Tribunal canadien des droits de la personne

2012-2013

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Peter MacKay, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message du président 1

Section I : Survol de l'organisation 3

Raison d'être 3

Responsabilités 3

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes 5

Priorités organisationnelles 6

Analyse des risques 8

Sommaire du rendement 11

Profil des dépenses 14

Budget des dépenses par crédit budgétaire 15

Section II : Analyse du programme par résultat stratégique 16

Programme : Audition des plaintes devant le Tribunal 16

Exemples de décisions et de décisions sur requête du Tribunal en 2012-2013 20

Contrôle judiciaire 24

Services internes 25

Section III : Renseignements supplémentaires 28

Faits saillants des états financiers 28

Dépenses fiscales et rapport d'évaluation 30

Section IV : Autres sujets d'intérêt 31

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation 31

Loi et règlements d'application 31

Rapports 31

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport ministériel sur le rendement* du Tribunal canadien des droits de la personne pour la période allant du 1er avril 2012 au 31 mars 2013. Le Tribunal est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne dans la sphère de réglementation fédérale.

Le Tribunal évalue la preuve, entend les parties et rend des décisions et des décisions sur requête qui déterminent si une plainte est fondée ou non. Nombre de ses décisions éclairent les Canadiens dans leur ensemble sur la façon dont la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique aux faits particuliers présentés dans les différents dossiers. L'objectif du Tribunal est de favoriser l'accès à des médiations ou à des audiences rapides, équitables et transparentes et de rendre des décisions et des décisions sur requête équitables, concises et dûment motivées dans toutes les procédures relevant de son mandat. (Outre l'instruction des dossiers en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* le Tribunal peut également exercer des fonctions décisionnelles en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.) Aux fins de reddition de comptes à la population canadienne, le Tribunal mesure son rendement en fonction de la rapidité de traitement des plaintes.

En examinant notre rendement au cours de l'exercice écoulé, j'observe avec plaisir que le Tribunal a continué de s'acquitter de son mandat, qui consiste à assurer des audiences équitables et impartiales comme le préconise la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, lorsque le Tribunal mesure son rendement par rapport aux délais de traitement qu'il s'est lui-même imposés, force est de constater qu'il n'atteint pas ses objectifs, ce qui l'incite à une analyse plus approfondie cette année.

Un examen plus approfondi de nos données indique que les difficultés auxquelles nous nous heurtons pour atteindre nos objectifs peuvent être en grande partie attribuées au maintien de la tendance des parties à présenter leurs dossiers sans avocat ou avec l'aide de non-juristes, ce qui requiert dans de nombreux cas des accommodements particuliers pour satisfaire aux exigences procédurales d'une instruction quasi judiciaire. Aider les Canadiens en leur accordant plus de temps pour déposer des documents propres à étayer leur cause constitue le plus souvent le seul outil adapté dont nous disposons, compte tenu de notre obligation d'impartialité qui nous empêche de prendre position en faveur de l'une des parties.

L'affectation d'un dossier à trois membres instructeurs est un autre facteur qui a pesé sur les délais de traitement de l'année écoulée. Cette décision a été soigneusement analysée et jugée nécessaire en vertu du paragraphe 49(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en raison de la complexité exceptionnelle du dossier au chapitre des faits, des lois et de la procédure. (La décision sur requête et les motifs associés à cette décision sont présentés en ligne.) L'affectation du dossier à trois membres instructeurs a eu des répercussions sur les ressources, qui ont dépassé ce qui était raisonnablement prévisible au moment où la décision a été prise.

D'autres questions de gestion interne et les contraintes pesant sur les ressources ont présenté des difficultés qui, pour la plupart, ont été ou seront résolues en 2013-2014. Un poste clé au greffe qui était vacant l'automne dernier est maintenant pourvu. De

nouveaux membres à temps partiel ont été nommés en avril et décembre 2012; leur contribution à nos activités de résolution des différends se fait déjà sentir et je suis convaincu qu'ils auront encore une plus grande incidence en 2013-2014.

Pour conclure, je dois reconnaître que si je parviens à m'acquitter de mon engagement à l'égard des Canadiens, je le dois en grande partie au personnel de notre Tribunal qui ne ménage aucun effort pour aider les parties et expliquer nos procédures afin de s'assurer que l'instruction soit conforme aux règles. Je suis en outre profondément reconnaissant envers nos membres qui facilitent un grand nombre de règlements par voie de médiation, lesquels se négocient dans un cadre sûr et respectueux, et qui rendent des décisions et des décisions sur requête de façon aussi équitable et rapide que le permet le contexte où le Tribunal exerce son activité.

Je continuerai de surveiller de près nos objectifs de rendement et notre exposition au risque tout en demeurant déterminé à optimiser les ressources. Mais plus important encore, je demeure optimiste et fais confiance à notre capacité de résoudre de façon équitable, rapide et juste les plaintes pour discrimination à l'avantage des parties et de l'ensemble de la population canadienne.

Le président par intérim et premier dirigeant,
Susheel Gupta

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et détermine si les activités à l'origine des plaintes constituent une pratique discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la LCDP est de protéger les gens contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, conformément à l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exercent des fonctions équivalentes dans le même établissement.

Responsabilités

En instruisant les plaintes déposées en vertu de la LCDP et de la LEE, le Tribunal se penche sur des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux. La LCDP définit plusieurs pratiques comme étant discriminatoires si elles sont fondées sur l'un des motifs illicites suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, la grossesse, la naissance d'un enfant et le harcèlement – quel que soit le motif);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- une déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue); et
- l'état de personne graciée ou une infraction à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de locaux sous réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. En fonction du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il établit s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il détermine les mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et il peut

ordonner les ajustements à apporter aux politiques afin d'empêcher de nouveaux actes discriminatoires.

Bon nombre d'actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malveillants. Les conflits découlent parfois de pratiques anciennes, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Cela dit, la loi porte sur les *effets* de l'acte; l'intention, quoique pertinente, n'est pas déterminante. Le rôle du Tribunal consiste à cerner les positions des parties et à déterminer, en fonction des preuves et des arguments présentés, si le bien-fondé de la plainte a été établi.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes déposées en vertu de la LCDP dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après une enquête approfondie menée par cette dernière. La Commission règle la plupart des dossiers sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal mettent en cause des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne, portent sur des aspects inexplorés de la discrimination ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins.

Le Tribunal n'a pas pour vocation de promouvoir la LCDP. Ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant uniquement sur la preuve présentée et la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par un nombre suffisant d'éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Le Tribunal relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein ainsi qu'un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel. Le président est le premier dirigeant du Tribunal; il est épaulé par le directeur exécutif et greffier, qui est responsable des activités du greffe en plus d'être dirigeant principal des finances, et par le directeur, Gestion intégrée et services internes.

Membres – Pour être nommés membres du Tribunal par le gouverneur en conseil, les candidats doivent avoir de l'expérience et une expertise dans le domaine des droits de la personne ainsi qu'une sensibilité et un intérêt particuliers pour la question. En vertu de la LCDP, le président et le vice-président doivent tous deux être membres du barreau depuis au moins 10 ans. La durée maximale du mandat est de cinq ans pour les 13 membres à temps plein ou partiel et de sept ans pour le président et le vice-président.

Activités du greffe – Le personnel du greffe planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit un soutien administratif aux membres.

