le détail de ces cas dans un rapport public. Qu'il suffise de dire que le Comité a fait état de ses préoccupations au procureur général quant à la «responsabilité» du Conseil de la magistrature dans le processus de nomination. Le Comité trouverait utile d'avoir en main un énoncé quelconque des critères que le Conseil applique ou même un exposé des vues de celui-ci relativement aux critères du Comité consultatif sur les nominations à la magistrature.

9. Le lieutenant-gouverneur en conseil

Aux termes de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, les juges provinciaux sont nommés officiellement par le lieutenant-gouverneur en conseil, c'est-à-dire par le cabinet. Le nom des personnes proposées pour être titulaires des postes sont soumis à l'approbation du cabinet dès que possible après que le Conseil de la magistrature a communiqué son agrément. Le lieutenant-gouverneur en conseil a nommé toutes les personnes qui avaient été choisies par le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature et agréées par le Conseil de la magistrature de l'Ontario. Le Comité voit là une autre indication de l'absence de toute ingérence politique dans le mécanisme de nomination des juges de la Cour de justice de l'Ontario (Division provinciale) qui est en vigueur dans la province.

VIII: CRITÈRES

Le Comité avait en partie pour mandat d'élaborer des critères de sélection des juges provinciaux. Il a entrepris ce travail dès ses toutes premières réunions. Les ouvrages didactiques sur le sujet ont été consultés. Divers membres du Comité ont fait des propositions. Un projet a été rédigé et diffusé pour commentaires au sein de la magistrature et du barreau. Le Comité dispose maintenant d'une liste de critères dont il peut se servir. Cette liste est envoyée aux répondants et aux candidats avant leur entrevue. Le Comité a récemment publié ses critères avec ses annonces relatives au quatrième groupe de postes à pourvoir. Cette liste n'est nullement immuable. Le Comité sollicite de nouveau, dans le présent rapport, des suggestions sur les façons de l'améliorer.

Voici l'actuel énoncé sommaire de ces critères:

CRITÈRES D'ÉVALUATION DES CANDIDATS

Excellence professionnelle

- ☐ Haut niveau de réussite professionnelle dans le(s) secteur(s) juridiques dans lequel(lesquels) le candidat a exercé son activité. Il est souhaitable, mais non essentiel, que le postulant ait de l'expérience dans le domaine du droit qui est du ressort de la division de la Cour provinciale où il souhaite être nommé.
- ☐ Participation aux activités professionnelles qui permettent de se tenir à jour des changements intervenus dans les domaines du droit et de l'administration de la justice.
- ☐ Intérêt pour les aspects administratifs de la tâche du juge ou certaines dispositions en ce sens.
- ☐ Capacité de bien écrire et bien communiquer.

Conscience communautaire

- ☐ Empressement au service du public.
- ☐ Conscience des problèmes sociaux qui sont à l'origine des affaires portées devant les tribunaux et intérêt pour l'amélioration de sa connaissance de ces phénomènes.

- ☐ Sensibilité à l'évolution des valeurs sociales relatives aux questions criminelles ou familiales.
- ☐ Intérêt pour les méthodes de solution des conflits substituables au jugement formel ainsi que pour les ressources communautaires pouvant intervenir dans le processus de règlement des affaires.

Traits de caractère

- ☐ Absence de manières pompeuses et de tendances à l'autoritarisme.
- ☐ Respect pour la dignité essentielle des personnes, quelles qu'elles soient et quelle que soit leur situation.
- ☐ Politesse et considération pour autrui.
- ☐ Force morale.
- ☐ Capacité de prendre des décisions.
- ☐ Patience et aptitude à écouter.
- ☐ Ponctualité — bonnes habitudes régulières de travail.
- ☐ Bonne santé.
- ☐ Réputation d'intégrité et d'équité.
- ☐ Ne pas avoir fait l'objet de plaintes sérieuses non résolues, d'actions au civil ou de réclamations pécuniaires non réglées -- par exemple, pour impôts impayés.

Considérations démographiques

- ☐ La magistrature provinciale devrait être raisonnablement représentative de la population qu'elle sert. Cela nécessite la suppression de la sous-représentation des femmes et de plusieurs minorités ethniques ou raciales.

Plan de carrière

- ☐ La magistrature provinciale devrait être accessible tant à ceux et celles qui voudraient y servir pendant quelques années seulement et démissionner avant l'âge de la retraite qu'à ceux et celles qui souhaiteraient y terminer leur carrière professionnelle.

Bien sûr, comme c'est le cas pour tout ensemble général de critères, tout dépend de la manière dont ils sont interprétés et appliqués. S'il est inévitable que ses membres n'appliquent pas tous ces critères exactement de la même façon, le Comité suit certains principes d'interprétation qu'il va tenter d'énoncer ci-après.

