



# Tribunal canadien des droits de la personne

## Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant  
le 31 mars 2000

Canada

## **Présentation améliorée des rapports au Parlement**

### **Document pilote**

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commenant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/44-2000

ISBN 0-660-61411-1



## Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information.

Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats – 2000*.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports  
Secrétariat du Conseil du Trésor  
L'Esplanade Laurier  
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5  
Téléphone : (613) 957-7167  
Télécopieur : (613) 957-7044

# **Tribunal canadien des droits de la personne**

**Rapport sur le rendement**

**Pour la période se terminant le 31 mars 2000**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anne McLellan', written over a horizontal line.

*Anne McLellan*

Ministre de Justice



<b>Attentes en matière de rendement</b>		
<b>offrir aux Canadiens :</b>	<b>en prenant les mesures suivantes :</b>	<b>réalisations signalées dans :</b>
<p>un processus d'examen public juste, impartial et efficient en matière d'exécution et d'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opportunité de la procédure d'audience et de décision;</li> <li>• décisions dûment motivées, compatibles avec la preuve et la jurisprudence;</li> <li>• modifications apportées aux politiques, règlements et lois par suite des décisions du Tribunal;</li> <li>• application de mécanismes innovateurs pour résoudre les différends;</li> <li>• satisfaction des membres, des parties et du public à l'égard du service;</li> <li>• égalité d'accès;</li> <li>• sensibilisation du public et utilisation des documents publics du Tribunal.</li> </ul>	<p>P. II, p. 3-5; P. IV, p. 23 et 25</p> <p>P. II, p. 5, 9-10</p> <p>P. II, p. 5-6</p> <p>P. II, p. 6-7</p> <p>P. II, p. 8; P. IV, p. 23-26; P. V, p. 29</p> <p>P. II, p. 8</p> <p>P. II, p. 8</p>



# Table des matières

<b>Sommaire</b> .....	iii
<b>Partie I : Message de la présidente</b> .....	1
<b>Partie II : Rendement du Ministère</b> .....	3
Attentes en matière de rendement .....	3
Réalizations en matière de rendement .....	3
Nouveau mode de fonctionnement .....	3
Durée de traitement .....	4
Formation .....	5
Règles de procédure .....	6
Règlement extrajudiciaire des différends .....	6
Accès public au Tribunal .....	8
Décisions du Tribunal .....	8
Aperçu statistique .....	8
Décisions rendues en 1999 .....	9
Résultats des contrôles judiciaires .....	11
Cour fédérale du Canada .....	11
Audiences du Tribunal sur la parité salariale .....	14
Principaux examens, vérifications et évaluations .....	15
Rapport du Vérificateur général .....	15
<b>Partie III : Rapports d'ensemble</b> .....	17
Initiatives en matière de réglementation .....	17
Rapports annuels exigés par la Loi .....	17
<b>Partie IV : Rendement financier</b> .....	19
Aperçu du rendement financier .....	19
Tableaux financiers sommaires .....	19
Examen détaillé des affaires .....	23
<b>Partie V : Vue d'ensemble du Ministère</b> .....	27
Mandat, vision et mission .....	27
Cadre de fonctionnement .....	28
Comité de révision de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .....	28
Formation en langue seconde .....	29
Infrastructure organisationnelle .....	30
Contrôle judiciaire .....	30
Organisation du Tribunal .....	32

<b>Partie VI : Renseignements supplémentaires</b> .....	35
Personne-ressource pour obtenir de plus amples renseignements et site Web	.... 35
Lois et règlements connexes administrés .....	35
Rapports annuels exigés par la Loi et autres rapports ministériels .....	35

## Sommaire

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal est le seul organisme habilité à déterminer si une personne a enfreint la *Loi*.

Pendant de nombreuses années, l'impartialité du Tribunal a été mise en doute en raison de ses liens financiers et administratifs avec la Commission. Des modifications apportées à la LCDP à compter du 30 juin 1998 ont renforcé l'indépendance du Tribunal et entraîné une révision de sa structure et de son mode de fonctionnement. Alors que l'ancien Tribunal était un organisme spécial formé d'une cinquantaine de membres à temps partiel, le nouveau Tribunal est un organisme plus modeste, mais permanent comptant un président et un vice-président à plein temps et un maximum de 13 membres à temps partiel. Le président et le vice-président doivent avoir été membres d'un barreau canadien pendant au moins 10 ans, exigence comparable à celle qui s'applique aux juges nommés en vertu de la *Loi sur les juges*. Outre les titulaires des postes à plein temps, le tribunal est composé à l'heure actuelle de 10 membres à temps partiel.

L'année dernière, les audiences ont été retardées en attendant la nomination des membres. Cette année, une fois les nouveaux membres entrés en fonction et formés, le Tribunal a été en mesure de fixer les dates d'audience dès que les parties étaient prêtes. Tous les membres du Tribunal doivent avoir des compétences dans le domaine des droits de la personne et s'y intéresser de près. En outre, les nouveaux membres ont participé en 1999 à trois cours de formation intensive d'une semaine. Pendant leur mandat de trois ans, tous les membres du Tribunal bénéficieront d'une formation portant sur les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure ainsi que sur la médiation et l'analyse approfondie des questions relatives aux droits de la personne.

Nous avons estimé qu'il faudrait environ trois ans pour mener à bien les transformations prévues par le projet de loi S-5, mais les choses sont allées plus rapidement que prévu. La nouvelle structure et le nouveau mode de fonctionnement semblent répondre aux besoins de notre clientèle.

Grâce à l'adoption du projet de loi S-5, nous avons mis sur pied un tribunal plus compétent qui produira une jurisprudence plus homogène. Comme on le verra plus loin dans le présent rapport, il semble que les juridictions de contrôle soient mieux disposées à l'égard du travail du Tribunal. Elles se familiarisent avec le nouveau Tribunal, et nous devons mériter leur confiance par notre travail. Si les verdicts du Tribunal sont confirmés par les juridictions de contrôle, les plaignants et les intimés pourront prévoir avec plus de

certitude notre interprétation quasi judiciaire de la LCDP. Le règlement des plaintes s'en trouvera dans la plupart des cas accéléré, ce qui réduira le coût de l'administration de la justice.

Nous avons fait du progrès, mais il n'est pas encore temps de nous reposer sur nos lauriers. Nous continuerons de trouver des moyens d'optimiser le service que nous offrons aux Canadiens et Canadiennes. Ils le méritent bien.

## Partie I : Message de la présidente

Le nouveau Tribunal canadien des droits de la personne a vu le jour le 30 juin 1998, par suite des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal existe sous sa forme actuelle depuis presque deux ans, et la transition vers la nouvelle structure est pratiquement terminée.

La nouvelle version de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* confère au titulaire du poste de président le pouvoir d'établir les règles régissant le déroulement des audiences du Tribunal. Les règles de procédure provisoires introduites l'an dernier sont plus exigeantes pour ce qui est de la divulgation préalable et visent à ce que les questions à examiner soient pleinement définies avant l'audience. Il devrait en résulter moins de digressions à l'audience. Jusqu'à maintenant, les nouvelles règles semblent donner des résultats satisfaisants. Une fois qu'elles seront bien rodées, nous prendrons les mesures législatives nécessaires pour leur conférer le statut de règlement aux termes de la *Loi*.

Le règlement extrajudiciaire des différends (RED) continue de jouer un rôle appréciable dans le traitement des plaintes dont est saisi le Tribunal, puisqu'un nombre appréciable d'affaires sont résolues par la médiation. Cependant, l'importance de cette forme de règlement n'a pas été sans poser de difficultés de planification en raison des règlements de dernière minute. Comme les dates d'audience sont fixées bien à l'avance et que la procédure s'échelonne la plupart du temps sur plusieurs semaines, les règlements de dernière minute créent de grands « trous » dans le calendrier, ce qui est particulièrement ennuyeux dans le cas des membres à temps partiel. Nous avons apporté un certain nombre de modifications au système d'établissement du rôle afin de régler le problème. Par ailleurs, d'aucuns se demandent si l'on atteint vraiment les objectifs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réglant à huis clos la plupart des affaires dont le Tribunal est saisi. Nous demeurerons particulièrement attentifs à ces préoccupations.

Afin que le Tribunal canadien des droits de la personne soit et demeure un tribunal vraiment spécialisé, nous avons continué d'accorder beaucoup d'attention à la formation continue des membres du Tribunal. Ces derniers assistent régulièrement à des réunions d'information sur l'évolution récente de la jurisprudence et ils participent à des séances semestrielles de formation où ils discutent de questions d'intérêt commun.

Le récent rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* recommande une réforme en profondeur de la procédure de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne. Si le Parlement adopte les recommandations proposées, le Tribunal subira de profondes transformations. Nous aurons donc beaucoup à faire dans les mois à venir pour faire en sorte que le Tribunal soit prêt pour le cas où les réformes proposées seraient adoptées.