Services internes – Les services internes englobent les activités et les ressources répondant aux besoins du programme de fonctionnement du Tribunal et à ses autres obligations organisationnelles. Ils incluent les ressources internes, juridiques, financières

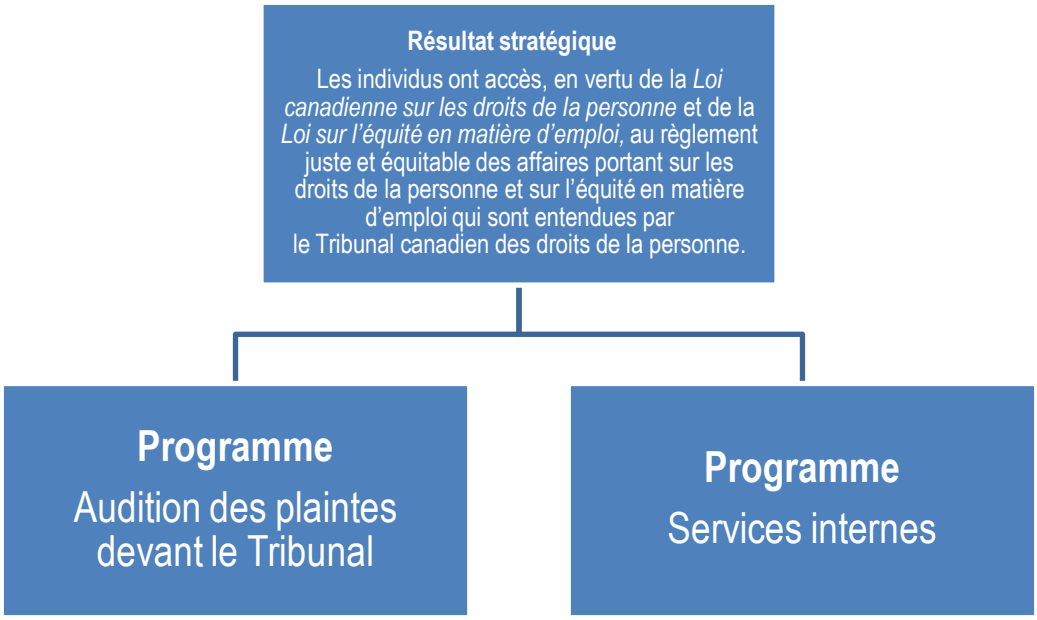
et humaines ainsi que les services de gestion de l'information et de technologie de l'information (GI-TI).

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Deux programmes concourent à la réalisation du résultat stratégique du Tribunal : 1) l'audition des plaintes devant le Tribunal; et 2) les services internes.

Architecture d'alignement des programmes



Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultat stratégique
Encourager et appuyer les parties dans les activités de médiation	Permanente	La promotion d'un traitement juste et équitable des parties est directement liée au résultat stratégique du Tribunal : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.
Sommaire des progrès		
Le programme de médiation volontaire du Tribunal, qui peut inclure un volet médiation évaluative et évaluation du dossier, constitue la pierre angulaire de son processus de règlement des plaintes. Ce processus facilite le règlement des plaintes en moins de temps qu'il n'en faudrait pour une audience et se révèle plus économique pour toutes les parties, de même que pour le Tribunal. En 2012-2013, dans 80 dossiers, les parties ont choisi de passer par la médiation et 43 de ces plaintes ont été réglées. Sept dossiers sont en cours de médiation et il sera fait état des résultats dans le prochain rapport ministériel sur le rendement. Les 30 dossiers dont la médiation n'a pas abouti à un règlement font actuellement l'objet d'audiences.		

Priorité	Type	Résultat stratégique
Tenir des audiences de façon efficace et rendre les décisions en temps opportun	Permanente	Une procédure de règlement transparente assure une démarche structurée et objective, conforme aux principes d'équité procédurale et de justice naturelle, et est directement liée au résultat stratégique du Tribunal : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.
Sommaire des progrès		
L'utilisation de la procédure de règlement souple des plaintes, y compris le recours à la gestion proactive des cas préalable à l'audience, a continué à réduire la durée et la complexité du processus en permettant de circonscrire les questions au cœur du litige et en donnant aux parties la possibilité de mieux comprendre leur cause.		

Priorité	Type	Résultat stratégique
Rationaliser les services internes	Permanente	Les services internes appuient les activités du Tribunal en offrant une large gamme de services de soutien aux membres participant à la médiation et aux autres activités relatives aux audiences. L'amélioration de ces services contribue directement au résultat stratégique du Tribunal : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.
Sommaire des progrès		
Le Tribunal a continué d'explorer des façons novatrices de rationaliser les services internes à l'appui de son mandat quasi judiciaire dans le cadre de son budget de ressources humaines et financières. Plusieurs projets entrepris en 2012-2013 devraient commencer à donner des résultats en 2013-2014. Les principaux mettent l'accent sur : a) la planification de l'effectif et un examen des rôles et responsabilités axé sur le bien-être en milieu de travail; b) une meilleure mise en évidence en amont des besoins en matière de gestion de l'information et de technologie de l'information pour permettre la prestation de projets par un tiers par la voie d'un protocole d'entente avec Services partagés Canada; et c) une collaboration accrue entre le Greffe, la Gestion intégrée et les Services juridiques. Tous les membres de l'équipe de gestion ont pris part au processus décisionnel et aux discussions internes sur l'efficacité opérationnelle et la répartition de la charge de travail dans le cadre d'un effort ciblé pour instaurer une structure de gouvernance interne plus inclusive et assurer une compréhension commune des plans et des priorités du Tribunal.		

Analyse des risques

Risque	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'architecture d'alignement des programmes	Lien vers les priorités organisationnelles
Environnement opérationnel	• reconstruction d'un milieu de travail sain et viable • évaluation des demandes concurrentes • réaffectation des ressources à l'interne Le risque a été cerné auparavant dans le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2012-2013, et les réponses prévues en matière de gestion du risque n'ont pas été modifiées.	Tous les risques mentionnés se rapportent au résultat stratégique unique du Tribunal : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.	Tenir des audiences de façon efficace et rendre les décisions en temps opportun Rationaliser les services internes
Charge de travail imprévisible	• membres supplémentaires • surveillance de la façon dont les dossiers se rapportant à l'abrogation de l'article 67 de la LCDP influent sur la charge de travail Le risque a été cerné auparavant dans le RPP de 2012-2013, et les réponses prévues en matière de gestion du risque n'ont pas été modifiées.		Encourager et appuyer les parties dans les activités de médiation Tenir des audiences de façon efficace et rendre les décisions en temps opportun
Ressources adéquates pour mener à bien les médiations ou tenir les audiences en temps opportun	• membres supplémentaires • offre de médiation • gestion proactive des dossiers d'audience Le risque a été cerné auparavant dans le RPP de 2012-2013, et les réponses prévues en matière de gestion du risque n'ont pas été modifiées.		Encourager et appuyer les parties dans les activités de médiation Tenir des audiences de façon efficace et rendre les décisions en temps opportun Rationaliser les services internes
Gestion intégrée	• recherche de partenariats coopératifs pour les services financiers • évaluation de solutions à l'échelle de l'organisme Le risque a été cerné auparavant dans le RPP de 2012-2013, et les réponses prévues en matière de gestion du risque n'ont pas été modifiées.		Rationaliser les services internes

Environnement opérationnel – Le Tribunal est demeuré conscient des risques inhérents associés aux incertitudes de la gestion de ses dossiers. Les grandes priorités mettent l'accent sur la reconstruction d'un milieu de travail sain et viable tout en menant à bien les initiatives pangouvernementales dans les limites des ressources humaines et financières du Tribunal.

La gestion permanente du risque est axée sur l'atténuation des répercussions sur le résultat stratégique unique des événements mis en évidence dans *Rapport sur les plans et les priorités de 2012-2013* du Tribunal canadien des droits de la personne, qui sont également analysés ci-dessous. Le Tribunal a réagi à ces nouvelles difficultés en évaluant constamment les demandes concurrentes et en procédant à la réaffectation interne de ses ressources.

Charge de travail imprévisible – Le Tribunal a pour vocation unique d'instruire les dossiers dont il est saisi en vertu de la LCDP ou de la LEE. Il n'a donc pas la maîtrise de la situation ni la capacité de prévoir la nature ou la complexité des causes ou le temps qu'il lui faudra pour traiter les dossiers dont il est saisi.