D'une part, le Comité recherche des candidats qui excellent sur trois plans: réussite professionnelle, conscience communautaire, personnalité. Par exemple, aucun des membres du Comité ne voudrait recommander la nomination à la magistrature d'un avocat qui, bien que profondément engagé dans des activités communautaires et doué d'un caractère remarquable, se serait pas bien vu par les juges et avocats qui connaissent son travail professionnel. De même, le Comité ne recommanderait pas un avocat qui jouirait d'une solide réputation professionnelle

mais aurait fait preuve d'indifférence à l'égard de la façon dont les tribunaux exercent un effet sur la société qu'ils servent et se serait révélé bourru, dédaigneux et arrogant.

Pour ce qui est du plan professionnel, le Comité n'a pas d'idée arrêtée quant au degré de compétence spécialisée qu'il serait nécessaire d'exiger. L'avocat ayant une grande expérience et des réalisations impressionnantes à son actif dans le domaine du droit pénal ou du droit de la famille serait un vrai atout pour la magistrature de la Cour provinciale. Mais le Comité a aussi au sommet de sa liste des avocats qui n'ont pas acquis ce genre d'expérience spécialisée mais qui ont donné des signes qu'ils avaient une très bonne compétence générale en droit et une réelle capacité d'apprendre. Maintenant que les deux divisions de la Cour provinciale ont été réunies dans la Division provinciale de la Cour de justice de l'Ontario, le Comité pense qu'il y a même de meilleures raisons de doter ce tribunal de spécialistes et de généralistes.

En ce qui concerne l'action et la conscience communautaires, le Comité reconnaît qu'il serait déraisonnable de vouloir absolument que tous les candidats aient, pour être fortement recommandés, un haut degré de participation à l'activité des organismes communautaires. Souvent, les circonstances — par exemple, de lourdes charges familiales — laissent peu de temps au candidat pour faire du bénévolat. Le plus important, pour le Comité, dans ce domaine, c'est la preuve d'une conscience des grandes questions sociales sur lesquelles les tribunaux qui administrent la justice en matière pénale ou en matière familiale exercent une influence particulière, ainsi que d'un intérêt pour ces grandes questions. Le Comité recherche non pas des réponses toutes prêtes à ces questions mais des candidats qui en sont bien informés et qui s'en préoccupent véritablement.

La liste des traits de caractère souhaitables qu'a dressée le Comité peut sembler esquisser le portrait d'un modèle de vertu que peu de gens peuvent ambitionner de devenir. Le Comité ne s'attend pas à ce que tous les bons candidats possèdent ces qualités en abondance. Mais il est à l'affût, à tout le moins, de symptômes de ce qu'il appelle la «jugite», soit les caractéristiques qui sont les plus fréquents sujets de plaintes chez les juges. Les principales sont: la tendance à «s'emballer» pour le pouvoir et l'autorité qui s'attachent à la fonction de juge et l'incapacité de distinguer la dignité du pompeux, la fermeté de l'arrogance. Évidemment, aucun processus de sélection, si méticuleux soit-il, ne permet d'examiner les candidats assez minutieusement pour garantir qu'aucune des personnes nommées ne sera jamais impatiente, intolérante, incapable d'humour ou hésitante. Mais le Comité pense qu'il vaut la peine de faire tous les efforts possibles pour éviter la nomination de personnes qui montrent des signes évidents qu'elles possèdent certains des traits de caractère qui peuvent faire du plus brillant des avocats une personne inapte à remplir la fonction de juge.

Au-delà de ces qualités personnelles, le Comité se préoccupe aussi de la représentativité de la magistrature de l'Ontario. Le Comité croit que la magistrature servira mieux la collectivité si elle est raisonnablement représentative de celle-ci, au sens sociologique, et cela, pour deux raisons. D'abord, il importe que les perspectives des divers groupes raciaux et ethniques dont la société ontarienne se compose ainsi que le point de vue des femmes comme celui des hommes aient une influence sur la manière d'administrer la justice. Les juges jouissent d'une très grande discrétion pour l'interprétation et l'application des règles de droit. Cela est particulièrement vrai, à la Cour de justice de l'Ontario (Division provinciale), pour ce qui concerne l'imposition des peines et la solution des problèmes familiaux. Cette discrétion s'exerce plus efficacement et plus équitablement quand la magistrature n'est pas dominée par une race, un groupe ethnique ou un sexe. Deuxièmement, la magistrature jouira vraisemblablement d'une plus grande crédibilité

lorsque ne paraîtront pas en être exclus des pans considérables de la collectivité. Les juges de la Cour de justice de l'Ontario (Division provinciale) exercent des pouvoirs considérables; ils peuvent condamner à des années de prison, donner l'autorisation de soustraire des enfants à la garde de leurs parents. Les gens qui sont soumis à ces décisions sont susceptibles d'avoir une plus grande foi en leur équité quand ils voient qu'il y a des membres de leur propre groupe social qui sont nommés au tribunal qui les rend.