Anne L. Mactavish



## Partie II : Rendement du Ministère

### Attentes en matière de rendement

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) ont été à la fois exigeantes et stimulantes pour notre organisme en raison de leurs répercussions appréciables sur la structure, le fonctionnement et les procédures du Tribunal. Nous sommes convaincus que la période de transition est maintenant derrière nous et que l'introduction de changements n'a pas vraiment eu de conséquences fâcheuses pour notre clientèle.

Le Greffe exercera un contrôle sur les coûts et l'efficacité de ses procédures et apportera les changements et améliorations nécessaires. Le Tribunal se réjouit des progrès accomplis au cours de la première année en ce qui concerne son mode de fonctionnement et il a bon espoir que les Canadiens et Canadiennes seront satisfaits de la qualité du service.

### Réalisations en matière de rendement

<b>Tribunal canadien des droits de la personne</b>	
Dépenses prévues	4 751 000 \$
<i>Autorisations totales</i>	4 777 290 \$
<b>Dépenses réelles 1999-2000</b>	<b>3 919 227 \$</b>

### Nouveau mode de fonctionnement

Au cours de l'exercice écoulé, le Tribunal a apporté deux importants changements qui ont grandement amélioré le service offert aux parties et l'efficacité du mécanisme de traitement des plaintes. D'abord, il s'est doté de nouvelles règles de procédure afin de réduire le temps qui s'écoule entre le début des audiences et le prononcé de la décision. Ensuite, il a modifié la marche à suivre pour la préparation des audiences en ayant recours à un questionnaire qui peut être rempli dans un délai de deux à quatre semaines et qui fournit suffisamment de renseignements pour l'établissement du rôle. Auparavant, il fallait tenir un appel conférence ou une réunion de planification afin de recueillir l'information nécessaire pour fixer des dates d'audience. Ce processus s'échelonnait sur une période de deux à trois mois. Grâce à ce seul changement, nous gagnons de un à trois mois sur la durée des audiences. Si un appel conférence est nécessaire, il peut être tenu sans pour autant changer les dates d'audience et de divulgation.

## Durée de traitement

Durée 1995-1999 (nombre moyen de jours)					
À compter de la date du renvoi par la CCDP	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Directives aux parties</b>	46,9	22,8	24,2	39,4	15,2
<b>Préparation de l'audience</b>	117,2	95,3	105,5	122,8	73,0
<b>Temps nécessaire pour rendre la décision après l'audience</b>	137,2	189,0	49,0	103,2	94,5
<b>Durée totale de traitement</b>	417,2	266,0	260,2	251,7	181,9
<p><b>Note :</b> Le tableau ci-dessus indique le nombre moyen de jours nécessaires pour régler une plainte. Comme on peut le constater, le temps nécessaire pour traiter un dossier va constamment en diminuant.</p> <p>Il convient toutefois de préciser qu'un certain nombre d'affaires dont le Tribunal a été saisi en 1999 sont toujours en instance; par conséquent, la durée totale réelle sera légèrement plus longue.</p>					

En janvier 1998, nous nous étions engagés à ramener à 12 mois la durée de traitement d'un dossier, c'est-à-dire la période qui s'écoule entre le moment où le Tribunal est saisi d'une plainte et celui où il rend une décision. L'an dernier, nous avons fait savoir qu'il ne convenait pas de mesurer le rendement du Tribunal en fonction d'une norme aussi arbitraire.

À l'heure actuelle, le Tribunal peut tenir une audience sur n'importe quelle question dans un délai de cinq jours et, dans certains cas, dans les 24 heures qui suivent le renvoi ou la requête. Cependant, des consultations menées auprès de notre groupe d'utilisateurs ont révélé que, presque sans exception, les avocats qui plaident devant le Tribunal n'entrent en scène qu'après le renvoi de la plainte par la Commission canadienne des droits de la personne. Or, pour que le traitement des plaintes soit efficace et valable, les parties doivent disposer de suffisamment de temps pour préparer une argumentation complète et logique. Grâce à l'introduction des questionnaires, nous avons réussi à terminer la planification des audiences en quatre à six semaines après le renvoi des plaintes par la Commission. Il n'est pas réaliste de penser que nous pourrions comprimer encore plus ce délai. Les dates d'audience sont déterminées davantage par les avocats que par le Tribunal. De façon générale, les audiences débutent trois à cinq mois après le renvoi.

Les contestations portant sur des interventions ou des questions de procédure sont monnaie courante et peuvent entraîner des retards importants. Par exemple, une instance s'est échelonnée sur une période de trois ans en raison du grand nombre de contestations de ce genre et notamment des requêtes présentées à la Cour fédérale. À la suite d'une contestation devant la Cour fédérale, l'affaire a été mise en veilleuse pendant 18 mois. Au printemps 2000, la Cour fédérale a autorisé le Tribunal à poursuivre l'audience. Avec de pareils retards, on ne saurait s'attendre à ce que le Tribunal puisse traiter un dossier dans un délai moyen de 12 mois. Toutefois, en l'absence de contestations portant sur des questions de procédure, le Tribunal parvient dans presque tous les cas à compléter une affaire dans un délai de huit à douze mois.

Nous n'avons pas trouvé de mécanisme parfait qui permettrait d'accélérer le règlement des plaintes et il n'en existe peut-être pas. Le Tribunal n'entend généralement que des plaintes complexes qui peuvent avoir des répercussions à l'échelle nationale. Ceux et celles qui connaissent le domaine des droits de la personne n'ont qu'à jeter un coup d'œil sur les affaires Robichaud, Bhinder, O'Malley et Alberta Dairy Pool pour trouver à tout le moins quelques exemples de remises en question du statu quo qui ont permis d'améliorer le sort de milliers de Canadiens et Canadiennes. Des délais plus serrés risqueraient d'exercer des pressions indues sur l'une ou l'autre des parties en cause et pourraient porter atteinte aux principes de justice naturelle et au droit des Canadiens et Canadiennes d'être entendus.

Cela étant dit, rien ne nous empêche d'essayer de raccourcir la durée de traitement des plaintes. Il existe encore des étapes de la procédure où nous disposons d'une certaine marge de manœuvre. Nous avons fait état plus haut des modifications sur le plan des procédures qui ont permis au Tribunal de réduire le temps de traitement sans compromettre le droit des parties à une audience impartiale.

## **Formation**

La formation joue un rôle de premier plan dans les efforts du Tribunal pour améliorer le mécanisme de traitement des plaintes. Les membres ont été initiés aux techniques de rédaction de décisions; et une fois qu'ils auront acquis plus d'expérience, le Tribunal sera en mesure de rendre ses décisions dans un délai moyen de quatre mois. Les progrès réalisés à cet égard tiennent surtout au fait que la plupart des décisions sont rédigées par des membres à plein temps. Lorsqu'on demande à un membre à temps partiel de rédiger une décision, il est plus difficile de respecter le délai de quatre mois.

En outre, afin que le Tribunal tienne davantage compte des besoins de sa clientèle, les membres ont suivi en 1999 un cours de formation intensive de trois semaines portant sur divers sujets (règles et procédures, médiation et analyse approfondie des questions relatives aux droits de la personne).

Depuis lors, les membres se réunissent deux fois l'an pour mettre à jour leurs connaissances et se familiariser avec les améliorations apportées à la procédure. En outre, le personnel informe régulièrement les membres des derniers développements en ce qui concerne les questions de droit ou de procédure.

### **Règles de procédure**

Par suite des modifications apportées à la LCDP en juin 1998, la présidente du Tribunal est habilitée à établir des règles de procédure régissant divers aspects du déroulement des audiences : envoi des avis aux parties, assignation des témoins, production et signification des documents, conférences préparatoires et présentation de la preuve.

Depuis qu'elles ont été instituées en 1999, ces règles ont contribué à éliminer les problèmes opérationnels liés à la divulgation et au traitement des requêtes portant sur des questions de droit ou de procédure. Comme les règles n'ont pas été contestées, nous espérons que les utilisateurs les acceptent. Cependant, nous examinons constamment les effets de ces règles en vue de les modifier au besoin pour offrir à notre clientèle le meilleur service possible.

### **Règlement extrajudiciaire des différends**

En 1996, le Tribunal a inauguré une procédure de règlement extrajudiciaire des différends (RED) qui permet d'aboutir à un règlement des plaintes sans avoir à tenir une audience. Toutes les parties doivent consentir à la médiation pour que la présidente désigne un membre du Tribunal en qualité de médiateur. Grâce à la médiation, les parties ont une dernière chance de se rencontrer en privé et d'essayer de parvenir à un règlement avec l'aide du médiateur. Même si les parties optent pour la médiation, des dates d'audience sont fixées afin d'éviter tout retard dans le traitement de la plainte. Cette procédure permet de régler la plainte de manière plus rapide, moins coûteuse, plus satisfaisante et plus harmonieuse. Si la médiation échoue, le Tribunal tient sans tarder une audience.

Le tableau ci-après présente les résultats des efforts de médiation déployés au cours des quatre dernières années.