Bien qu'il fasse le maximum d'efforts au chapitre de la planification, le Tribunal doit accepter le risque inhérent au flux de ses activités et les incertitudes connexes. Au fil des années, la complexité des dossiers s'est accentuée. Par ailleurs, de plus en plus de plaignants et d'intimés présentent eux-mêmes leur cause ou assurent leur défense, ou désignent des non-juristes pour les représenter (voir l'encadré). Ces particuliers ou leurs représentants ne connaissent pas toujours bien la méthode d'identification des questions et les règles de divulgation ou sont parfois incapables de se conformer aux exigences en temps opportun. Dans certains cas, pour permettre à des personnes ayant des problèmes de santé d'avoir accès à la justice, il faut annuler ou reporter les dates d'audience prévues, ce qui a un effet boule de neige sur le calendrier des autres dossiers. Les complexités logistiques et procédurales, de même que la courbe d'apprentissage abrupte des profanes évoluant dans une procédure quasi judiciaire, ont conduit à un nombre accru de requêtes et de décisions sur requête dans certains dossiers.

Parties non représentées

En raison de la nature quasi judiciaire de la procédure du Tribunal, le fait que certains plaignants et intimés ne soient pas représentés par un avocat crée des difficultés dans la gestion des cas.
Par exemple, les membres du Tribunal et du greffe sont considérablement limités quant à l'ampleur du soutien qu'ils peuvent offrir sans devenir les défenseurs de la partie en cause et compromettre par conséquent l'impartialité institutionnelle du Tribunal. Les plaignants qui présentent eux-mêmes leur cause posent des difficultés particulières en raison de la nature contradictoire de l'instance décrite dans la LCDP, qui exige que le plaignant définisse la portée et le fond de sa cause – au moins dans un premier temps. Souvent, un plaignant qui n'a pas l'assistance d'un avocat ne connaît pas la façon de procéder, et ne sait pas quelles avenues emprunter, lesquelles laisser de côté et quelles voies se ménager pour un usage futur.

La nomination de nouveaux membres à temps partiel a éliminé le risque le plus pressant et le plus important concernant la gestion de la charge de travail imprévisible.

L'un des facteurs identifiables ayant contribué à la charge de travail imprévisible du Tribunal a trait à l'incidence de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. On s'attendait à ce que l'abrogation de l'article 67 augmente considérablement le nombre de dossiers et introduise de nouvelles catégories de plaintes en matière de droits de la personne :

i) plaintes alléguant qu'une disposition de la *Loi sur les Indiens* est discriminatoire;

ii) plaintes alléguant qu'une décision sous le régime de la *Loi sur les Indiens* est discriminatoire.

Comme par les années passées, en 2012-2013, le Tribunal n'a pas connu une augmentation du nombre de ses dossiers à l'échelle attendue. Le précédent créé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada c. Agence de revenu du Canada* est l'un des facteurs ayant probablement contribué à réduire le nombre de dossiers dans la première catégorie de causes. En effet, le 10 janvier 2012, la Cour d'appel a soutenu que la LCDP ne prévoit pas le dépôt d'une plainte portant sur une loi du Parlement. Le 8 novembre 2012, le pourvoi en appel de ce jugement présenté devant la Cour suprême du Canada a été rejeté, mettant un point final au précédent de la Cour d'appel.

Au cours de la période visée par notre examen, la charge de travail du Tribunal a comporté des procédures appartenant à la seconde catégorie, soit les plaintes liées à des décisions prises en vertu de la *Loi sur les Indiens.* Toutefois, aucun de ces dossiers n'a atteint un niveau décisionnel nécessitant une quantité de ressources qui pourrait fournir une mesure exacte de la charge de travail. Si l'on regarde l'avenir, on s'attend à ce qu'au moins une ou deux de ces causes parviennent au stade de l'audition par le Tribunal en 2013-2014. Comme ces dossiers nous amèneront à explorer de nouveaux domaines des droits de la personne, leur portée et leur complexité dépasseront probablement celles de la plupart des plaintes renvoyées devant le Tribunal à ce jour. Nous surveillerons de près la situation dans le but d'aborder plus en détail dans le rapport sur le rendement du prochain exercice l'incidence de cette catégorie de dossiers sur la charge de travail du Tribunal.

Ressources adéquates pour mener à bien les médiations ou tenir les audiences en temps opportun – Les efforts du Tribunal pour offrir une gestion proactive des dossiers d'audience et une médiation contribuent à l'utilisation efficace des ressources de même qu'à un processus d'adjudication juste et équitable. Au début de l'exercice, on a pris conscience du manque de membres disponibles pour entendre les causes ou assurer une médiation, mais la situation a été rectifiée par la nomination de membres supplémentaires. La mobilisation de trois membres instructeurs pour statuer sur un seul dossier d'une grande complexité sur le plan juridique et procédural a eu des conséquences au niveau des ressources puisqu'elle a limité la disponibilité des membres pour instruire les autres dossiers.

Gestion intégrée – Le Tribunal a été aux prises avec des difficultés portant sur la nécessité de mettre en œuvre un nombre croissant d'initiatives de changement pangouvernementales et de faire rapport à ce sujet. En sa qualité de micro-organisation, le Tribunal canadien des droits de la personne ne dispose pas des ressources adéquates pour réagir rapidement à des exigences multiples nécessitant toutes l'intervention du même personnel.

Le Tribunal a fait des efforts pour chercher des occasions de partenariats collaboratifs avec d'autres ministères pour la prestation de certains services financiers. Des ententes concrètes ont vu le jour en 2013-2014 et il en sera question dans le prochain rapport sur le rendement.

Le personnel du Tribunal a également continué d'évaluer des solutions à l'échelle de l'organisme pour d'autres services organisationnels et internes à l'échelle du gouvernement.

Sommaire du rendement

Les tableaux qui suivent présentent les ressources financières et humaines gérées par le Tribunal en 2012-2013.

Ressources financières – Total pour le Tribunal (en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012–2013	Écart (dépenses prévues contre dépenses réelles)
4,5	4,5	4,9	4,2	0,3

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
26	18	8

Sommaire du rendement pour le résultat stratégique et le programme (en millions de dollars)

Résultat stratégique 1 : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Programme	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011	
Audition des plaintes devant le Tribunal	2,3	2,6	2,3	2,3	2,3	2,0	1,8	1,8	Affaires sociales Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Résultat stratégique 1 Total partiel	2,3	2,6	2,3	2,3	2,3	2,0	1,8	1,8	

Sommaire du rendement pour les services internes (en millions de dollars)

Services internes	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011
Total partiel	2,2	1,9	2,2	2,2	2,5	2,2	3,4	2,6

Total du sommaire du rendement (en millions de dollars)

Résultat stratégique et services internes	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011
	4,5	4,5	4,5	4,5	4,9	4,2	5,2	4,4
Total	4,5	4,5	4,5	4,5	4,9	4,2	5,2	4,4

Audition des plaintes devant le Tribunal – Les dépenses réelles pour ce programme sont similaires aux dépenses de l'exercice précédent et nettement inférieures aux dépenses prévues. Cette situation est en grande partie attribuable au besoin inhérent de prévoir en partant du principe que tous les dossiers donneront lieu à une audition complète et entraîneront l'intégralité des dépenses connexes prévues (déplacements, utilisation des installations, traduction, honoraires des membres, etc.) jusqu'à ce que l'affaire soit instruite. En fait, le niveau réel de dépenses par dossier dépend de la façon dont les dossiers sont traités. Le recours à la médiation dans certains dossiers évite l'audition de la cause lorsqu'on parvient à un règlement. Cet état de fait entraîne, à terme, une réduction des coûts généraux non seulement pour le Tribunal, mais également pour les parties concernées.

