

**Tribunal canadien des droits
de la personne**

2004-2005

Rapport ministériel sur le rendement

Irwin Cotler
Ministre de la Justice

Table des matières

SECTION I – SURVOL	1
Message du président	2
Déclaration de la direction	3
Renseignements sommaires	4
Survol du rendement	6
SECTION II – ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	10
Analyse du rendement par résultat stratégique	11
Activités clés.....	12
Résultats en matière de rendement.....	13
Incidence de décisions récentes du Tribunal sur la population canadienne	20
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....	24
Renseignements organisationnels	25
SECTION IV – AUTRES SUJETS D’INTÉRÊT	31
Personne-ressource.....	32
Lois et règlements connexes administrés.....	32
Rapports annuels et autres rapports du Tribunal.....	32

SECTION I – SURVOL

Message du président

Pour la quatrième année consécutive, en 2004-2005, le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) a dû composer avec l'augmentation du nombre de plaintes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette charge de travail accrue est un réel défi pour le Tribunal, puisqu'elle s'accompagne de l'augmentation du nombre de parties qui comparaissent sans être représentées par un avocat. En effet, beaucoup de plaignants sont des gens sans grands moyens financiers, qui ne peuvent donc pas assumer de frais de représentation. Les intimés du gouvernement fédéral, toutefois, sont pour la plupart de grandes sociétés ou des ministères, bien pourvus en ressources et bien représentés aux audiences devant le Tribunal.

C'est ainsi que, lorsqu'une audience est tenue, sa durée est plus longue puisque les parties non représentées ont du mal à suivre un processus qui ne leur est pas familier. Elles comptent beaucoup sur le personnel du Tribunal pour savoir comment se préparer et présenter leur affaire à l'audience, ce qui ajoute à la charge de travail du personnel.

Le Tribunal a donc élaboré des guides pour aider les parties non représentées à comprendre le processus. Il compte aussi instaurer une nouvelle technologie, entre autres un système informatisé de gestion des cas, pour améliorer la gestion des plaintes dont il est saisi.

À la fin de 2003, la présidente du Tribunal a été nommée à la Cour fédérale et son poste au TCDP n'a été pourvu que récemment, en décembre 2004, par la promotion du vice-président. Le poste de vice-président a ensuite été pourvu par la promotion d'un membre à temps plein, en février 2005, et le poste ainsi devenu vacant sera pourvu immédiatement après la clôture de l'exercice financier visé par le présent rapport.

Des changements se sont aussi produits à la haute direction du Tribunal au cours de l'exercice, soit la nomination d'un nouveau registraire, en mai 2004, pour remplacer le précédent, qui a pris sa retraite après 26 années de service au Tribunal dans la fonction publique au total. Il était au Tribunal depuis sa création comme organisme distinct et indépendant de la Commission.

L'augmentation du nombre de plaintes renvoyées au Tribunal reste donc un défi en 2004-2005. Le Tribunal continue néanmoins de bien s'acquitter du mandat qui lui est conféré, mandat qui consiste à assurer un processus d'arbitrage efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant lui. Je suis d'ailleurs certain que le Tribunal est en bonne position pour relever ces défis et ceux de l'avenir.



J. Grant Sinclair

Déclaration de la direction

Je présente, aux fins de dépôt au Parlement, le rapport ministériel sur le rendement 2004-2005 du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le document est inspiré des principes de présentation des rapports et autres exigences contenus dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* :

- ? il est conforme aux exigences particulières de présentation des rapports;
- ? il est fondé sur la structure de secteurs d'activités approuvée;
- ? il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- ? il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- ? il fait état des sommes qui ont été allouées et approuvées dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.



Nom : J. Grant Sinclair
Titre : Président
Date : Le 19 septembre 2005

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) et détermine si les activités qui sont l'objet des plaintes contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi a pour but de protéger les particuliers contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue en outre sur les affaires dont il est saisi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

Total des ressources financières

Dépenses prévues (en millions de dollars)	Total des autorisations (en millions de dollars)	Dépenses réelles (en millions de dollars)
4,3	5,0	4,2

Total des ressources humaines

Prévues (ETP*)	Réelles (ETP*)	Différence
26	26	—

* Équivalents temps plein.