<b>Tableau 1</b>				
Analyse statistique des plaintes soumises à la médiation				
	<b>Nombre de plaintes</b>	<b>Plaintes réglées</b>	<b>Plaintes non réglées</b>	<b>Plaintes en instance</b>
1996	12	6	6	0
1997	19	17	2	0
1998	7	6	1	0
1999	22	17	5	0

Le Tribunal propose la médiation depuis 1996. Grâce à la médiation, le Tribunal a économisé 1 564 334,08 \$ en quatre ans sur le coût des audiences. À ce jour, deux affaires ont été soumises à la médiation en l'an 2000.

La médiation ne convient pas toujours; en raison de leur nature ou de leur complexité, certaines affaires exigent une audience et une décision détaillée sur les questions soulevées. Les affaires tranchées par le Tribunal créent généralement un précédent et peuvent avoir d'importantes conséquences d'ordre social. En raison de la confidentialité du règlement, il peut arriver que la médiation se révèle avantageuse pour le plaignant ou l'intimé, mais non pour les autres personnes qui se trouvent dans une situation similaire. C'est pourquoi la présidente a établi des critères sur lesquels elle se fonde pour déterminer les cas qui se prêtent à la médiation. Elle se fonde sur ces critères pour déterminer dans quelles affaires on offrira la médiation. Ces critères sont également communiqués à toutes les parties et affichés sur le site Web du Tribunal.

Dans son rapport de septembre 1998, le Vérificateur général avait signalé le fait que notre programme de médiation ne reposait sur aucune structure précise. Après la présentation du rapport du Vérificateur général, nous avons donc procédé à un examen approfondi de notre procédure de médiation, en effectuant d'abord un sondage auprès de toutes les personnes qui avaient bénéficié de cette option. Nous avons utilisé l'information recueillie pour officialiser notre procédure, puis nous nous avons élaboré le détail des formalités à suivre pour la médiation et rédigé une brochure explicative. Lorsqu'une affaire est soumise à la médiation, nous transmettons aux parties des exemplaires de ces documents. En outre, les membres ont suivi un cours de formation d'une semaine sur la médiation au printemps de 1999.

Comme nous l'avons mentionné dans nos rapports précédents, nous avons certaines préoccupations ayant trait au rôle du Tribunal dans la médiation. Au début de l'an 2000, le Tribunal a mis en veilleuse son programme de médiation en attendant les résultats d'un examen complet de la question. Nous espérons pouvoir prendre une décision au début de 2001 quant à la reprise des séances de médiation.

## Accès public au Tribunal

Compte tenu de la nature de sa mission, le Tribunal ne s'attend pas à obtenir beaucoup de rétroaction directe de la part du public.

En novembre 1997, le Tribunal s'est doté d'un site Web afin d'améliorer ses communications avec le public et de mieux faire comprendre son rôle. En plus d'expliquer le rôle du Tribunal et ses rouages, le site indique les dates et le lieu des audiences, présente la liste des affaires en instance et donne accès au texte intégral de toutes les décisions rendues depuis 1990 ainsi qu'aux documents du Tribunal (règles de procédure, procédures de médiation, rapports annuels, etc.). En 1999, le Tribunal a donné une nouvelle configuration au site et mis en place un moteur de recherche.

Bien que faible à l'origine, la fréquence de consultation du site a augmenté dès que nous avons établi des liens avec plusieurs autres sites. Depuis que notre site Web est accessible au moyen du moteur de recherche Yahoo!, nous recevons plus de 2 000 visites par semaine. Cela ne signifie pas que 2 000 personnes explorent en détail le site – le nombre de ces personnes se situe plutôt aux environs de 800 –, mais il est clair que le niveau de sensibilisation va en augmentant.

## Décisions du Tribunal

### Aperçu statistique

<b>Tableau 2</b>						
Nombre d'affaires renvoyées de 1993 à 1998						
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
31	35	26	15	23	16	37

Le Tribunal canadien des droits de la personne est entièrement tributaire de la Commission canadienne des droits de la personne quant au nombre d'affaires entendues. La réduction du nombre d'affaires entre 1996 et 1998 résulte de la révision de la procédure de renvoi de la CCDP et de la décision de la juge McGillis, de la Cour fédérale, dans *ACET et autres. c. Bell Canada*, qui a temporairement empêché le Tribunal d'accepter de nouveaux dossiers. Depuis 1999, une nouvelle tendance semble se dessiner, la CCDP soumettant plus d'affaires au Tribunal.

## Décisions rendues en 1999

### ***Mills c. VIA Rail Canada*** (TCDP — 17 mai 1999)

Employé de Via Rail, M. Mills a porté plainte pour discrimination à la suite de son congédiement. Après s'être blessé au dos, le plaignant avait été jugé inapte au travail par son employeur et congédié en raison de son trop grand nombre d'absences par rapport à la moyenne du groupe. Le Tribunal a statué qu'en le déclarant « inapte », VIA avait exercé une discrimination directe à son endroit, en raison d'une déficience ou d'une déficience apparente. En outre, l'intimée n'a pas réussi à prouver l'incapacité de M. Mills relativement à une exigence professionnelle justifiée, puisque l'entreprise n'a jamais demandé au médecin ayant déclaré M. Mills inapte de déterminer si ce dernier était en mesure d'accomplir les tâches décrites dans la convention collective. Le médecin de l'employeur n'a pas évalué l'aptitude du plaignant à exécuter diverses fonctions se rattachant jusqu'à un certain point à son travail, lesquelles exigeaient qu'il soulève des charges ou qu'il se conforme à des règles de sécurité. VIA a agi avec insouciance en ne procédant pas, avant le congédiement du plaignant, à des examens pour vérifier ses aptitudes. Enfin, l'entreprise a déclaré M. Mills inapte sans déterminer si son absentéisme nuisait à sa rentabilité ou à son efficacité. Le Tribunal a fait droit à la plainte et ordonné à VIA de réintégrer M. Mills dans ses fonctions.

### ***Bernard c. Conseil scolaire de Waycobah*** (TCDP – 11 juin 1999)

M<sup>me</sup> Bernard, employée comme secrétaire dans une école située à l'intérieur d'une réserve des Premières Nations, a porté plainte à la suite de son congédiement. Après qu'elle eut présenté aux élèves un exposé sur la spiritualité autochtone dans le cadre d'une activité culturelle, les parents d'élèves ont commencé à exercer des pressions sur l'école pour qu'elle prenne des mesures à l'endroit de la plaignante, si bien que le conseil scolaire l'a finalement congédiée. Le Tribunal a découvert que le conseil scolaire avait en fait congédié la plaignante parce qu'il la croyait atteinte de troubles mentaux. Bien que les préoccupations des parents aient pu jouer un rôle dans la décision, celles-ci étaient en fait fondées sur un préjugé, à savoir que la plaignante avait des troubles mentaux. À l'audience, le conseil scolaire a insisté sur le fait que le congédiement était attribuable aux protestations de la communauté proprement dite, plutôt qu'à une déficience apparente, et n'a fait, par conséquent, aucun effort pour démontrer que la santé mentale constituait une exigence professionnelle justifiée. Le Tribunal a jugé que même si la réaction de la collectivité avait influencé la décision du conseil scolaire, celle-ci constituait essentiellement un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite — la déficience mentale apparente. Il a ordonné que la plaignante soit réintégrée dans ses fonctions.

### ***Nijjar c. Lignes aériennes Canada 3000*** (TCDP – 9 juillet 1999)

Dans cette affaire, l'intimée, une compagnie aérienne, a refusé de laisser monter à bord d'un appareil un Sikh qui portait un kirpan (dague de cérémonie) en faisant valoir qu'il s'agissait d'un objet plus dangereux que les ustensiles de table utilisés à bord. M. Nijjar a porté plainte en alléguant qu'il avait été victime d'une discrimination fondée sur ses

croyances religieuses. Dans ce cas, le Tribunal a estimé qu'il existait un lien rationnel entre la règle interdisant les objets dangereux à bord et les préoccupations commerciales légitimes de l'intimée. Il a également jugé que, si l'on ne pouvait nier que le plaignant avait été vexé de se voir refuser l'accès à bord, ce dernier n'avait pas réussi à démontrer dans son témoignage qu'il aurait été à l'encontre de ses croyances religieuses en portant un kirpan d'aspect plus inoffensif (un kirpan qui n'aurait pas été plus dangereux qu'un ustensile de table). Sa religion l'obligeait à porter un kirpan, mais elle ne prescrivait ni la forme ni la taille de l'objet qui relevaient de la préférence personnelle. Par conséquent, aucune preuve *prima facie* n'avait été établie. Le Tribunal a rejeté la plainte.