Le Comité ne cherche pas à atteindre par des contingentements numériques l'objectif fixé relativement à l'accroissement de la représentativité de la magistrature. Il ne croit pas, non plus, qu'on doive sacrifier la valeur professionnelle et l'aptitude personnelle pour atteindre à une représentativité accrue de la magistrature. Il est à la recherche de candidats exceptionnels appartenant à des groupes dont il a des raisons de croire qu'ils sont sérieusement sous-représentés à la Cour de justice de l'Ontario (Division provinciale). Cependant, il ne classera un candidat provenant d'un groupe sous-représenté avant un candidat d'un groupe qui ne l'est pas si ce dernier est, à tous autres égards, nettement plus qualifié.

Enfin, un autre élément des critères énoncés par le Comité porte sur le plan de carrière. À cet égard le Comité tient à préciser qu'il se réjouit à la fois des candidatures de personnes qui aimeraient occuper un poste de juge jusqu'à l'âge de la retraite et de celles de personnes qui projettent une carrière plus courte, par exemple de cinq à dix ans, dans la magistrature. Il soulève ce point parce que des juges et des avocats l'ont avisé de la fréquence des cas d'épuisement professionnel dans la magistrature. Les problèmes dont les juges provinciaux doivent s'occuper jour après jour, d'année en année, sont souvent ardues et déprimants. Le Comité comprend qu'après une ou deux décennies de ce genre de travail un juge puisse souhaiter changer de carrière. Il va sans dire, cependant, qu'une fois qu'on a été nommé, on n'a nulle obligation légale de démissionner avant l'âge de la retraite. Le Barreau a assuré au Comité que ses règles ne posaient pas d'empêchement dans le cas des juges provinciaux qui voudraient démissionner et retourner à la pratique privée du droit.

— APPENDICE 3 —

**NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE RECOMMANDÉES PAR LE COMITÉ CONSULTATIF
SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE: JUILLET 1989 — AOÛT 1990**

Nom	Lieu	Date d'effet
Anderson, Charles	Brockville	15 août 1990
Baig, Dianne	Fort Frances	2 avril 1990
Bonkalo, Annemarie	Brampton	2 avril 1990
Bovard, Joseph	Toronto	31 décembre 1989
Crawford, James	Oshawa	1 ^{er} juin 1990
Flaherty, Roderick	Dryden	2 avril 1990
Glaude, Normand	Elliott Lake*	17 avril 1990
Hatton, Mary Jane	Toronto	2 avril 1990
Knazan, Brent	Toronto	15 août 1990
Lenz, Kenneth	Simcoe/Norfolk	4 juillet 1989
Linden, Sidney B.	Toronto	25 avril 1990
Lindsay, Eric S.	Toronto	1 ^{er} septembre 1990
Linhares de Sousa, Maria	Ottawa	4 juillet 1989
Livingstone, Deborah	London	31 décembre 1989
MacPhee, Bruce	Brampton	2 avril 1990
Main, Robert	Barrie	2 avril 1990
Masse, Rommel	Ottawa*	4 juillet 1989
McGowan, Kathleen	St. Catharines	1 ^{er} juin 1990
Morgan, J. Rhys	Toronto	15 août 1990
Newton, Petra	Toronto	31 décembre 1989
Ormston, Edward	Toronto	31 décembre 1989
Reinhardt, Paul	Toronto	2 avril 1990
Robson, M. Wendy	Peterborough	4 juillet 1989
Shamai, Rebecca	Brampton	2 avril 1990
Stone, David	Oshawa	1 ^{er} juin 1990
Westman, Colin	Kitchener	1 ^{er} juin 1990
Wolder, Theo	Brampton	1 ^{er} juin 1990
Zabel, Bernd E.	Hamilton	24 avril 1990

* indique un poste bilingue

— APPENDICE 4 —

**NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE RECOMMANDÉES PAR LE COMITÉ CONSULTATIF
SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE: SEPTEMBRE 1990 — JUIN 1992**