Résumé du rendement pour le résultat stratégique, priorité et engagement

Résultat stratégique	2004-2005 Priorités et engagements*	Type	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Résultats prévus et situation actuelle
Les Canadiens et les Canadiennes bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes	1. Réviser les cibles de rendement actuelles.	En cours	S. o.		Résultat atteint
	2. Mener à terme les initiatives qui restent en ce qui concerne la fonction de contrôleur moderne.	En cours	30 000 \$	17 755 \$	Résultat atteint

relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.	3. Examiner la possibilité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de communication pour mieux informer le public du mandat et de la raison d'être du Tribunal.	En cours	S. o.		Résultat atteint
	4. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la LCDP en réponse au rapport La Forest. ¹	En cours	S. o.		En cours
	5. Mettre au point de nouveaux outils pour aider les parties non représentées qui comparaissent devant le Tribunal.	Nouveau	25 000 \$	0 \$	Résultat atteint en partie; en cours
	6. Planifier une transition en douceur par suite des changements au sein de la haute direction.	Nouveau	S. o.		Résultat atteint
	7. Étudier la faisabilité et les avantages d'un nouveau système informatisé de gestion des cas et d'un nouveau système d'archivage électronique.	Nouveau	300 000 \$	33 076 \$	Résultat atteint; améliorations en cours
	8. Autre – Fonctions habituelles		3 923 000 \$	4 144 915 \$	Activités continues
	Total		4 278 000 \$	4 195 746 \$	

¹ *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*, publié par le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sous l'autorité du ministre de la Justice et procureur général du Canada, Ottawa, 2000 (accessible à <http://canada.justice.gc.ca/chra/fr/>).

***Nota :** La grande priorité du *Rapport sur les plans et les priorités* du Tribunal en 2004-2005 découle d'un sondage effectué par le Tribunal en 2002 sur la qualité des services aux clients. On peut lire dans le *Rapport sur le rendement* de l'exercice précédent que cette question est réglée. Selon les résultats du sondage, la satisfaction des clients à l'égard des services du Greffe est relativement élevée. La décision de ne pas refaire de sondage découle de préoccupations quant à la validité des conclusions qu'on peut tirer des réponses du petit nombre de clients qu'il est possible de joindre pour le faire.

Survol du rendement

La mission du Tribunal est de veiller à ce que les Canadiens et les Canadiennes bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées. Pour s'en acquitter, le Tribunal doit trancher les litiges relatifs aux droits de la personne en temps opportun et de manière raisonnable, conformément à la loi.

Le Tribunal est un organisme de petite taille dont les ressources sont très limitées. Il ne lui est pratiquement pas possible de réaffecter de ressources internes. Les questions en litige et les preuves présentées à l'audition des plaintes gagnent sans cesse en complexité. Par ailleurs, la charge de travail est en hausse constante et il est de plus en plus difficile de traiter les plaintes dans les délais prescrits. Quoiqu'il en soit, la période à l'étude a été remarquablement productive, tant en ce qui concerne l'efficacité et la rapidité du processus que l'équité et l'impartialité du traitement des plaintes.

Pour une deuxième année consécutive, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal a atteint un record. En 2003, le Tribunal a ouvert 130 dossiers de plaintes. En 2004, ce nombre est passé à 139, soit une augmentation de 200 p. 100 par rapport à la moyenne de 44,7 affaires par année des sept années précédentes. Le tableau 1 montre le nombre de nouvelles plaintes dont le Tribunal a été saisi, de 1996 à 2004 inclusivement. Le Tribunal a en outre rendu 19 décisions et 21 décisions sur requête en 2004.