***Conte c. Rogers Cablesystems*** (TCDP – 10 novembre 1999)

Employée chez Rogers, M<sup>me</sup> Conte avait perdu la voix à deux reprises durant son travail et avait dû chaque fois s'absenter pendant une semaine. L'entreprise l'a congédiée en faisant valoir que ses cordes vocales étaient endommagées et qu'elle avait souffert auparavant de troubles similaires. Le Tribunal a jugé que Rogers n'avait pas satisfait à son obligation d'accommodement. Avant de décider de mettre à pied la plaignante, l'entreprise était tenue, au minimum, de procéder à un examen médical de l'employée, de vérifier ses chances de guérison et de déterminer sa capacité d'exercer d'autres fonctions, ce qu'elle n'avait pas fait. En fait, Rogers n'a jamais cherché à savoir si l'état de santé de M<sup>me</sup> Conte était susceptible de s'améliorer ou à quelle date elle pourrait reprendre son travail; l'entreprise a présumé que sa déficience était permanente. De plus, Rogers n'a jamais envisagé de confier à M<sup>me</sup> Conte d'autres tâches plutôt que de la congédier. Le Tribunal a fait droit à la plainte.

***Carter c. Canada (Forces armées canadiennes)*** (TCDP – 2 mars 2000)

Dans sa plainte, M. Carter a allégué que la politique de l'intimée – les Forces armées canadiennes – concernant la retraite obligatoire était discriminatoire à son endroit en raison de son âge. Bien qu'elles aient admis qu'il y avait eu discrimination, les Forces armées ne partageaient pas l'avis du plaignant quant à l'indemnité à verser pour compenser le salaire perdu. Selon l'intimée, la période d'indemnisation commençait au moment où le plaignant avait obtenu son congé des Forces et prenait fin environ trois mois plus tard, soit au moment de l'adoption d'un règlement soustrayant clairement la politique de l'intimée de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le plaignant a fait valoir que la position des Forces armées revenait à interpréter de façon rétroactive le règlement. Estimant que la politique avait cessé d'être discriminatoire à la date d'entrée en vigueur du règlement, le Tribunal a rendu une décision en faveur des Forces armées. Par conséquent, c'est à cette date que se terminait la perte de salaire.

## Résultats des contrôles judiciaires

### Cour fédérale du Canada

*Franke c. Forces armées canadiennes* (CF 1<sup>re</sup> instance – 28 avril 1999) [confirmée]

En 1998, un tribunal avait rendu une décision majoritaire (2 contre 1) rejetant une plainte de harcèlement sexuel. La Cour fédérale a jugé que la majorité avait appliqué le critère juridique approprié en ce qui a trait au harcèlement sexuel. Comme des remarques à caractère sexuel avaient été faites à la plaignante, la majorité a cherché à déterminer si les remarques en question étaient importunes au moment où elles avaient été formulées; elle s'est ensuite demandé si cette situation avait duré suffisamment longtemps ou avait été suffisamment grave pour constituer du harcèlement. La Cour fédérale a refusé de remettre en question la conclusion de la majorité, à savoir qu'en fait la conduite alléguée n'était pas importune, puisque cette conclusion était étayée par la preuve. En outre, la Cour fédérale a soutenu que la conclusion de la majorité quant à savoir si la conduite alléguée était allée jusqu'au harcèlement était raisonnable et ne justifiait pas, par conséquent, une intervention de sa part. De plus, compte tenu de la preuve, le Tribunal était raisonnablement fondé à conclure que les mesures disciplinaires dont la plaignante avait fait l'objet n'avaient pas été motivées par un traitement discriminatoire en raison de son sexe. La décision du Tribunal a été confirmée.

*Canada (Conseil du Trésor) c. AFPC* (CF 1<sup>re</sup> instance – 19 octobre 1999) [confirmée]

En 1998, le tribunal constitué pour entendre la plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor a fait droit à celle-ci. Il a jugé qu'il existait un écart salarial entre les plaignants – les groupes professionnels à prédominance féminine – et les groupes de comparaison masculins exerçant des fonctions équivalentes. Le Conseil du Trésor a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Il a soutenu que le Tribunal n'avait pas 1) mesuré les écarts salariaux qui étaient vraiment fondés sur le sexe; 2) comparé des fonctions équivalentes; 3) comparé les plaignants avec des groupes professionnels masculins.

En octobre 1999, la Cour fédérale a rejeté la requête. Elle a jugé que la démarche du Tribunal ne comportait aucune erreur susceptible de modifier la décision. Le tribunal a déterminé et calculé la disparité salariale en tenant compte du fait que les femmes sont sous-représentées parmi les employés qui exécutent des fonctions de valeur supérieure, pour lesquelles la rémunération augmente plus rapidement que la valeur des fonctions. Deuxièmement, le tribunal a refusé à juste titre de limiter sa comparaison aux salaires des employés appartenant au groupe à prédominance masculine le *moins* bien rémunéré. Troisièmement, il a refusé avec raison de fonder sa comparaison sur les groupes professionnels, en faisant valoir leur utilité limitée comme fondement à la fixation des salaires en général et aux exercices d'équité salariale en particulier.

<b>Tableau 3</b>				
<b>Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal, 1997-1999*</b>				
	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>Total</b>
Affaires renvoyées au Tribunal	23	22	37	<b>82</b>
Décisions rendues <sup>†</sup>	9	8	4	<b>21</b>
Décisions contestées				
• confirmées	1	5	0	<b>6</b>
• infirmées	0	0	0	<b>0</b>
• retraits	3	2	0	<b>5</b>
• en instance	0	1	1	<b>2</b>
• total	4	8	1	<b>13</b>
* Comme nous l'avons indiqué ailleurs dans le présent rapport, les juridictions de contrôle sont plus souvent d'accord avec les décisions du Tribunal.				
† On a inclus dans cette catégorie les affaires pour lesquelles le Tribunal a rédigé et rendu une décision définitive. Sont exclues les plaintes qui ont été retirées ou réglées par voie de médiation.				

***McAleer c. Payzant*** (CAF – 8 juin 1999) [confirmée]

En 1994, le Tribunal avait ordonné aux intimés de cesser de diffuser ou de faire diffuser par téléphone où que ce soit au Canada des messages susceptibles d'exposer un individu ou un groupe à la haine ou au mépris du fait que les personnes en question pouvaient être identifiées en raison d'un motif de distinction illicite, à savoir l'orientation sexuelle et plus particulièrement l'homosexualité. En confirmant la décision du Tribunal, la Cour d'appel fédérale a soutenu que la référence à l'« orientation sexuelle » dans l'ordonnance du Tribunal n'était pas trop vague. Comme le précise clairement la jurisprudence, si la notion juridique d'« orientation sexuelle » n'englobe pas la pédophilie (activité criminelle), elle inclut toutefois les homosexuels, groupe que notre système juridique protège contre la discrimination.

***SETVC c. Goyette*** (CF 1<sup>re</sup> instance – 5 novembre 1999) [confirmée]

En 1997, le Tribunal a fait droit à une plainte déposée par M<sup>me</sup> Lise Goyette contre le Syndicat des employé(e)s de Terminus Voyageur Colonial. Le Tribunal a statué que le syndicat, en adoptant dans la convention collective des clauses d'ancienneté dans le service, avait créé une situation de discrimination systémique où les femmes occupant des postes moins avantageux à prédominance féminine ne pouvaient accumuler suffisamment d'ancienneté pour être promues de façon permanente à des postes à prédominance masculine plus convoités. Le syndicat a demandé un contrôle judiciaire. La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Elle a jugé que la preuve au dossier étayait les

conclusions de fait du Tribunal. Elle a également affirmé que rien n'empêchait légalement de tenir un syndicat entièrement responsable d'un acte de discrimination de son fait, sans tirer de conclusions mettant en cause l'employeur. La Cour fédérale a considéré par ailleurs que le Tribunal n'avait pas erré en ordonnant au syndicat de verser à la plaignante le salaire perdu, même s'il incombe habituellement à l'employeur de payer le salaire d'un employé.

### **Intervention dans *Conte c. Rogers Cablesystems***

Lorsqu'une décision du Tribunal fait l'objet d'un contrôle judiciaire de la part d'une cour supérieure, cette dernière applique le principe de la retenue judiciaire. Essentiellement, la cour supérieure reconnaît, lorsqu'elle se demande si le Tribunal a commis une erreur, que celui-ci est mieux placé qu'elle pour répondre à certaines questions.

Si la cour supérieure fait montre de retenue judiciaire à l'égard du Tribunal relativement à une question donnée, elle n'interviendra que si la décision sur ce point lui paraît carrément erronée ou tout à fait déraisonnable. Au contraire, dans les cas où la cour supérieure refuse de faire preuve de retenue judiciaire, elle intervient beaucoup plus volontiers; essentiellement, la cour supérieure rend la décision que le Tribunal aurait dû rendre à son avis.

Le degré de retenue judiciaire varie selon le tribunal et l'objet du litige. En 1993, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Mossop*, a statué que le Tribunal canadien des droits de la personne n'avait pas droit à un haut degré de retenue judiciaire. Cette décision repose essentiellement sur le fait que le Tribunal n'était pas plus compétent qu'elle pour statuer sur la question.

Depuis 1993, deux éléments nouveaux sont apparus. D'abord, la Cour suprême a précisé son critère général servant à déterminer dans quelle mesure un tribunal a droit à des égards. Ensuite, en 1998, le Parlement a modifié en profondeur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, créant un tribunal permanent composé de membres à plein temps qui doivent tous être compétents dans le domaine des droits de la personne.