Nom	Lieu	Date d'effet
Allen, James [Elliot]	Brampton	15 novembre 1991
Bentley, Paul	Toronto	1 ^{re} juin 1992
Budzinski, Lloyd	Brampton	1 ^{re} avril 1992
Carr, Ralph	Sudbury	1 ^{re} juillet 1991
Cavion, Bruno	Brampton	15 novembre 1991
Cole, David	Scarborough	1 ^{re} mars 1991
Dunbar, Mary F.	Brampton	1 ^{re} février 1991
Fairgrieve, David	Brampton	21 décembre 1990
Haekett, Donna G.	Scarborough	21 décembre 1990
Hansen, Inger	Kitchener	1 ^{re} février 1991
Hardman, Paddy	Kitchener	1 ^{re} mars 1991
Hryn, Peter	Toronto	1 ^{re} juin 1991
Hunter, Stephen	Ottawa	1 ^{re} juin 1991
Johnston, Karen	Oshawa	1 ^{re} July 1991
Jones, Penny	Toronto	15 juillet 1991
Khawly, Ramez	Sarnia	1 ^{re} décembre 1991
Khoorshed, Minoo	Toronto	1 ^{re} juin 1992
Lane, Marion	Brampton	1 ^{re} février 1991
Lester, Ronald	Thunder Bay	1 ^{re} mars 1991
Marshman, Mary	Windsor	15 juillet 1991
Nicholas, Dianne	Ottawa	1 ^{re} juin 1991
Phillips, Douglas	Windsor	1 ^{re} mars 1991
Ratushny, Lynn	Ottawa	1 ^{re} mars 1991
Ray, Sheila	Toronto	15 avril 1992
Ready, Elinore	Brampton	21 décembre 1990
Roberts, Marietta	Brampton	1 ^{er} mars 1991
Rogers, Sherrill	Newmarket	15 juillet 1991
Rosemay, Vibert	Brampton	1 ^{re} décembre 1991
Salem, Harvey	Scarborough	1 ^{re} mars 1991
Schnall, Eleanor	London	1 ^{re} mars 1991
Sheppard, Patrick	Newmarket	1 ^{re} juin 1991
Simmons, Janet [†]	Brampton	21 décembre 1990
Stead, Brian	Simcoe	1 ^{re} juillet 1991
Taillon, Raymond	Oshawa	1 ^{re} juillet 1991

[†] Dans la suite nommée à la Cour de l'Ontario (Division générale)

Timms, David Roger	Oshawa	1 ^{re} mars 1991
Vaillancourt, Charles	Downsview	21 décembre 1990
Vyse, Diane Terry	Cambridge	1 ^{re} mars 1991
Waldman, Geraldine	Brampton	15 novembre 1991
Whetung, Timothy	Peterborough	1 ^{re} décembre 1991

— APPENDICE 5 —

**NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE RECOMMANDÉES PAR LE COMITÉ CONSULTATIF
SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE: JUILLET 1992 — DÉCEMBRE 1993**

Nom	Lieu	Date d'effet
Atwood, Hugh	Brampton	4 janvier 1993
Austin, Deborah	Sarnia	1 ^{re} décembre 1992
Bigelow, Robert	Toronto	9 août 1993
Blacklock, Jim	Brampton	25 janvier 1993
Blishen, Jennifer	Ottawa	15 janvier 1993
Casey, Jeff	Toronto	21 décembre 1992
Cohen, Marion	Toronto	9 août 1993
Fraser, Hugh	Toronto	3 mai 1993
Gauthier, Louise	Région nord-est	15 août 1992
Katarynych, Heather	Région centre-sud	1 ^{re} juillet 1993
Kerrigan-Brownridge, Jane	Brampton	15 janvier 1993
Marin, Sally	Toronto	9 août 1993
Minard, Ronald	Newmarket	5 avril 1993
Morten, Marvin	Toronto	5 juillet 1993
Omatsu, Maryka	Toronto	1 ^{re} février 1993
Otter, Russel	Toronto	5 juillet 1993
Pockele, Gregory	Stratford	2 novembre 1992
Rawlins, Micheline	Windsor	15 octobre 1992
Richards, Ronald	Toronto	21 décembre 1992
Scott, Margaret	Oshawa	15 décembre 1993*
Sparrow, Geraldine	Toronto	15 janvier 1993
Woolcott, Margaret	Brampton	4 janvier 1993
Wright, Peter	Région est	5 juillet 1993

* Date du décret

— APPENDICE 6 —

PROFIL DES MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE

Le juge en chef adjoint Robert Walmsley, de Toronto — Président du Comité

Le juge Walmsley a été inscrit au barreau en 1954 et il a débuté sa carrière de juriste en qualité d'associé d'un cabinet d'avocats de Picton, en Ontario. Il a aussi exercé la fonction de juge à temps partiel dans la région de l'est, et il a été nommé juge provincial en août 1968. Il fut par la suite nommé juge principal pour la région de l'est, puis juge en chef adjoint de la Cour provinciale (Division de la famille). Le juge Walmsley est le représentant désigné du Conseil de la magistrature de l'Ontario au sein du Comité. Il a été nommé président du Comité en juillet 1992 par le procureur général, l'honorable Howard Hampton. En août 1993, il a cessé d'occuper la charge de juge à temps plein, mais il continue de siéger à temps partiel à la Cour de l'Ontario (Division provinciale).