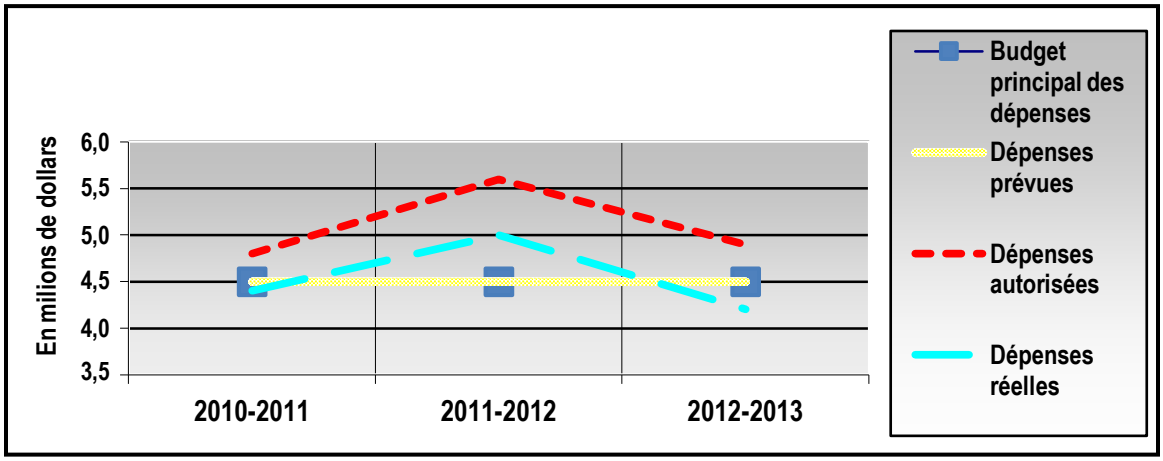
L'utilisation systématique de la téléconférence de gestion de cas, qui constitue la pierre angulaire de notre processus de gestion des cas préalable à l'audience, constitue un autre facteur ayant contribué à abaisser les dépenses réelles du Tribunal. En effet, grâce aux téléconférences de gestion de cas, on parvient à mieux circonscrire les questions et à mieux cerner les faits en litige à un stade préalable à l'audience. Ces téléconférences aident les parties non représentées par un avocat à s'orienter dans la procédure et à mieux arrêter leur position en vue de parvenir à une solution réparatrice, et elles les sensibilisent à la nécessité d'étayer leurs affirmations par des preuves et de parvenir à résoudre les disputes procédurales en temps opportun. De façon générale, cette manière de procéder ouvre la voie à une audience plus efficace – et, par conséquent, plus rapide et moins coûteuse – mais ne peut être utilisée comme une mesure de prévision fiable puisqu'il faut attendre la fin de la procédure pour en connaître les résultats.

D'autres économies sont attribuables aux efforts permanents du Tribunal pour réduire les déplacements non essentiels et trouver des installations gratuites pour les réunions, dans la mesure du possible, comme les salles d'audience des tribunaux provinciaux et fédéraux.

Services internes – Les dépenses réelles pour les services internes ont diminué en grande partie en raison des retards dans la mise en œuvre de l'initiative de TI pour mettre à niveau le programme de gestion des finances du Tribunal, de même qu'en raison de la vigilance exercée en permanence pour réduire les coûts de fonctionnement. Parmi les exemples, mentionnons le recours moins fréquent à des agences de placement temporaire ou à des contrats de services professionnels pour répondre aux besoins en ressources humaines, une surveillance étroite des achats et des dépenses non essentiels et le recyclage des fournitures de bureau.

Profil des dépenses

Tendances au chapitre des dépenses de 2010-2011 à 2012-2013



Les dépenses prévues pour 2012-2013 sont demeurées constantes à 4,5 millions de dollars, tandis que les dépenses autorisées ont augmenté de 0,4 million de dollars par rapport à l'exercice précédent. L'écart dans les dépenses autorisées est attribuable à un report du budget de fonctionnement de 2011-2012 et à des montants salariaux correspondant au versement de sommes forfaitaires en remplacement de l'indemnité de départ.

Les dépenses réelles pour 2012-2013 ont été inférieures au montant des dépenses prévues. Les économies ont été réalisées en raison de postes vacants qui n'ont pas été comblés (ce qui a réduit les dépenses salariales), d'une réduction des contrats de services professionnels et de la limitation des déplacements (restreints à la gestion des cas, aux audiences et aux médiations) ainsi que du report de l'investissement pour mettre à niveau les technologies de l'information (application financière et infrastructure correspondante).

Les dépenses réelles indiquées sur le graphique exposant les tendances au chapitre des dépenses n'incluent ni les services de locaux fournis à titre gracieux par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) ni les versements aux régimes d'assurance des employés pris en charge par le Conseil du Trésor. Ces services sont évalués à 1,2 million de dollars.

Budget des dépenses par crédit budgétaire

Pour obtenir de l'information sur les crédits organisationnels et les dépenses législatives du Tribunal, veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2013 (Volume II)*. On trouvera la version électronique des *Comptes publics 2013* dans le site Web de TPSGC.

Section II : Analyse du programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.		
Indicateurs de rendement	**Objectifs**	**Résultats réels**
Décisions et décisions sur requête du Tribunal	Rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 80 p. 100 des cas.	Non atteint. 29 p. 100 des décisions ont été rendues dans le délai prescrit, c'est-à-dire dans les quatre mois suivant la fin de l'audience. Les audiences du Tribunal se déroulent souvent avec des parties qui n'ont pas les moyens financiers requis pour se faire assister par un avocat. Cela signifie qu'elles se représentent elles-mêmes et doivent aborder des faits complexes, la preuve et des points de droit. Cette situation a tendance à prolonger la durée de l'audience, de même que l'étape analytique qui suit l'audience, beaucoup plus que dans le cas des tribunaux administratifs où les parties sont représentées par un avocat.

Programme : Audition des plaintes devant le Tribunal

Le Tribunal instruit les plaintes pour discrimination afin de déterminer, à l'issue d'une audience devant ses membres, si des pratiques particulières contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Les membres du Tribunal tiennent aussi des audiences au sujet des demandes dont ils sont saisis par la Commission canadienne des droits de la personne et des requêtes émanant d'employeurs, dans le cadre desquelles ils sont appelés à se prononcer sur des décisions ou des lignes directrices émanant de la Commission en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

Ressources financières (en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
2,3	2,6	2,3	2,0	(0,6)

Ressources humaines (ETP)

Prévus	Réels	Écart
13	9	4

Résultats au chapitre du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Accès en temps opportun à des procédures de médiation et de décision transparentes et efficientes Application objective et motivée de la LCDP et de la LEE Décisions qui règlent les plaintes et fournissent une orientation aux employeurs et aux fournisseurs de services de la sphère fédérale	i) Délai moyen pour entreprendre la procédure de médiation ou d'audition	i) Entreprendre la procédure de médiation ou d'audition dans les 10 jours suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 90 p. 100 des cas.	Non atteint. Sur les 131 dossiers traités, 73 ont été entrepris dans les 10 jours suivant le renvoi de la plainte par la Commission.
	ii) Nombre d'audiences	ii) s.o.	30 audiences ont été tenues en 2012-2013.
	iii) Pourcentage de dossiers ouverts dans les délais prévus	iii) Commencer la médiation ou l'audience dans les six mois suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 70 p. 100 des cas.	Non atteint. 14 p. 100 des procédures ont débuté dans les six mois suivant le renvoi de la plainte par la Commission.
	iv) Pourcentage de dossiers clos dans les délais prévus	iv) Clore le dossier dans les 12 mois suivant son renvoi par la Commission dans 70 p. 100 des cas.	Non atteint. 53 p. 100 des dossiers ont été instruits dans les 12 mois suivant le renvoi au Tribunal.
	v) Nombre de dossiers traités et résolus par voie de médiation	v) Aucune cible – La médiation exige le consentement des deux parties. Le Tribunal met tout en œuvre pour encourager les parties à rechercher une solution par voie de médiation plutôt que d'avoir recours au Tribunal.	54 p. 100 des dossiers où les parties ont accepté la médiation ont donné lieu à une résolution par cette voie.

Analyse du rendement et leçons retenues

La résolution efficace des plaintes pour discrimination repose sur une procédure qui est impartiale et juste pour toutes les parties, et qui donne des résultats en temps opportun et de façon économique. Depuis un certain temps déjà, le Tribunal a recours à des techniques comme la gestion intensive des cas préalable à l'audience approfondie et la médiation facilitée par les membres dans un effort pour améliorer ses services et sa prestation de programme. Ces méthodes permettent d'abaisser les coûts (à la fois pour les parties et pour le Tribunal) et réduisent le temps total requis pour résoudre les plaintes. Cela étant dit, on peut parvenir à une évaluation tangible de leur efficacité – et de celle de l'ensemble de la procédure du Tribunal – à partir de l'examen de nos statistiques sur la charge de travail pour la période visée par le rapport.