Vers la fin de 1999, le nouveau Tribunal a fait droit à une plainte dans l'affaire *Conte c. Rogers Cablesystems*. L'intimé, Rogers, a demandé à la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Ce sera la première fois qu'une juridiction de contrôle aura à déterminer le degré de retenue judiciaire qui s'impose à l'égard du Tribunal restructuré.

Compte tenu du caractère particulier de cette instance, le Tribunal considère qu'il serait important pour lui d'intervenir afin d'expliquer en détail à la Cour les différences entre le Tribunal actuel et l'entité ayant fait l'objet d'un contrôle dans l'affaire *Mossop*. Il serait utile, en outre, d'expliquer à la Cour le mode de fonctionnement actuel du Tribunal. On espère ainsi que, quelle que soit la décision que rendra la Cour fédérale, il s'agira d'une décision éclairée.

## Audiences du Tribunal sur la parité salariale

Le nombre de jours d'audience qu'exigent les affaires de parité salariale demeure disproportionné. En 1999, le Tribunal a été saisi de trois plaintes en matière de parité salariale qui, à elles seules, ont donné lieu à environ 50 p. 100 des audiences.

L'affaire *AFPC c. Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps. Les procédures ont débuté en 1992; et jusqu'à maintenant, il y a eu 340 journées d'audience. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et les intimés ont commencé à présenter le leur. On a prévu une vingtaine de jours d'audience pour la contre-preuve à l'automne 2000 et les plaidoyers finals devraient débiter en 2001.

Le caractère controversé de ces instances est un autre aspect digne de mention. Les demandes de contrôle judiciaire portant sur des questions préalables de procédure ou de compétence sont monnaie courante dans les affaires de parité salariale, et l'année 1999 n'a pas fait exception à la règle. La décision du Tribunal de juillet 1998 dans *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor)* renfermait une première interprétation détaillée de l'article 11, qui interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe. Le gouvernement a réagi à cet arrêt faisant jurisprudence en demandant à la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Le pourvoi a été rejeté en octobre 1999, aucune erreur n'ayant été décelée dans la méthode du Tribunal.

Entre-temps, les audiences ont repris en 1999 dans l'affaire *Association canadienne des employés du téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action c. Bell Canada*. Auparavant, la demande présentée par l'intimé à la Cour fédérale contestant la pertinence de l'enquête de la Commission à propos de la plainte avait été acceptée, ce qui annulait le renvoi de l'affaire devant le Tribunal. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale avait infirmé la décision du tribunal inférieur et renvoyé à nouveau l'affaire devant le Tribunal. À l'heure actuelle, cette instance a nécessité 15 journées d'audience et l'on prévoit qu'il faudra lui en consacrer 50 à 60 autres d'ici la fin de l'an 2000.

Dans une troisième affaire de parité salariale, *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, les audiences portant sur les motions préalables ont débuté en 1998. Depuis le renvoi de cette affaire devant le Tribunal en 1997, les parties ont présenté de nombreuses motions portant sur diverses questions préalables de procédure ou de compétence, et les décisions à l'égard de ces motions ont fait l'objet de plusieurs demandes de contrôle judiciaire. Les audiences se sont toutefois poursuivies pendant toute l'année 1999. Le Tribunal a siégé six jours à Yellowknife et quatre jours à Iqaluit, ce qui porte à 48 le nombre total de journées d'audience. D'autres journées d'audience sont prévues d'ici la fin de 2000 et en 2001.

Ces affaires très médiatisées mettent en évidence les défis que pose la création d'une nouvelle jurisprudence. Étant donné que le droit jurisprudentiel dans le domaine de la parité salariale en est à ses premiers balbutiements et que les enjeux sont extrêmement élevés, il faudra plusieurs années pour entendre ces affaires qui, manifestement, auront une incidence sur la charge de travail du Tribunal.

## **Principaux examens, vérifications et évaluations**

### **Rapport du Vérificateur général**

Depuis la vérification du Vérificateur général du Canada en 1998, le Tribunal n'a fait l'objet d'aucun autre examen ou vérification, mais le Vérificateur général devrait se pencher prochainement sur les mesures prises à la suite des recommandations formulées dans son rapport. Nous sommes convaincus que nous avons appliqué efficacement ces recommandations.

Dans le cadre de son étude de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Comité de révision s'est livré à une réflexion sur la façon de traiter efficacement les plaintes dans le domaine des droits de la personne. Toutefois, il ne s'agit pas d'une vérification à proprement parler. La recommandation du Comité de révision faisant valoir la nécessité d'élargir considérablement notre rôle et notre mandat valide le travail du Tribunal. Nous voyons dans le rapport du Comité de révision une évaluation favorable des programmes et services que nous offrons aux Canadiens et Canadiennes.



## **Partie III : Rapports d'ensemble**

### **Initiatives en matière de réglementation**

À la suite de la refonte de la LCDP, le Tribunal canadien des droits de la personne s'est doté de nouvelles règles de procédure.

### **Rapports annuels exigés par la Loi**

Selon le projet de loi S-5, le Tribunal doit produire un rapport annuel à l'intention des présidents de la Chambre des communes et du Sénat. Le deuxième rapport annuel du Tribunal publié en mars 2000 décrit les activités du Tribunal au cours de l'année civile 1999, notamment son volume de travail, son administration, sa restructuration ainsi que ses programmes de formation et de médiation.



## **Partie IV : Rendement financier**

### **Aperçu du rendement financier**

En 1999-2000, les dépenses du Tribunal canadien des droits de la personne ont été inférieures aux sommes allouées. Premièrement, les crédits accordés pour les affaires de parité salariale, soit la somme totale de 250 000 \$, n'ont pas été utilisés. Au moment de l'approbation de ces crédits, le Conseil du Trésor avait précisé qu'ils devaient servir uniquement au traitement des plaintes en matière de parité salariale. L'insuffisance de fonds était imputable aux retards dans les audiences, en raison principalement des contestations portant sur des questions de procédure ou de compétence. En outre, la non-disponibilité d'experts techniques et de spécialistes a causé des difficultés au niveau de l'établissement du rôle.

Enfin, pour ce qui est des principaux niveaux de référence du Tribunal, les crédits non utilisés s'élèvent à environ 500 000 \$. Ces économies sont attribuables en partie à la mise en œuvre du mécanisme de règlement extrajudiciaire des différends (RED). Les autres économies s'expliquent par la transition que le projet de loi S-5 a entraînée. Au cours de la première partie de l'exercice écoulé, peu de nouvelles plaintes ont été renvoyées au Tribunal. Ce n'est qu'au cours des derniers mois que le volume s'est accru, par conséquent, le nombre de jours d'audience a été inférieur aux prévisions.

### **Tableaux financiers sommaires**

Les tableaux ci-après s'appliquent au Tribunal :

1. Sommaire des crédits approuvés
2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses totales réelles par secteur d'activité
3. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses totales réelles

## Tableau financier 1

<b>Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)</b>				
Crédit	1999-2000			
	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles	
Tribunal canadien des droits de la personne				
30	Dépenses de fonctionnement	4,7	4,7	3,8
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	0,1	0,1	0,1
Total pour le Ministère		4,8	4,8	3,9
Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.				

## Tableau financier 2

<b>Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)</b>			
Secteur d'activité	1999-2000		
	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
ETP	17	17	17
Fonctionnement	4,8	4,8	3,9
Immobilisations	—	—	—
Subventions et contributions votées	—	—	—
Total partiel : dépenses brutes votées	4,8	4,8	3,9
Subventions et contributions statutaires	—	—	—
Total des dépenses brutes	4,8	4,8	3,9
Moins :			
Recettes disponibles	—	—	—
Total des dépenses nettes	4,8	4,8	3,9
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	(—)	(—)	(—)
Coût des services fournis par d'autres ministères	0,5	0,5	0,5
Coût net du programme	5,3	5,3	4,4