Le professeur Emily Carasco, de Windsor (actuellement en congé) — Président du Comité, 8 avril 1992 — 30 juin 1992

Le professeur Emily Carasco apporte au Comité une vaste expérience juridique. Professeur agrégé à la faculté de droit de l'Université de Windsor, elle enseigne le droit de la famille et participe activement à nombres de travaux relatifs au statut de la femme et à l'accès à la justice. Le professeur Carasco est membre du conseil d'administration de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario et du Comité sur le sexisme de l'Association du barreau canadien. En outre, elle est membre du conseil d'administration du Centre sud-asiatique et du Comité de Windsor du National Organization for Visible Minorities. Le professeur Carasco a rédigé plusieurs publications se rapportant aux droits et à la situation des enfants, des femmes et des minorités.

Denise Korpan, de London

Inscrite au barreau de l'Ontario en 1981, Mme Korpan est l'un des associés du cabinet d'avocats Siskind, Cromarty, Ivey et Dowler. Elle exerce sa profession dans les secteurs du droit de la famille et du contentieux successoral, et elle représente des enfants au nom du tuteur public. Elle est aussi assistante dans les cours de formation professionnelle du barreau, à London. Elle a été choisie comme représentante du procureur général au sein du Comité.

Le révérend David McCord, d'Ottawa

Après avoir été pasteur en milieu rural et en milieu urbain, M. McCord a passé dix ans comme aumônier d'un pénitencier fédéral. En 1974, il devint le premier directeur général du Conseil des églises pour la justice et la criminologie. Le Conseil, qui représente dix Églises nationales, se compose de criminalistes appartenant aux divers échelons du système. Il s'occupe principalement d'analyse de la politique et de préparation de décisions, ainsi que du développement de ressources pédagogiques communautaires pour l'établissement de programmes et l'animation à l'échelle locale. Les membres du Conseil sont consultés régulièrement par les gouvernements

en ce qui concerne l'élaboration de programmes législatifs et l'établissement de politiques. Ils documentent en outre les Comités des Églises qui s'occupent de diverses questions touchant la justice pénale canadienne, telles que la violence familiale et la prévention de la criminalité. M. McCord a démissionné du Conseil en septembre 1992 et il continue de s'intéresser activement aux affaires de la collectivité.

Michelle Rocheleau, de Timmins

Inscrite au Barreau de l'Ontario en 1985, Mme Rocheleau exerce le droit dans le cabinet d'avocats Evans, Bragagnolo et Sullivan, à Timmins. Elle exerce dans tous les domaines du droit, mais elle s'intéresse particulièrement au droit de la famille et au droit successoral. Elle est aussi membre de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario, un regroupement d'avocats et de juges voués à la promotion de l'usage du français dans le système judiciaire de l'Ontario.

Robert Carter, c.r., de Toronto

Inscrit au Barreau de l'Ontario en 1962, M. Carter est depuis 1975 membre du conseil général du Barreau du Haut-Canada, et il représente le Barreau du Haut-Canada au sein du Comité. Il est l'un des associés du cabinet Carter, McCombs et Minden, et il se spécialise dans le droit criminel. Depuis 1966, M. Carter participe activement à l'enseignement du droit, et cela à divers titres. De 1966 jusqu'à récemment, il a été le «patron» de la section de la procédure criminelle du cours de formation professionnelle du barreau, coprésident, conférencier et membre de Comité pour le département de l'éducation permanente du Barreau du Haut-Canada, de 1966 à 1993, et pour le cours annuel d'éducation permanente de la Fédération des criminalistes, de 1974 à 1993. Il est le président du Comité des admissions.

L'honorable John D.D. Evans, juge principal régional, Région centre-est

Le juge Evans est inscrit au Barreau de l'Ontario depuis 1974. À partir de 1974, il a exercé le droit à titre de criminaliste. En 1984, il a été nommé juge devant présider la Cour provinciale (Division criminelle) et en 1990 il devint juge principal régional de la Cour de l'Ontario (Division provinciale) pour la région centre-est. Le juge Evans représente le Conseil de la magistrature de l'Ontario au sein du Comité, il préside la Commission de déontologie judiciaire et il est membre du Comité de direction du juge en chef et membre du conseil d'administration de l'Association américaine des juges.