On constate à première vue que la charge de travail du Tribunal inclut 196 plaintes connexes déposées par plusieurs personnes différentes contre les mêmes intimés et

découlant de faits similaires. En réalité, ce groupe de plaintes n'est pas géré par le Tribunal car les principales questions juridiques présentes dans les dossiers attendent un jugement définitif portant sur des dossiers similaires dont sont actuellement saisis les cours supérieures. Les décisions de ces cours seront exécutoires pour le Tribunal. L'analyse ci-après présente la charge de travail d'un double point de vue, selon que les plaintes sont présentées sous la forme de dossiers individuels ou regroupées en une cause unique.

Statut du dossier	Charge de travail complète	Nombre	Charge de travail représentée par le groupe de plaintes	Nombre
Dossiers reportés des années précédentes	Le Tribunal a commencé en 2012-2013 avec 299 dossiers en instance	299	Le Tribunal a commencé en 2012-2013 avec 104 dossiers en instance (299 - 195)	104
Nouveaux dossiers	Au cours de l'exercice, le Tribunal a reçu 121 dossiers supplémentaires de la Commission canadienne des droits de la personne (« nouveaux dossiers »)	121	Au cours de l'exercice, le Tribunal a reçu 121 dossiers supplémentaires de la Commission canadienne des droits de la personne (« nouveaux dossiers »)	121
Dossiers clos	• décision rendue mettant un terme à la procédure d'instruction du Tribunal • médiation facilitée par un membre du Tribunal conduisant à un règlement qui sera approuvé par la suite par la Commission canadienne des droits de la personne • prise en compte du fait que les parties ont réglé le litige par d'autres moyens ou que le plaignant a retiré sa plainte	76	• décision rendue mettant un terme à la procédure d'instruction du Tribunal • médiation facilitée par un membre du Tribunal conduisant à un règlement qui sera approuvé par la suite par la Commission canadienne des droits de la personne • prise en compte du fait que les parties ont réglé le litige par d'autres moyens ou que le plaignant a retiré sa plainte	76
Dossiers en instance reportés en 2013-2014	(299 + 121) – 76	344	(104 + 121) - 76	149

Cette analyse montre clairement que dans l'ensemble, le nombre de dossiers ouverts s'est accru de 43 p. 100 au cours de l'exercice 2012-2013.

Toutefois, le Tribunal a traité certains dossiers que notre analyse ne peut inclure dans ses dossiers clos, soit les règlements par voie de médiation attendant l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne. Selon cette façon de procéder, un membre du Tribunal facilite une médiation menant à un règlement, mais il incombe à la Commission de déterminer si elle approuve le règlement (en vertu de l'article 48 de la LCDP). Ces dossiers ne peuvent être considérés comme clos, mais leur statut futur ne dépend pas de l'intervention du Tribunal. À la fin de 2012-2013, le Tribunal attendait

l'approbation de 12 règlements de ce genre. Si ces dossiers ne font plus partie des dossiers en instance, le Tribunal sera aux prises avec une augmentation de 32 p. 100 de dossiers à reporter en 2013-2014.

L'examen des données susmentionnées nous incite à retenir les leçons suivantes :

- Il est possible d'améliorer les méthodes et la façon de recueillir les données de référence pour permettre de cerner et de gérer plus facilement les tendances et les courbes du taux de résolution des dossiers du Tribunal au cours de l'exercice.
- De même, on peut apporter des améliorations aux prévisions financières du Tribunal. Un suivi plus rigoureux et opportun des engagements et des fins d'engagement pour les déplacements, les allocations quotidiennes et les coûts de location d'installations ou d'hébergement permettrait au Tribunal d'évaluer avec plus de précision sa situation financière d'excédent ou de déficit *plus tôt au cours de l'exercice.* Mais une bonne dose d'incertitude subsistera sans doute, puisque certains changements dans le calendrier des audiences ou des médiations ne seront peut-être pas connus avant le dernier trimestre.
- Même si le Tribunal avait une bonne idée des répercussions possibles sur les ressources de l'affectation d'un dossier à trois membres instructeurs, une plus grande précision dans l'estimation de ces répercussions aurait été souhaitable. L'affectation de dossiers à trois membres instructeurs est envisagée en vertu de la LCDP et, dans certains cas, c'est une nécessité.
- Il convient de rappeler que la maîtrise des coûts et les réductions ne peuvent être les seules valeurs guidant l'action du Tribunal. Les valeurs d'équité, de transparence, d'accessibilité et de justice ont toutes un certain coût. Et toute mesure qui reviendrait à porter atteinte à ces valeurs représente une fausse économie; à long terme, un tel choix pourrait se révéler coûteux pour les parties et beaucoup plus encore pour le Tribunal – tant sur le plan financier que sur d'autres plans.
- Il y a lieu de réévaluer les indicateurs de rendement sous l'angle du contexte de fonctionnement actuel, caractérisé par le fait qu'une grande proportion de plaintes sont présentées par les plaignants eux-mêmes ou par des représentants qui ne sont pas juristes. En outre, il peut être nécessaire d'ajuster les indicateurs pour refléter intégralement le fait que la procédure du Tribunal fait intervenir nécessairement des acteurs externes sur lesquels l'organisme n'a aucun contrôle (par exemple, dossiers dont le règlement est en suspens en attendant des décisions relatives à l'article 48 et dossiers attendant la décision finale d'une demande de contrôle judiciaire de la Cour fédérale, de la Cour d'appel fédérale ou de la Cour suprême du Canada).
- Enfin, le nombre de dossiers présentés où le plaignant – et parfois l'intimé également – n'est pas représenté par un avocat confirme la nécessité pour le Tribunal d'investir dans la mise à jour de ses documents de communication pour aider les parties à mieux comprendre sa procédure. Plus précisément, il lui faut mettre à jour le guide élaboré il y a quelques années pour familiariser le profane avec les rouages du Tribunal, en vue d'améliorer son contenu.

Exemples de décisions et de décisions sur requête du Tribunal en 2012-2013

Les résumés des décisions et des décisions sur requête[1] du Tribunal en 2012-2013 donnent une idée du type de plaintes dont il est saisi et de la façon dont ces causes influent sur l'ensemble des Canadiens. On peut trouver toutes les décisions et décisions sur requête du Tribunal sur le site Web du Tribunal.

Grant c. Manitoba Telecom Services Inc. **2012 TCDP 10**

La plaignante a allégué que son employeur avait commis un acte discriminatoire à son endroit lorsqu'il a décidé de mettre fin à son emploi et de maintenir dans ses fonctions un employé moins expérimenté, en s'appuyant sur les évaluations négatives de son rendement. D'après la plaignante, les symptômes de sa déficience, un diabète de type II, nuisent à son rendement au travail. Son employeur, qui était au courant de sa déficience, a néanmoins évalué son rendement de façon négative sans prendre en compte les conséquences de son diabète. Comme ces évaluations ont été utilisées pour comparer son rendement avec celui d'un autre employé afin de déterminer qui serait mis à pied, la plaignante a fait valoir que sa déficience avait joué un rôle dans la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi.

Or, selon l'intimé, les symptômes associés à la déficience de la plaignante n'affectaient pas son rendement au travail et n'ont pas eu d'incidence sur ses évaluations du rendement. Après avoir évalué la preuve de deux témoins experts sur cette question, le Tribunal a déterminé qu'une personne atteinte d'un diabète de type II peut avoir des problèmes de communication ou d'interaction sociale en raison des symptômes propres à sa maladie, en particulier lorsqu'elle est sous l'effet du stress. Le Tribunal a aussi déterminé que la plaignante avait des taux élevés de glucose dans le sang vers la période où son employeur a mentionné les problèmes de communication jugés responsables de son mauvais rendement.