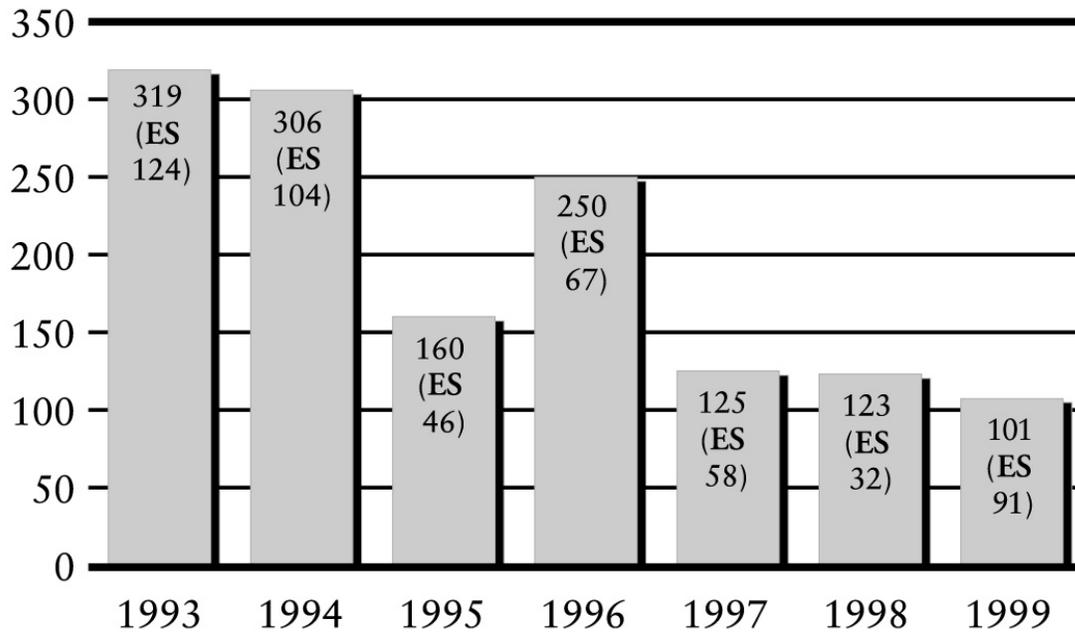
### Tableau financier 3

<b>Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)</b>					
	1999-2000				
	Dép. réelles 1997-1998	Dép. réelles 1998-1999	Dép. prévues	Autorisations totales	Dép. réelles
Tribunal canadien des droits de la personne	2,1	2,2	4,8	4,8	3,9
Total	2,1	2,2	4,8	4,8	3,9

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.  
 Nota : En 1999-2000, le Tribunal a bénéficié d'affectations uniques de crédits pour la mise en œuvre du projet de loi S-5.

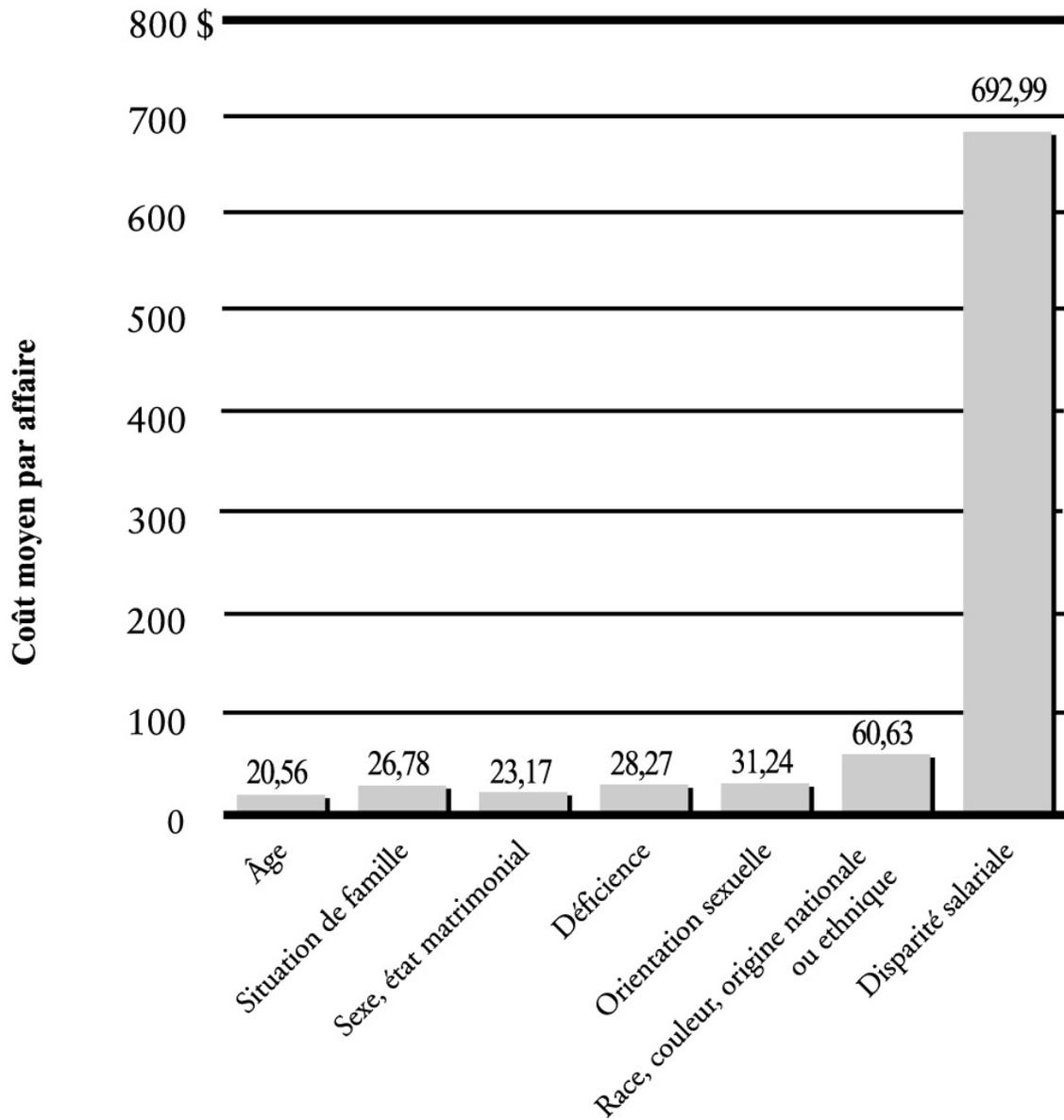
## Examen détaillé des affaires

**Figure 1**  
**Nombre de jours d'audience par année**

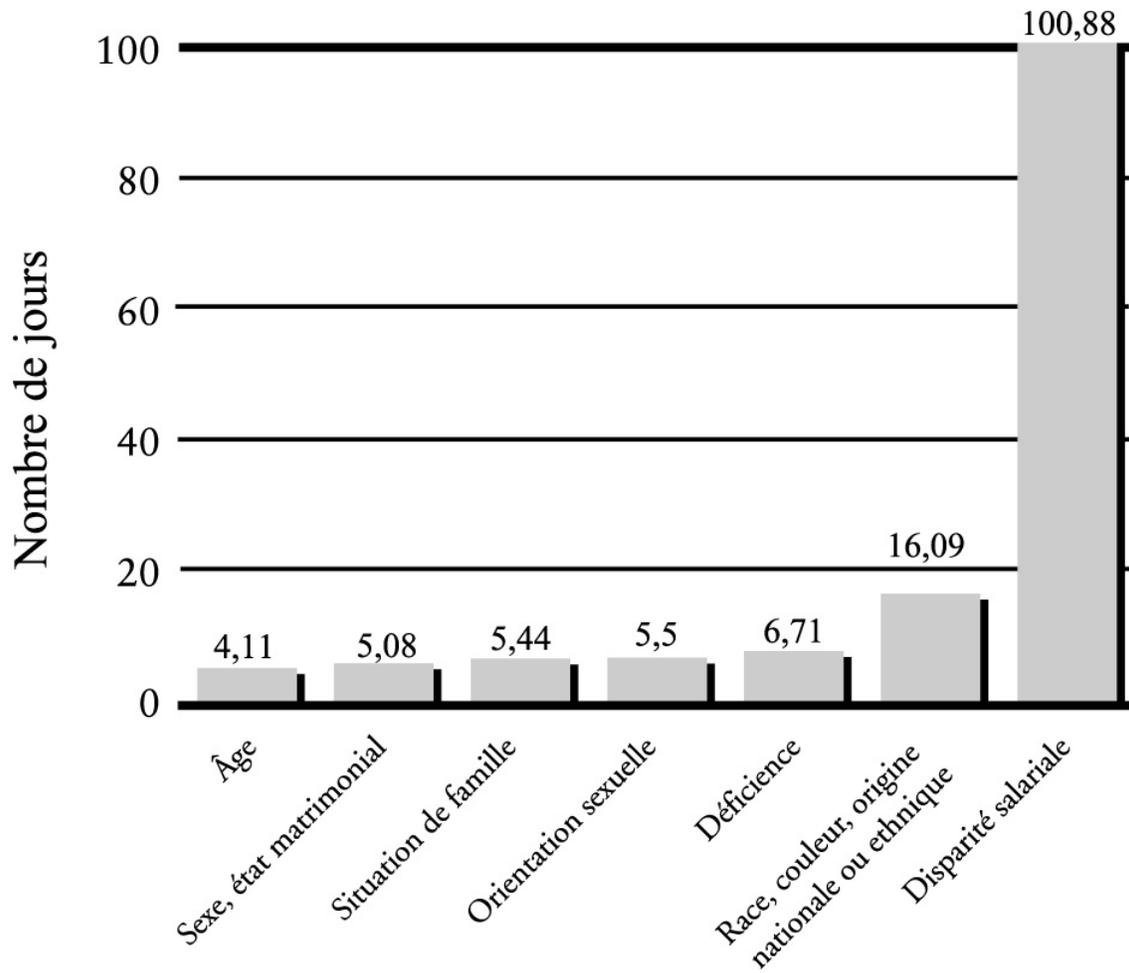


Nota : « ES » désigne les affaires au titre de l'équité salariale, y compris *AFPC c. Conseil du Trésor* et *AFPC c. Société canadienne des postes*, *Association canadienne des employés du téléphone*, *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* et *Femmes-Action c. Bell Canada* et *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*.