Bernice Dubec

Bernice Dubec est directrice générale du Wequedong Lodge, de Thunder Bay. Le Wequedong Lodge est un organisme urbain axé sur les services aux autochtones. Mme Dubec participe activement au développement de la collectivité autochtone depuis dix-neuf ans. Cette participation lui a donné l'occasion de travailler dans de nombreux domaines, y compris au sein du système judiciaire. Elle a été membre pendant une durée de trois ans du Conseil autochtone de l'Ontario sur la justice. Elle est l'un des membres fondateurs de la première clinique juridique de Thunder Bay. Elle a durant deux ans été membre du Comité des relations avec la police et la collectivité.

Elle s'intéresse particulièrement à la qualité de l'administration de la justice et à la confiance du public dans le système judiciaire.

James Douglas Grenkie, c.r., de Morrisburg

Inscrit au Barreau de l'Ontario en 1970, M. Grenkie, un avocat généraliste de Morrisburg, est un associé du cabinet Gorrell, Grenkie, Leroy et Remillard, dont les bureaux sont situés à Morrisburg, à Cardinal et à Ingleside, et il est aussi un associé du cabinet Cass, Grenkie, de Chesterville. M. Grenkie exerce aussi à temps partiel les fonctions de procureur de la Couronne, au niveau provincial et au niveau fédéral. Il est un membre actif du Morrisburg & District Lions Club, ainsi que du S.D. & G. Cornwall Shrine Club (Karnak Temple, Montréal). Il est un ancien président du district de l'est de la Société de lutte contre le cancer — Division de l'Ontario, et président fondateur du Upper Canada Playhouse. Il est un ancien président de la section ontarienne de l'Association du barreau canadien, et il est son représentant au sein du Comité.

Nancy E. Hansen, M.A., Études canadiennes (Politique sociale), d'Ottawa

Mme Hansen a entrepris des études de doctorat en sciences sociales appliquées à l'Université Stirling, en Écosse. Elle enseigne à temps partiel au Département de droit de l'Université Carleton (invalidité et droits civils, droit criminel) et, pour une durée déterminée, elle exerce des fonctions dans le cadre de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, à Statistique Canada. Mme Hansen est membre du Comité juridique du Conseil canadien des droits des personnes handicapées.

Alva Orlando, de Toronto

Inscrite au Barreau de l'Ontario en 1989, Mme Orlando exerce le droit dans une clinique juridique — les Services communautaires York — et se spécialise dans le droit du statut de réfugié, le droit des rapports entre locateurs et locataires, le droit de l'assistance sociale et la violence familiale. Elle s'intéresse à l'éducation du public et aux activités de réforme du droit dans les domaines de la violence familiale et du statut de réfugié, et elle est présidente du groupe de travail sur la violence contre les femmes et les enfants, un groupe de travail auquel participent plusieurs cliniques juridiques.

Leela Madhava Rau, de London

Mme Madhava Rau est, depuis juin 1991, le premier agent des relations interraciales de l'Université Western Ontario. Elle participe à plusieurs projets communautaires de lutte contre le racisme, et elle est notamment membre du conseil d'administration du Centre d'apprentissage interculturel de London. Mme Madhava Rau poursuit des études de doctorat en anthropologie sociale à l'Université de Cambridge, en Angleterre, et elle continue ses recherches dans le domaine des relations interraciales et des relations entre les sexes, en mettant un accent particulier sur les collectivités sud-asiatiques au Canada et en Grande-Bretagne.

FORMULE DE RENSEIGNEMENTS SUR LES CANDIDATS À LA MAGISTRATURE



VEUILLEZ LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE REMPLIR LA
FORMULE DE RENSEIGNEMENTS SUR LE CANDIDAT/LA
CANDIDATE À LA MAGISTRATURE

COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE

Le Comité consultatif sur les nominations à la magistrature encourage les personnes intéressées à présenter leur candidature à un siège de juge de la Cour de l'Ontario (Division provinciale).

La responsabilité du Comité est de recommander au Procureur général les candidats et candidates qu'il considère les mieux qualifiés pour combler les vacances à la Division provinciale. Le Comité demande à toute personne intéressée par une charge judiciaire de remplir la Formule de renseignements sur le candidat/la candidate à la magistrature **À LA MACHINE UNIQUEMENT**. La formule doit être dûment remplie et envoyée au :

Secrétaire
Comité consultatif sur les nominations à la magistrature
720, rue Bay, 2^e étage
Toronto (Ontario) M5G 2K1

Le Comité vous demande d'**UTILISER UNIQUEMENT** l'espace fourni sur la formule pour les renseignements sur votre carrière et de **NE PAS** inclure de curriculum vitae séparé représentant une partie de la formule de demande.

Le Comité demande à ce **QU'AUCUN** autre document, y compris des lettres de référence, ne soient envoyés. Veuillez nous donner toutefois les noms de quatre références **AU MAXIMUM**. Celles-ci doivent inclure le nom d'une ou de plusieurs personnes qui ont eu une expérience directe et récente de votre participation à des activités communautaires et le nom d'une ou de plusieurs personnes qui ont eu une expérience directe et récente de votre travail professionnel. Veuillez noter que les membres du Comité communiqueront probablement avec certaines de vos références.