L'intimé a également fait valoir que les évaluations du rendement de la plaignante témoignaient d'antécédents de problèmes de rendement au travail qui n'avaient rien à voir avec les symptômes propres à son type de diabète. En conséquence, il était justifié à ses yeux de mettre à pied la plaignante compte tenu de l'excellent rendement de l'autre titulaire. Après avoir examiné les évaluations du rendement de la plaignante, le Tribunal a rejeté cet argument également. Malgré une observation sur une évaluation indiquant que la plaignante devait améliorer ses communications avec les autres, rien n'était suffisamment important dans les évaluations en question pour indiquer qu'elle avait eu

[1] Aux fins du présent rapport ministériel sur le rendement, le terme *décision* s'entend d'une série de motifs juridiques définis par un ou plusieurs membres instructeurs du Tribunal canadien des droits de la personne, qui permettent de trancher la question de savoir si un acte discriminatoire a bel et bien été posé dans une situation donnée. Par conséquent, cela exclut les motifs où : i) la seule question en litige devant le Tribunal consiste à savoir quel type d'ordonnance réparatrice s'impose; ii) la plainte est rejetée pour défaut de poursuite du plaignant; iii) la plainte est rejetée parce que le Tribunal n'est pas compétent en la matière, pour abus de procédure, pour expiration d'un délai ou pour violation irréparable de l'équité; ou iv) la question soulevée devant le Tribunal est une requête en vue d'obtenir une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve. Mentionnons que les motifs invoqués concernant les questions figurant sur la liste susmentionnée appartiennent à la catégorie des *décisions sur requête*, dont deux sont également traitées dans la présente section.

auparavant des problèmes de rendement. En fait, ces problèmes n'avaient commencé qu'après le diagnostic de sa déficience et ses efforts pour essayer de réduire l'incidence du stress sur sa santé.

Bien que la plaignante ait essayé de régler ces problèmes avec l'intimé et de faire modifier ses évaluations du rendement, celui-ci a refusé de prendre en compte l'incidence de sa déficience sur son rendement. Comme ces évaluations du rendement ont été utilisées comme motif de licenciement de la plaignante, le Tribunal a conclu que la déficience avait joué un rôle dans la décision de l'intimé de mettre fin à son emploi.

La décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

Résultats pour les Canadiens
Pour les employeurs, cette décision met en lumière certains aspects importants de la loi entourant les mesures d'adaptation des personnes ayant une déficience. D'abord, les employeurs ont l'obligation d'obtenir toute l'information pertinente concernant la déficience d'un employé une fois qu'ils sont au courant de sa situation. Il peut s'agir d'information sur l'état de santé actuel de l'employé, le pronostic de rétablissement, sa capacité d'accomplir ses fonctions et la possibilité d'exercer d'autres fonctions. Ensuite, d'après cette information, l'employeur doit envisager sérieusement les mesures d'adaptation qu'il peut prendre sans qu'elles constituent une contrainte excessive. En respectant et en documentant cette procédure, il peut disposer d'un dossier lui permettant de se défendre avec succès contre des accusations de discrimination en raison d'une déficience.

Nastiuk c. Première nation Couchiching et Sinclair **2012 TCDP 12**

La plaignante a allégué qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part de son employeur et de son superviseur. Elle a aussi fait valoir que son employeur, par mesure de représailles, refusait de prendre en compte ses préoccupations et de la protéger contre les effets du harcèlement exercé par son superviseur.

Au dire de la plaignante, une détérioration de la relation de travail entre elle et son superviseur a créé un milieu de travail hostile. Elle impute cette détérioration de la relation à des choses qu'il lui aurait dites au cours d'une conversation ordinaire entre eux et à des commentaires anecdotiques qu'il aurait formulés à propos de lui-même ou à des questions qu'il lui aurait posées sur sa vie privée. Elle affirme s'être sentie mal à l'aise et avoir alors ressenti une profonde aversion à l'égard de son superviseur. La plaignante dit avoir souffert en silence et s'être sentie incapable de faire face à son superviseur et de lui demander d'arrêter de lui faire des commentaires personnels qu'elle jugeait offensants.

Toutefois, dans son témoignage, la plaignante a reconnu avoir eu à certaines occasions des conversations personnelles normales avec son superviseur et avoir parfois été en mesure de lui tenir tête. Elle a fait état de nombreuses interactions qui étaient des activités normales dans lesquelles elle s'était engagée délibérément lorsque, par exemple, son superviseur avait réparé sa voiture et réglé son climatiseur et sa fournaise. Bien que la plaignante ait affirmé que son superviseur avait créé un climat d'hostilité dans le milieu

de travail, le Tribunal a estimé que la preuve révélait que c'était plutôt l'irascibilité et la condescendance de la plaignante envers ses collègues qui suscitaient de l'hostilité à son égard. En définitive, lorsqu'on a demandé à la plaignante dans un contre-interrogatoire de fournir des précisions et des exemples pour justifier les allégations de harcèlement de la part de son superviseur, elle a été incapable de donner un seul exemple. Elle n'est pas non plus parvenue à donner un exemple montrant en quoi son employeur ne l'avait pas protégée dans le milieu de travail contre les effets du prétendu harcèlement de son superviseur.

Le Tribunal a donc conclu que la plaignante n'était pas un témoin crédible et que son témoignage à l'appui de ses allégations de harcèlement sexuel et de représailles ne constituait pas une preuve suffisante à première vue. En conséquence, sa plainte a été rejetée.

La décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

Résultats pour les Canadiens
L'importance de cette décision tient principalement au fait qu'elle donne un aperçu clair et concis du droit actuel concernant le critère de la preuve suffisante à première vue d'un acte discriminatoire dans le contexte d'une plainte pour harcèlement sexuel. Plus précisément, dans l'espèce, la plaignante n'a pas établi que la conduite de son superviseur était inopportune et de nature sexuelle. Cette décision rappelle donc de façon fort utile aux plaignants qu'il leur incombe au départ d'étayer chaque élément d'une allégation de pratique discriminatoire.

Closs c. Fulton Forwarders Incorporated et Fulton **2012 TCDP 30**

Le plaignant a soulevé diverses allégations d'actes discriminatoires en lien avec son emploi auprès des intimés. Sa conjointe avait fait deux fausses couches à l'époque et le plaignant n'a pas réussi à obtenir un congé pour l'accompagner à l'hôpital à ces occasions et pour surmonter le deuil de cette perte par la suite. Selon sa déposition, il s'agissait d'une discrimination fondée sur la situation de famille. À la suite de ces incidents, le plaignant a subi une blessure au genou et a eu besoin d'un congé pour se rétablir. Cette demande lui ayant valu d'être congédié, le plaignant fait valoir qu'il y a eu discrimination au motif de la déficience.

En ce qui a trait aux fausses couches, le Tribunal a estimé que la relation entre conjoints est protégée par le motif de la situation de famille et que le plaignant et sa conjointe avaient subi ces pertes ensemble en tant que famille. Par conséquent, l'employeur avait l'obligation de voir s'il pouvait accorder au plaignant le congé demandé pour s'acquitter de ses obligations familiales. Le Tribunal a conclu qu'aucune preuve n'indiquait que l'employeur avait réfléchi de manière sérieuse aux besoins du plaignant qui demandait congé au moment des fausses couches et après ou qu'il avait sérieusement envisagé de prendre des mesures pour y répondre.