**Figure 2**  
**Coût moyen par affaire selon le motif (en milliers de dollars)**



**Figure 3**  
**Nombre moyen de jours par affaire selon le motif**



<b>Figure 4</b>							
Affaires selon le motif							
<b>Motif</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>
Sexe	3	5	7	6	8	1	9
Harcèlement sexuel	0	0	2	3	7	2	2
Orientation sexuelle	5	6	1	0	0	1	0
État matrimonial	5	4	2	0	1	0	0
Situation de famille	2	6	2	3	1	0	1
Disparité salariale	0	0	1	2	1	0	0
Âge	1	3	2	2	2	0	2
Déficience*	12	8	11	5	3	6	7
Race, couleur, origine nationale ou ethnique	10	17	9	4	4	5	7
Religion	4	1	3	1	0	1	0
<b>Totaux</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>28</b>

\* De 1993 à 1997, le nombre d'affaires relatives à la déficience a nettement diminué, mais ce de façon graduelle. Cette situation est attribuable au grand nombre d'affaires faisant jurisprudence qui ont rendu les lois plus claires et réduit le nombre de litiges. Toutefois, en raison des nouvelles dispositions en matière d'accommodement prévues par le projet de loi S-5, le nombre d'affaires ayant trait à la déficience augmente et continuera d'augmenter.

# Partie V : Vue d'ensemble du Ministère

## Mandat, vision et mission

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances.

Notre mission consiste à offrir aux Canadiens et Canadiennes un règlement juste, impartial et opportun des différends relatifs aux droits de la personne.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a pour mandat, en vertu de la *Loi*, d'appliquer la LCDP en fonction de la preuve présentée et de la jurisprudence existante. Il est le seul organisme habilité à déterminer légalement si une personne ou un organisme a enfreint la *Loi*.

La LCDP s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies de chemin de fer, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et aux entreprises de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent porter sur une discrimination dans l'emploi ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux qui sont habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit d'exercer une discrimination fondée sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe englobent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs comptant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués au fur et à mesure des besoins et sont composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal du genre a été mis sur pied en février 2000. À la demande des parties, ses travaux ont été mis en veilleuse en attendant le résultat des discussions de conciliation.

Les activités du Greffe sont tout à fait distinctes du processus décisionnel. Le Greffe doit rendre compte des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions.

## **Cadre de fonctionnement**

Le Tribunal canadien des droits de la personne, à l'instar de tout autre conseil administratif quasi judiciaire, est indépendant du gouvernement. Le Tribunal ne travaille pas directement avec les autres organismes publics en vue d'atteindre ses objectifs, puisque tout ministère ou organisme pourrait éventuellement comparaître devant lui à titre de l'intimé. Bref, le Tribunal, malgré sa taille modeste, est tenu de se cantonner pour ainsi dire à sa propre sphère d'activité.

Les parties intéressées et les clients touchés par les décisions du Tribunal sont aussi nombreux que variés. Il arrive en outre que les décisions du Tribunal aient pour effet de modifier des politiques, des procédures ou des pratiques gouvernementales qui s'appliquent à tous les Canadiens et Canadiennes. Ainsi, le Tribunal peut ordonner au gouvernement de modifier son mode d'attribution des prestations d'emploi, de changer ses méthodes de recrutement ou de revoir les modalités d'application de ses programmes sociaux. Compte tenu de l'importance et des conséquences de ses décisions pour les employeurs et les particuliers, le Tribunal s'est engagé à faire en sorte que son processus décisionnel soit indépendant et impartial et perçu comme tel.

L'activité du Tribunal est soumise à de nombreuses influences externes. Un changement de cap au niveau de la politique du gouvernement peut entraîner des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, comme ce fut le cas en juin 1998. Toutefois, la Cour fédérale et la Cour suprême sont les principales sources d'influence auxquelles est soumis le Tribunal car ces deux juridictions contrôlent les décisions du Tribunal et émettent dans d'autres affaires des opinions ayant une incidence directe sur les droits de la personne.

### **Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne***

En avril 1999, la ministre de la Justice a créé un groupe spécial formé de juristes et de spécialistes des droits de la personne, qu'elle a investi du mandat d'examiner en profondeur la LCDP. La présidence de ce groupe a été confiée à M<sup>e</sup> Gérard La Forest, ancien juge à la Cour suprême du Canada. Les recommandations finales du Comité de révision auront d'importantes répercussions sur le mode de fonctionnement du Tribunal.

Même si la période visée par le présent rapport se termine le 31 mars 2000, il convient de faire quelques observations préliminaires à propos des conséquences possibles du rapport La Forest. Le Comité de révision a publié ses conclusions sur les modifications à apporter à la LCDP et formulé certaines recommandations de grande portée. Nous nous bornerons ici à commenter les changements proposés ayant trait à la procédure sans aborder aucune des questions de fond ou de politique soulevées dans le rapport.

Le Comité de révision a déterminé que, pour offrir un service équitable et de meilleure qualité aux victimes possibles de discrimination, il faut que tous les plaignants puissent compter sur un mécanisme quasi judiciaire indépendant de traitement des plaintes. Bien que toutes les affaires n'exigent pas toujours une audience en bonne et due forme, un spécialiste des droits de la personne habilité à statuer doit rendre une décision éclairée quant au bien-fondé de toute plainte qui ne peut être réglée à l'amiable et de façon équitable entre les parties.

À l'heure actuelle, toutes les plaintes touchant les droits de la personne doivent être examinées par la CCDP avant que le Tribunal ne soit saisi de l'affaire. Seules les affaires pour lesquelles la Commission juge qu'une enquête s'impose sont renvoyées devant le Tribunal, en vue d'une audience, ce qui ne représente que trois à cinq pour cent de l'ensemble des plaintes reçues par la Commission. Le rapport La Forest recommande vivement l'adoption d'un modèle d'accès direct qui permettrait aux plaignants de s'adresser directement au Tribunal, éliminant du même coup la procédure de tri et d'examen de la Commission. Toutefois, même si le Tribunal disposait de la procédure sommaire voulue pour traiter certaines plaintes, le nombre d'affaires exigeant une audience en bonne et due forme serait alors de huit à dix fois plus élevé.

Entre 1994 et 1998, moins de 30 affaires, en moyenne, ont été soumises actuellement au Tribunal. Compte tenu des chiffres publiés par la CCDP, il est donc raisonnable de penser que le Tribunal pourrait se retrouver avec 400 à 500 nouveaux dossiers par année. On imagine facilement les répercussions qu'un tel bouleversement aurait sur ses ressources. Par conséquent, il est difficile de prévoir l'avenir du Tribunal dans le contexte du récent rapport La Forest. Nous attendons impatiemment la décision de la Ministre concernant l'adoption et la mise en œuvre des recommandations du Comité de révision.

### **Formation en langue seconde**

De concert avec le Conseil du Trésor, le Tribunal a jugé opportun de dispenser aux membres du Tribunal une formation en langue seconde. Cette initiative vise à donner plus de souplesse au Tribunal dans la planification des audiences et à assurer un meilleur service à tous les Canadiens et Canadiennes.

En 1999, la présidente et le vice-président ont suivi des cours de langue. Un membre du Québec a suivi des cours d'anglais et des membres de la Saskatchewan et de l'Alberta ont bénéficié de cours de français. La présidente et les membres provenant de l'Ouest canadien ont fait suffisamment de progrès pour être en mesure de présider des audiences dans les deux langues officielles. D'autres membres ont fait eux aussi des progrès et seront mieux outillés pour participer pleinement à toutes les activités du Tribunal. Le Tribunal continuera d'offrir à ses membres la possibilité de suivre des cours de langue seconde.

## **Infrastructure organisationnelle**

En 1999, le Conseil du Trésor a accordé au Tribunal des crédits extraordinaires pour mettre en œuvre les dispositions du projet de loi S-5. Durant cette période, le Tribunal a engagé du personnel afin de satisfaire aux besoins opérationnels liés à son mandat. En outre, les locaux du Tribunal ont été rénovés afin d'accueillir les nouveaux employés et les membres à temps partiel, de tenir les audiences sur la parité salariale et d'améliorer l'acoustique. Les travaux, qui ont été gérés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ont été exécutés dans les limites du budget accordé par le Conseil du Trésor. Les modifications apportées devraient permettre de répondre aux besoins du Tribunal au cours des prochaines années.