La formule de **DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS** envoyée au Barreau du Haut-Canada ou à tout autre barreau ainsi que la formule de **DÉCHARGE DE SÉCURITÉ** jointe à la formule de renseignements sur le candidat/la candidate à la magistrature **DOIVENT** être remplies par chaque candidat(e).

Tous ces renseignements sont confidentiels. Le Comité peut demander des renseignements d'autres sources. En faisant ces demandes, tous les efforts seront faits pour respecter le caractère confidentiel de l'information.

Vous pouvez mentionner que vous faites partie d'un groupe traditionnellement sous-représenté.

DÉCHARGE DE SÉCURITÉ
COUR DE L'ONTARIO (DIVISION PROVINCIALE)
DEMANDES DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE

AU CANDIDAT/À LA CANDIDATE :

Veuillez lire les renseignements sur les mesures de sécurité concernant votre candidature à un siège de juge de la Cour de l'Ontario (Division provinciale). Après les avoir lus, veuillez signer la déclaration de consentement (au verso).

Nous avons pour politique de procéder à des vérifications de sécurité pour toutes les personnes qui présentent leur candidature à un siège de juge de la Cour de l'Ontario (Division provinciale). Les renseignements recueillis demeurent **strictement confidentiels**.

La vérification de sécurité consiste en une enquête sur le nom par l'intermédiaire du Centre d'information de la police canadienne en vue d'obtenir des renseignements sur les condamnations criminelles.

FORMULE DE DIVULGATION

Si vous avez été trouvé(e) coupable d'une infraction criminelle pour laquelle vous n'avez pas reçu de pardon en vertu de la **Loi sur le casier judiciaire**, veuillez la décrire dans l'espace ci-dessous, mettre la formule dans une enveloppe scellée portant la mention «*Privé et confidentiel*», et l'envoyer à l'adresse suivante :

Ann Kelly
Secrétaire
Comité consultatif sur les nominations à la magistrature
720, rue Bay, 2^e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2K1

Veuillez noter que vous n'êtes pas obligé(e) de divulguer les détails d'une infraction pour laquelle vous avez obtenu un pardon qui n'a pas été révoqué, ou d'une infraction en vertu d'une loi provinciale.

Détails : _____

J'ai lu les instructions ci-dessus et je comprends la demande de divulgation. À ma connaissance, les renseignements sont exacts.

Signature

Date

DÉCLARATION DE CONSENTEMENT

- A. En vertu du paragraphe 39(1) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, j'autorise par la présente une vérification de sécurité par l'intermédiaire du Centre d'information de la police canadienne.

Signature

Date

REFUS DE CONSENTEMENT

- B. Je refuse d'autoriser une vérification de sécurité.

Signature

Date

- C. Veuillez donner les renseignements suivants.

Nom en entier :

Nom de famille

Prénom(s)

Noms de famille précédents/

Noms de fille

(le cas échéant):

Date de naissance :

A M J

Adresse actuelle :

Nom de rue et numéro

Ville

Province

DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS

Je, soussigné(e), _____, ayant présenté une demande d'examen de ma candidature au Comité consultatif sur les nominations à la magistrature en vue d'une nomination à un poste de juge de la Cour provinciale, autorise le Barreau du Haut-Canada ou tout autre barreau dont je suis membre à fournir au Comité tous les détails des plaintes ou accusations officielles et non officielles, des demandes d'assurance ou d'indemnité, des exemplaires de ces plaintes, accusations ou demandes d'indemnité et le résultat de ces dernières et leur statut actuel.

Je décharge le Barreau et son personnel de toute responsabilité résultant de la divulgation de renseignements et de documents au Comité en vertu de cette décharge.

Fait à _____, ce _____ jour de _____ 1994.

Signature

FORMULE DE RENSEIGNEMENTS SUR LE CANDIDAT
/LA CANDIDATE À LA MAGISTRATURE

Comité consultatif
sur les nominations
à la magistrature

VEUILLEZ TAPER À LA MACHINE

1. Renseignements personnels :

Nom : _____

Adresse (résidence): _____

_____ N° de téléphone : _____

Adresse (bureau): _____

_____ N° de téléphone : _____

Sexe : _____ (Facultatif) Date de naissance : _____ (Facultatif)

Reçu(e) au barreau le : _____ Dans la province de : _____

Langues parlées ou écrites autres que l'anglais :
(indiquez le niveau de compétence oral et écrit ainsi que la capacité de lire)

Domaine de spécialité : _____

Domaine d'affectation
préférée : Droit criminel _____ Droit de la famille _____ Les deux _____

Lieu(x) de travail faisant l'objet de la présente demande : _____

Je soussigné(e) autorise par la présente le Comité consultatif
sur les nominations à la magistrature en Ontario à mener, auprès de n'importe quelle source, des
enquêtes discrètes quant à mes qualifications et compétences pour une nomination à la
magistrature, à l'étape indiquée des délibérations du comité.