En ce qui a trait au congédiement du plaignant, le Tribunal a estimé que l'employeur avait engagé un autre chauffeur pour s'acquitter du travail du plaignant, bien que celui-ci lui ait présenté un certificat médical indiquant qu'il pourrait reprendre le travail à la suite

de sa blessure à la jambe. Pour sa part, l'employeur a affirmé avoir décidé d'embaucher un autre chauffeur parce que le plaignant lui avait fait savoir qu'il ne pourrait plus conduire de nuit en toute sécurité en raison des symptômes de son lupus. Au dire de l'employeur, il n'y avait pas assez de travail de jour pour occuper un chauffeur ne pouvant conduire la nuit. Le plaignant a nié avoir fait part de cette restriction à son employeur. Mais peu importe si cette restriction a été communiquée ou non, l'employeur n'a jamais demandé de certificat médical concernant le lupus du plaignant. Le Tribunal n'a donc pas été convaincu que l'employeur avait réfléchi sérieusement à la restriction alléguée du plaignant concernant la conduite de nuit. La preuve déposée n'était pas non plus suffisante pour établir que l'employeur aurait subi une contrainte excessive en raison de la restriction alléguée du plaignant concernant la conduite de nuit. Le Tribunal a donc conclu que le plaignant avait été victime de discrimination lorsque l'intimé ne lui a pas offert de poursuivre son emploi en raison de sa déficience (tant sa blessure au genou que son lupus).

Résultats pour les Canadiens

La pertinence et l'importance de cette décision résident dans l'interprétation par le Tribunal de la « situation de famille » en tant que motif de discrimination. Comme il s'agit expressément en l'espèce d'une fausse couche et non des obligations découlant de la relation traditionnelle parent-enfant, le jugement explique qu'en élargissant la définition de la situation familiale aux circonstances du cas, on se retrouverait avec une définition dépassant celle prévue par la jurisprudence actuelle et allant au-delà d'une interprétation raisonnable de la loi. Toutefois, au lieu de s'en tenir à la question de savoir si le plaignant tombe précisément dans la catégorie des personnes protégées en raison de la situation de famille, le Tribunal a choisi de mettre l'accent sur le préjudice subi par l'individu. Ce faisant, il a reconnu que c'était la relation entre le plaignant et sa conjointe qui était à l'origine des obligations familiales en question dans ce cas. Puisque l'expression « situation de famille » n'est pas définie par la loi, la décision *Closs* fait une contribution tangible à l'interprétation par la jurisprudence des éléments protégés par l'interdiction de ce motif de discrimination.

Murray c. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 2013 TCDP 2

Le plaignant a allégué que l'intimée, entre autres choses, avait adopté des pratiques ou institué une norme qui le privaient personnellement et d'autres membres de minorités visibles des promotions inhérentes à un emploi permanent en raison de sa race et de sa couleur. Il a formulé des allégations similaires dans des plaintes déposées auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et auprès du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). En fait, le TDFP a rejeté sa plainte et a déterminé que ce n'était pas là un cas de discrimination *prima facie*.

L'intimée a déposé une requête en refus de la plainte en instance devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Entre autres choses, elle a fait valoir que la plainte devait être rejetée pour le motif d'*irrecevabilité à remettre en cause une question déjà tranchée* ou d'abus de procédure en vertu de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52.

Après avoir passé en revue les doctrines relatives à la remise en cause de questions déjà tranchées et d'abus de procédure ainsi que les principes courants sous-jacents à ces doctrines, le Tribunal canadien des droits de la personne a déterminé que le TDFP avait une compétence concurrente pour statuer sur les questions relatives aux droits de la personne, qu'il avait statué essentiellement sur la même question juridique que celle présentée devant le Tribunal canadien des droits de la personne, et que le plaignant avait eu amplement la possibilité de présenter sa cause devant le TDFP. En conséquence, le Tribunal canadien des droits de la personne a déterminé qu'il n'était pas judicieux de dépenser des ressources publiques et privées pour remettre sur le tapis un litige comportant essentiellement les mêmes allégations que le plaignant avait soulevées auparavant devant le TDFP. Le Tribunal canadien des droits de la personne a indiqué qu'il n'avait pas pour rôle de faire un contrôle judiciaire ou de reconsidérer une question ayant déjà donné lieu à une décision légitime de façon à explorer si elle pourrait conduire à un résultat différent.

Estimant que le fait de statuer sur la plainte constituerait un abus de procédure, le Tribunal canadien des droits de la personne l'a rejetée.

Cette décision sur requête fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

Résultats pour les Canadiens

En appliquant *Figliola* et en déterminant que le bien-fondé des allégations du plaignant avait déjà été examiné de manière adéquate, le Tribunal canadien des droits de la personne a évité le gaspillage de ressources publiques et privées pour statuer à nouveau sur la question. Cette décision sur requête rappelle aux parties que, en l'absence d'un libellé dans la loi affirmant le contraire, tous les tribunaux administratifs ont une compétence concurrente pour appliquer la législation sur les droits de la personne et que le Tribunal canadien des droits de la personne n'examinera pas les décisions des autres tribunaux à cet égard et n'offrira pas aux parties une tribune pour remettre en cause des questions déjà tranchées par les autres tribunaux.

Contrôle judiciaire

Dans les années précédentes, le rapport sur le rendement du Tribunal comportait un tableau mesurant, pour les cinq années civiles précédentes, le nombre de plaintes dont l'organisme avait été saisi, le nombre de décisions rendues, de même que le statut de toutes les demandes de contrôle judiciaire déposées relativement aux décisions, à savoir requête en instance, demande retirée ou rejetée pour délai, pourvoi accordé (décision du Tribunal renversée) ou demande rejetée (décision du Tribunal validée).

Ce tableau ne sera plus inclus dans le rapport sur le rendement pour plusieurs raisons :

- Les statistiques relatives au contrôle judiciaire concernant les décisions rendues par le Tribunal au cours de la période visée par le rapport sur le rendement comportent souvent des données qui, pour la plupart, sont provisoires. Compte tenu du temps qui s'écoule entre l'émission d'une décision du Tribunal et le jugement final subséquent de la Cour dans une procédure de contrôle judiciaire de cette décision, il est

généralement impossible de rendre compte du rendement du Tribunal dans un exercice donné relativement à son rôle décisionnel. Ce décalage est encore accru si la décision de la Cour fédérale est portée en appel devant la Cour d'appel fédérale, voire au-delà.

- Comme nous l'avons mentionné, il arrive souvent que le prononcé d'un jugement de contrôle judiciaire par la Cour fédérale ne soit pas la décision finale tranchant la question. Une décision peut être renversée par un tribunal et par la suite validée par un autre. En pareil cas, la même décision change de catégorie d'une année à l'autre.
- Il y a très peu de décisions à partir desquelles tirer des conclusions. Par exemple, au cours de l'exercice 2012-2013, le Tribunal a rendu sept décisions, et quatre d'entre elles font l'objet de demandes de contrôle judiciaire[2].
- Enfin, le tableau présentait des données d'après l'année civile alors que la période visée par le rapport sur le rendement est l'exercice du gouvernement fédéral, qui va du 1er avril au 31 mars.

Avantages pour les Canadiens

En tant que mécanisme clé de protection des droits de la personne au Canada, le Tribunal concrétise les idéaux canadiens de pluralisme, d'équité, de diversité et d'intégration sociale. Il offre une tribune où les plaintes au titre des droits de la personne peuvent être examinées et résolues et il propose des interprétations définitives sur des aspects importants de la législation anti-discrimination. Le résultat immédiat du programme du Tribunal réside dans le fait que les plaignants peuvent faire valoir leurs revendications, que les intimés sont en mesure de tester la validité des allégations déposées contre eux dans un cadre quasi judiciaire et que les parties parviennent à clore le dossier dans une tribune respectueuse et impartiale. À terme, les décisions du Tribunal créent une jurisprudence éclairante utile aux employeurs, aux fournisseurs de services et à la population canadienne dans son ensemble.

Services internes

Les services internes correspondent aux activités et aux ressources répondant aux besoins du programme de fonctionnement du Tribunal et à ses autres obligations organisationnelles. Ils incluent les services organisationnels, les services juridiques, les services financiers, les ressources humaines et les services de gestion de l'information et de technologie de l'information.

[2] Une des quatre contestations en justice a été rejetée par la Cour fédérale en août 2013.