## **Contrôle judiciaire**

Les décisions du Tribunal canadien des droits de la personne font généralement l'objet d'un contrôle par la Cour fédérale du Canada. Cependant, depuis quelques années, le nombre de demandes de contrôle judiciaire a diminué. Comme nous l'avons indiqué dans les rapports ministériels antérieurs, nous pensons que le nouveau Tribunal permanent jouira d'un meilleur crédit auprès des juridictions de contrôle et de la population. Au cours de l'exercice écoulé, ces juridictions ont confirmé les décisions du Tribunal; en fait, les conclusions du Tribunal ont été validées dans les six derniers jugements de la Cour fédérale. S'il en est ainsi, c'est dans une large mesure en raison de la taille plus restreinte du nouveau Tribunal. Les membres ont bénéficié de longues périodes de formation sur les divers aspects du mandat du Tribunal, en particulier en techniques de rédaction de décisions. La réduction du nombre de membres implique également que chaque membre peut entendre un plus grand nombre d'affaires et ainsi acquérir une plus grande expérience de l'arbitrage de différends touchant les droits de la personne. Les juridictions de contrôle ont favorisé une meilleure compréhension du travail du Tribunal en reconnaissant que ses membres ont une expertise qui devrait être reconnue.

Qu'est-ce que cela signifie pour les Canadiens et Canadiennes? Fait particulièrement important, les plaignants et les intimés verront leur litige tranché plus rapidement et ils seront pour ainsi dire fixés; par conséquent, ils pourront reprendre une vie normale et passer à autre chose. Le traitement d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne est une expérience très stressante et pénible pour toutes les parties. Aussi est-il souhaitable, particulièrement en milieu de travail, de dissiper aussi rapidement et de la manière la plus équitable possible l'incertitude qui en résulte. De plus, le fait que le Tribunal s'acquitte de sa tâche rapidement et de façon impartiale réduit les coûts et les séquelles psychologiques. À en juger par notre travail au cours de l'exercice écoulé, nous croyons que les Canadiens et Canadiennes reprennent confiance dans le volet juridictionnel du règlement des différends complexes en matière de droits de la personne.

Cependant, compte tenu de la nature controversée de certaines questions relatives aux droits de la personne et des incidences qu'elles ont sur la société en général, il est

raisonnable de s'attendre à ce qu'un certain nombre de décisions du Tribunal soient contestées.

Au cours de l'exercice écoulé, plusieurs décisions provisoires du Tribunal portant surtout sur des questions de procédure, ont été contestées devant les juridictions de contrôle. Cette situation a eu pour effet de prolonger indéfiniment le processus d'audience, le Tribunal attendant que soient tranchées des questions qui n'étaient pas liées au bien-fondé des plaintes. Nous avons bon espoir que les juridictions de contrôle reconnaîtront l'incidence de ces contestations sur les droits de la personne et définiront dans leurs jugements un mécanisme approprié pour garantir l'application de la justice naturelle et protéger l'intégrité de la LCDP. Nous sommes donc heureux de signaler que c'est précisément ce qui se produit. Dans leurs jugements, les juridictions de contrôle affirment qu'il faut laisser le Tribunal poursuivre son travail et leur soumettre uniquement les décisions provisoires portant sur des questions ayant trait à sa compétence fondamentale. Toutes les questions de procédure devraient attendre que le Tribunal ait rendu sa décision définitive.

Par ailleurs, d'autres facteurs contribuant à la fréquence des contrôles judiciaires sont appelés à revêtir une plus grande importance. À l'avenir, les décisions du Tribunal seront plus que jamais susceptibles de constituer une première interprétation d'articles nouveaux ou révisés de la LCDP. Comme la Commission canadienne des droits de la personne peut désormais s'appuyer sur une jurisprudence de plus en plus abondante pour parvenir à un règlement, les affaires dont le Tribunal est saisi ont généralement trait à de nouveaux aspects des droits de la personne, à des facettes non encore examinées de la discrimination, à des questions litigieuses liées à la preuve ou à des interprétations contradictoires de la jurisprudence. Ce sont ces affaires qui sont le plus susceptibles de faire l'objet d'un contrôle judiciaire.

Comme l'indiquait le rapport précédent, le Tribunal demandera la qualité d'intervenant dans le cadre du premier contrôle judiciaire d'une décision rendue en vertu de la version modifiée de la LCDP. Son intervention aura pour but d'expliquer à la juridiction de contrôle que le nouveau Tribunal exerce son activité dans un contexte législatif sensiblement différent où l'on met davantage l'accent sur l'expérience et la compétence. Nous espérons que les juridictions de contrôle reconnaîtront au bout du compte que le nouveau Tribunal mérite plus de respect.

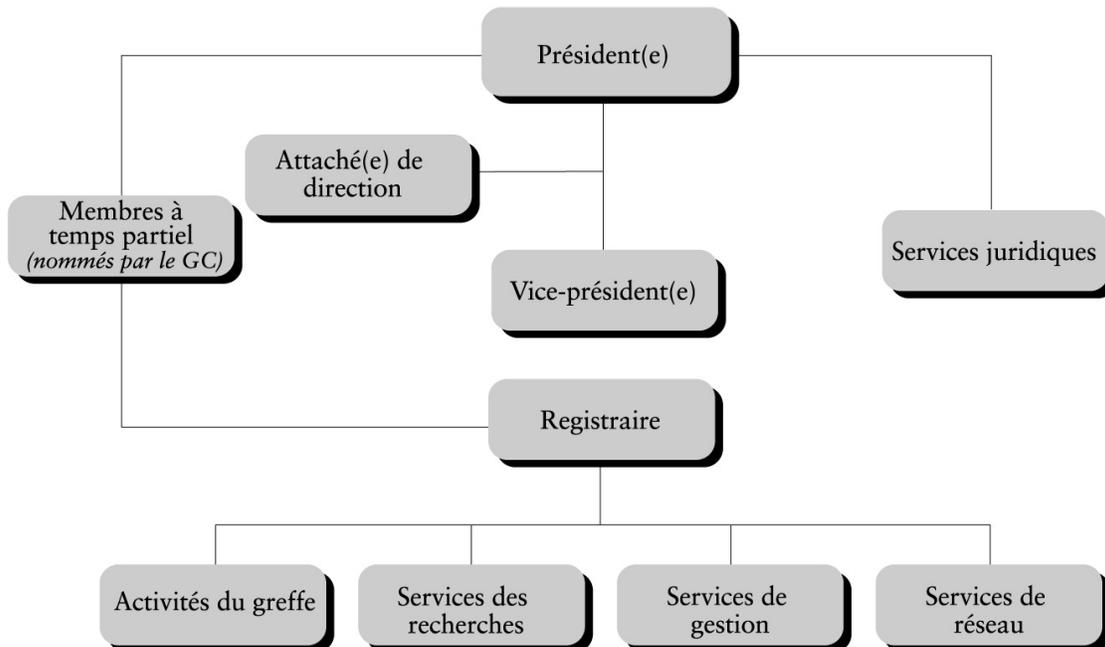
Se reporter à la page 13 où l'on trouvera une explication détaillée de l'intervention du Tribunal.

## Organisation du Tribunal

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à compter du 30 juin 1998 ont changé la structure et le mode de fonctionnement du Tribunal. La figure 5 présente la structure organisationnelle du Tribunal, organisme permanent qui compte moins de membres (15 au maximum) qu'auparavant. De ce fait, les nouveaux membres peuvent acquérir une plus grande compétence dans le domaine des droits de la personne et consacrer plus de temps et d'énergie à leur tâche.

Figure 5

### Tribunal canadien des droits de la personne/ Tribunal de l'équité en matière d'emploi



Le Greffe fournit aux membres un soutien administratif et les aide à planifier leur travail; en outre, il signifie les assignations à comparaître. Par suite de la création du Tribunal permanent, nous augmenterons légèrement l'effectif du Greffe afin de donner aux nouveaux membres toute l'aide dont ils ont besoin.

Auparavant, les membres, qui exerçaient tous leurs fonctions à temps partiel, faisaient appel à leur propre personnel de soutien pour la recherche juridique et la prise de leurs

décisions; ils pourront dorénavant compter sur l'aide du Greffe dans l'exécution de leurs tâches.

Soucieux de limiter les coûts tout en maintenant les services, le Greffe revoit régulièrement ses pratiques et procédures et apporte les modifications qui s'imposent. Parallèlement, il doit s'occuper d'un nombre variable d'affaires, dont certaines sont fort complexes et exigent la tenue d'audiences dans différentes villes. Le Greffe n'a aucune prise sur le nombre, le lieu ou la durée de ces audiences. Par conséquent, fournir un soutien au Tribunal et des services au public tout en respectant les limites budgétaires constitue souvent un tour de force.



## **Partie VI : Renseignements supplémentaires**

### **Personne-ressource pour obtenir de plus amples renseignements et site Web**

Michael Glynn  
Registraire  
Tribunal canadien des droits de la personne  
473, rue Albert  
Bureau 900  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1J4

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

Courriel : [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)  
Site Web : [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)

### **Lois et règlements connexes administrés**

Le ministre compétent doit rendre des comptes au Parlement relativement à l'administration des lois suivantes :

*Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée)

*Loi sur l'équité en matière d'emploi* (projet de loi C-64, sanctionné le 15 décembre 1995)

### **Rapports annuels exigés par la Loi et autres rapports ministériels**

Les documents suivants sont publiés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels (1998 et 1999)  
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2000-2001)  
Règles de procédure