Signature

Date

2. Expérience professionnelle :

Donnez, par ordre chronologique, un bref résumé de chaque poste que vous avez occupé en commençant par vos emplois avant votre carrière en droit. Indiquez les années pendant lesquelles vous avez occupé chaque poste et précisez la nature générale du travail que vous avez fait et l'expérience que vous avez acquise.

a) Expérience avant votre carrière en droit et non légale :

b) Expérience dans votre carrière en droit :

3. Activités civiques et communautaires :

Donnez un résumé de chaque activité civique et communautaire à laquelle vous avez participé, à part celle qui sont reliées à la profession juridique. LE COMITÉ EST PARTICULIÈREMENT INTÉRESSÉ PAR LES ACTIVITÉS QUI, SELON VOUS, DÉMONTRENT QUE VOUS ÊTES LA PERSONNE IDÉALE POUR UNE NOMINATION À LA MAGISTRATURE.

4. Participation à des associations professionnelles :

Donnez les renseignements relatifs à votre adhésion à toute association professionnelle, y compris celles du domaine juridique, et où vous avez été plus qu'un membre cotisant (par exemple : membre de comités, poste de cadre).

5. Publications :

Vous pouvez mentionner les publications dans un domaine autre que le droit.

6. Circonstances particulières :

- a) Veuillez indiquer toute circonstance particulière comme des problèmes de santé antérieurs ou actuels, des poursuites civiles ou de sérieuses difficultés financières; veuillez aussi mentionner si vous avez déjà été accusé(e) d'une infraction criminelle pour laquelle vous n'avez pas été acquitté(e).

7. Raisons pour lesquelles vous souhaitez être nommé(e) à la magistrature :

- (i) Veuillez expliquer pourquoi vous êtes intéressé(e) à siéger à la magistrature provinciale.

-
7. (ii) Quels aspects de votre formation, de votre expérience et de votre caractère vous aideraient le plus à assumer vos responsabilités à titre de juge?

8. Formation :

- a) École secondaire - nom et lieu des écoles fréquentées :

- b) Université autre que l'école de droit :

(i) Nom et lieu de/à Diplôme

Spécialisation(s)

Activités parascolaires

Bourses/prix

(ii) Nom et lieu de/à Diplôme

Spécialisation(s)

Activités parascolaires

Bourses/prix

- c) École de droit :

Nom et lieu de/à Licence

Domaine(s) d'intérêt particulier(s)

Activités parascolaires

Bourses/prix

- d) Études de droit de troisième cycle :

Nom et lieu de l'établissement de/à Licence

Sujet de l'étude

- e) Formation permanente après avoir été reçu(e) au barreau

Cours suivis

RÉFÉRENCES AVEC ADRESSES ET NUMÉROS DE TÉLÉPHONE

Le Comité ne demande pas de lettres de référence. Veuillez nous donner toutefois les noms de QUATRE références SEULEMENT. Celles-ci doivent inclure le nom d'une ou de plusieurs personnes qui ont eu une expérience directe et récente de votre participation à des activités communautaires et le nom d'une ou de plusieurs personnes qui ont eu une expérience directe et récente de votre travail professionnel. Veuillez noter que les membres du Comité communiqueront probablement avec certaines de vos références.

Tous les renseignements sont confidentiels. Le Comité peut demander des renseignements d'autres sources. En faisant ces demandes, tous les efforts seront faits pour respecter le caractère confidentiel de l'information.

VEUILLEZ PRÉCISER SI LES PERSONNES QUE VOUS DONNEZ COMME RÉFÉRENCES OEUVRENT DANS LE «DOMAINE JURIDIQUE» ou «AUTRE» et indiquez leurs numéros de téléphone au bureau et à domicile.

1. Nom : _____

Adresse : _____

N° de tél. (bureau) _____ (Dom.) _____

2. Nom : _____

Adresse : _____

N° de tél. (bureau) _____ (Dom.) _____

3. Nom : _____

Adresse : _____

N° de tél. (bureau) _____ (Dom.) _____

4. Nom : _____

Adresse : _____

N° de tél. (bureau) _____ (Dom.) _____



LE COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NOMINATIONS À LA MAGISTRATURE

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

pour la période du

1^{er} juillet 1992 au 31 décembre 1993

Toronto, Ontario
Janvier 1994