Ressources financières (en millions de dollars)

Dépenses prévues en 2012-2013	Dépenses réelles en 2012-2013	Écart en 2012-2013
1,9	2,2	0,3

Ressources humaines (ETP)

Prévues 2012-2013	Réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
13	9	4

Analyse du rendement et leçons retenues

Les services internes jouent un rôle essentiel dans l'exécution du programme unique du Tribunal. Au cours de la période visée, le Tribunal a continué de concentrer ses efforts sur la reconstruction du milieu de travail et le rétablissement des contrôles de base et des procédures pour la gestion de ses ressources financières, matérielles et humaines. Compte tenu de l'orientation du gouvernement fédéral qui privilégie la mutualisation des services destinés aux petits ministères et organismes fédéraux, le Tribunal continue également d'examiner des solutions de rechange pour la prestation de certains de ses services organisationnels.

Gestion des ressources humaines – En 2012-2013, le Tribunal a continué de s'attacher à reconstruire son effectif et à favoriser un milieu de travail sain où la valorisation et la reconnaissance des personnes constituent une priorité. Au cours de la période visée, le Tribunal a également continué à s'occuper des problèmes de relations de travail qui ont débuté en 2010. Pour manifester son engagement à l'égard de la conformité absolue à la législation et aux instruments de politique applicables, le Tribunal a élaboré son propre code d'éthique, qui devrait être parachevé l'an prochain. Le président par intérim a également mis en place et pilote une initiative de bien-être en milieu de travail à laquelle tous les employés sont associés en vue de se doter d'un milieu de travail sain et productif où tous les membres sont respectueux, se sentent respectés et travaillent ensemble pour obtenir de meilleurs résultats.

Gestion financière – Le Tribunal a continué de mettre en œuvre les recommandations formulées par la vérification des contrôles de base effectuée par le Bureau du contrôleur général et a établi de nouvelles mesures pour la gestion de ses ressources financières. Le Tribunal demeure résolu à assurer la conformité aux textes législatifs et aux instruments de politique qui régissent de saines pratiques de gestion financière.

Technologie de l'information – Les efforts en matière de TI ont été axés sur la fourniture d'un appui adéquat aux TI, la mise à jour des outils logiciels de base de sorte que le Tribunal puisse continuer à effectuer sans heurt ses opérations, et la promotion de la planification en vue de la mise à niveau de son système d'applications financières clés.

Alors que des discussions sur la planification intégrée de l'activité et des ressources humaines se tenaient au début de l'exercice lorsque le budget a été établi, la communication des plans et des priorités intégrés internes aurait pu être améliorée. Du

point de vue des technologies de l'information, le Tribunal reçoit un appui adéquat de Services partagés Canada pour répondre à ses besoins essentiels en matière de services de dépannage, de sauvegarde des données, de maintenance de l'infrastructure de base et d'appui à la sécurité des TI, mais il continue à subir d'importants retards dans la mise en œuvre des projets de TI qui semblent exiger un minimum d'un an de planification en amont avant d'être mis en œuvre. Par conséquent, le Tribunal demeure déterminé à explorer d'autres options pour la prestation de ses services internes, non seulement pour ses services de TI mais également pour d'autres activités, en particulier les services financiers. Le Tribunal envisage d'entrer en contact avec des petits organismes comme lui pour discuter de la mutualisation des services internes lorsqu'il est possible et économique de le faire et que c'est dans son intérêt supérieur.

Section III : Renseignements supplémentaires

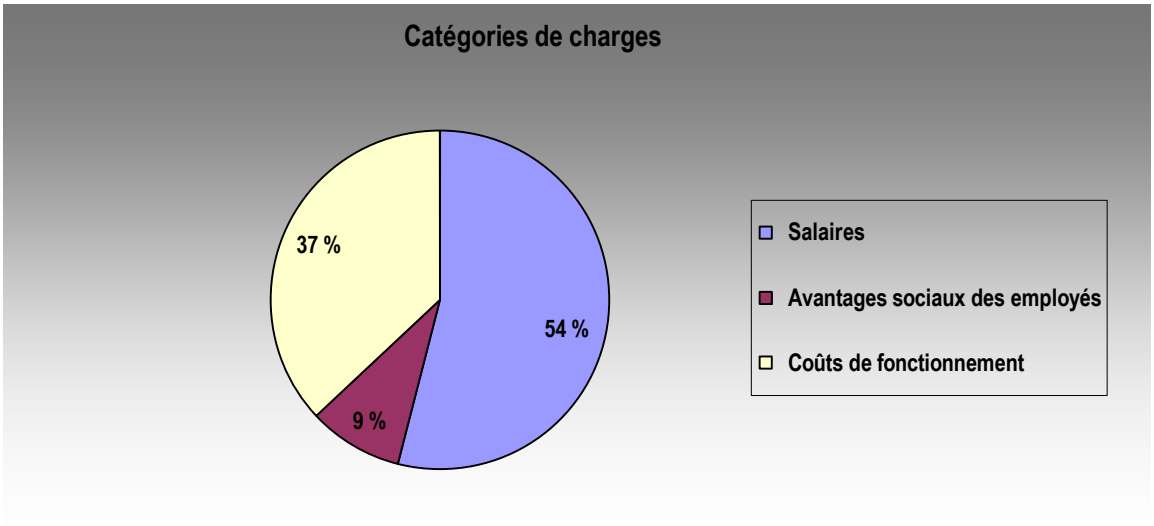
Faits saillants des états financiers

Tribunal canadien des droits de la personne État condensé des opérations et situation financière nette ministérielle (non vérifié) Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013 (en millions de dollars)					
	Résultats prévus* 2012-2013	**Résultats réels 2012-2013**	**Résultats réels 2011-2012**	**Variation en $ (résultats réels contre résultats prévus 2012-2013)**	**Variation en $ (résultats réels 2012-2013 contre résultats réels 2011-2012)**
Total des charges	5,7	5,4	6,2	(0,4)	(0,8)
Total des revenus	—	—	—	—	—
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5,7	5,4	6,2	(0,4)	(0,8)
Situation financière nette du ministère	s.o.	(0,3)	(0,3)	s.o.	0,0

Les dépenses réelles pour 2012-2013 ont été inférieures au montant des dépenses prévues. Les économies ont été réalisées en raison de postes vacants qui n'ont pas été comblés (ce qui a réduit les dépenses salariales), d'une réduction des contrats de services professionnels et de la limitation des déplacements (restreints à la gestion des cas, aux audiences et aux médiations) ainsi que du report de l'investissement pour mettre à niveau les technologies de l'information (application financière et infrastructure correspondante).

Tribunal canadien des droits de la personne État condensé de la situation financière (non vérifié) Au 31 mars 2013 (en millions de dollars)			
	2012-2013	**2011-2012**	**Variation en $**
Montant total net des passifs	0,7	0,7	0,0
Total des actifs financiers nets	0,4	0,4	0,0
Dette nette du ministère	(0,3)	(0,3)	0,0
Total des actifs non financiers	0,0	0,0	(0,0)
Situation financière nette du ministère	(0,3)	(0,3)	0,0

Les actifs et les passifs sont demeurés relativement stables au cours des derniers exercices. On ne constate aucune fluctuation majeure des montants indiqués dans les états condensés de la situation financière ci-dessus.



Ces pourcentages sont fondés sur les dépenses réelles de 4,2 millions de dollars en 2012-2013 et ne tiennent pas compte du coût des services fournis à titre gracieux ni des coûts d'amortissement. Les principaux coûts de fonctionnement sont ceux se rapportant aux déplacements pour les audiences dans les différentes régions du pays, aux honoraires des membres du Tribunal, aux contrats de services professionnels et aux coûts de traduction.

On trouvera les états financiers du Tribunal sur son site Web.

Dépenses fiscales et rapport d'évaluation

On peut avoir recours au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique par l'application de mesures spéciales telles que des taux de taxe peu élevés, des exemptions, des retenues, des reports d'impôt et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations de coûts et des projections pour ces mesures dans la publication intitulée *Dépenses fiscales du gouvernement du Canada*. Les mesures fiscales présentées dans cette publication relèvent exclusivement du ministre des Finances.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation

Directeur exécutif et registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web: www.chrt-tcdp.gc.ca

Loi et règlements d'application

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, version modifiée).

Rapports

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels

Rapports sur le rendement

Rapports sur les plans et les priorités