Tableau 1 : Nouveaux cas, de 1996 à 2004*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Totaux
Tribunaux des droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	139	574
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi constitués	0	0	0	0	4	4	0	0	0	8
Totaux	15	23	22	37	74	87	55	130	139	582

* Les plaintes sont renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne par la Commission canadienne des droits de la personne conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En 2004-2005, le Tribunal a adopté une démarche de gestion des cas beaucoup plus dynamique, a donné suite à la mise en œuvre du plan d'action sur la modernisation de la fonction de contrôleur, a mis à l'essai un nouveau procédé de gestion des cas et a traversé en douceur une période de transition à la haute direction par suite des nominations aux postes de président, vice-président et registraire.

La stabilité de la composition du Tribunal a contribué à atténuer la charge de travail en 2004-2005. En 2003, par suite de la nomination de son prédécesseur à la Cour fédérale, le vice-président du Tribunal a assuré l'intérim à la présidence avant sa promotion à ce poste par le ministre, en décembre 2004. Grâce à sa connaissance indéniable du processus

d'enquête et de médiation, le Tribunal n'a pas connu les pertes d'efficacité qu'aurait pu causer une courbe d'apprentissage plus prononcée. De même, en février 2005, le ministre a promu un membre à temps plein, fort d'une bonne expérience, au poste de vice-président alors vacant. Peu après la fin de la période à l'étude, le poste ainsi laissé vacant parmi les membres à temps plein a été pourvu, de sorte que le Tribunal bénéficie d'un effectif complet de membres à temps plein, en plus d'un total de six membres à temps partiel qui, ensemble, représentent diverses régions géographiques du Canada.

Cadre de fonctionnement

Le ton des audiences devant le Tribunal se fait de plus en plus accusatoire et le processus lui-même est plus souvent l'objet de requêtes et d'objections que par le passé. Bien que le Tribunal ait élaboré une procédure de communication préalable des renseignements aux audiences pour assurer l'équité et le déroulement ordonné des audiences, l'efficacité du processus est souvent compromise par le non-respect des délais, les demandes d'ajournement et les contestations sérieuses qui opposent les parties quant aux questions en litige. La situation est en outre fréquemment exacerbée quand l'une des parties n'est pas représentée par un avocat. Souvent, en fin de compte, le seul moyen dont dispose le Tribunal pour sortir de l'impasse est d'intervenir et de proposer une conférence de gestion d'instance.

L'audition sur le fond (c'est-à-dire l'audition de la preuve, des témoignages et des arguments juridiques) est aussi désormais plus longue et plus complexe que par le passé. Les parties ne savent pas toujours très bien, par manque d'information ou de formation, comment se concentrer sur les questions sur lesquelles le Tribunal doit statuer. L'expérience de la Commission en ce qui concerne les étapes préalables à l'audience et l'audience elle-même est d'un grand secours pour les parties et pour le Tribunal, mais la Commission ne participe plus à toutes les audiences. Il s'ensuit parfois que les audiences prennent plusieurs jours et que les parties, tout comme le Tribunal, font face à des coûts supplémentaires. Ici encore, le Tribunal a relevé le défi en modifiant sa façon de faire. Il a profité de l'occasion pour offrir des conférences de gestion d'instance avec les parties, à des moments stratégiques des étapes préparatoires à l'audience, pour que les parties présentent leur affaire de manière plus prévisible, plus rationnelle et plus équitable. Les conférences de gestion d'instance – une innovation à laquelle la Commission contribue et participe pleinement – permettront au Tribunal de tenir des audiences plus efficaces et plus efficaces, mais aussi plus conformes à l'objectif de rapidité fixé par la LCDP.

Compte tenu du volume record de nouvelles plaintes et des retards évoqués précédemment, le Tribunal ne peut raisonnablement pas s'attendre à ce que toutes les affaires soient réglées dans les 12 mois prévus. Toutefois, étant donné les modifications apportées aux procédures en 2003-2004 et la méthode plus dynamique de gestion des cas adoptée en 2004-2005, il est persuadé qu'il pourra réduire au minimum les effets des retards. Tout en veillant à ne pas imposer de contraintes, surtout en ce qui concerne le temps, pour éviter d'exercer des pressions indues sur les parties, le Tribunal n'en cherche pas moins à gérer les instances de manière plus dynamique, suivant une méthode avantageuse pour les parties, grâce à une utilisation plus équilibrée et plus efficace des ressources disponibles.

Contexte

Compétence

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) protège tous les Canadiens contre toute forme de discrimination exercée par un employeur ou un fournisseur de services régi par le gouvernement fédéral, ce qui comprend les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies de chemin de fer, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi que les sociétés de transport maritime et les 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 la race, 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 des hommes et des 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 à tous les ministères et organismes fédéraux et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale 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. L'instruction porte habituellement sur un examen, par le Tribunal, d'une directive de la Commission à un employeur au sujet d'un plan d'équité en matière d'emploi. Après avoir entendu les preuves et les plaidoiries des deux parties, le Tribunal peut confirmer, annuler ou modifier la directive de la Commission. Depuis la constitution d'un premier tribunal en février 2000, il y a eu seulement sept autres demandes de constitution d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Aucune demande n'a été soumise en 2003-2004 ni en 2004-2005 (voir le tableau 1). À ce jour, aucune affaire n'est en cours et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant le début des audiences. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005.

L'adoption de modifications à la LCDP par le Parlement, en 1998, a ouvert la voie à un tribunal plus compétent dont les décisions et les décisions sur requête rendues par écrit contribuent, à l'établissement d'une jurisprudence plus cohérente. Au cours des années qui ont suivi l'adoption des modifications, les membres du Tribunal ont perçu une plus grande acceptation, par les cours de révision, de l'interprétation quasi judiciaire de la Loi donnée par le Tribunal. Ce changement est décrit de façon plus détaillée à la section II du présent rapport (voir le tableau 3). Cette acceptation sera en définitive à l'avantage des plaignants et des intimés dans le processus du Tribunal. Il en résultera un traitement plus rapide, juste et équitable des plaintes à moindre coût pour le système judiciaire.

Gestion du risque

En 2004-2005, le Tribunal a fait face à des risques dans deux grands secteurs : la charge de travail et le nombre croissant de parties non représentées. On s'attendait à ce que l'évolution de la situation dans ces secteurs ait de profondes répercussions sur le fonctionnement du Tribunal et sur sa capacité de s'acquitter de son mandat. Voici un résumé de ces risques et des mesures prises par le Tribunal pour y faire face.

Le nombre de cas renvoyés au Tribunal a augmenté de façon spectaculaire depuis 2002, alors que l'on comptait seulement 55 cas. En effet, 130 nouveaux cas ont été renvoyés au Tribunal en 2003 et ce nombre a encore augmenté en 2004 pour atteindre 139. Il s'agit d'un nombre nettement supérieur à la moyenne de 45 renvois par an calculée de 1996 à 2002 inclusivement.

Le Tribunal éprouve d'autres difficultés, à savoir l'exécution d'un processus d'arbitrage entre des employeurs et des plaignants dont beaucoup ne sont pas représentés par un avocat. Or, le rôle de la Commission devant le Tribunal n'est pas de fournir cette représentation, mais plutôt de défendre l'intérêt du public, entre autres choses. Certes, la Commission aide grandement les parties et le Tribunal dans le cadre du processus d'arbitrage, mais elle a commencé en 2002 à limiter sa participation aux audiences du Tribunal. Beaucoup de plaignants, qui se fiaient aux avocats de la Commission pour obtenir un soutien, doivent désormais présenter leur cause, faire entendre leurs preuves et appeler leurs témoins sans être représentés. Par conséquent, les membres et le personnel du Tribunal passent beaucoup plus de temps à expliquer le processus et à veiller aux activités de coordination et de médiation. Le dépôt des documents auprès du Tribunal est aussi retardé; il faut prêter plus d'attention à la gestion d'instance et les audiences elles-mêmes se déroulent beaucoup plus lentement que par le passé.

Le Tribunal a donc effectué plusieurs changements. Il a recommencé à offrir la médiation en mars 2003, après avoir abandonné cette pratique pour des raisons qui demeurent pertinentes et qui sont expliquées dans des rapports antérieurs. Il a également ajusté son mode de fonctionnement afin de mieux répondre aux besoins des parties non représentées et révisé la correspondance initiale aux parties pour garantir une meilleure compréhension de l'information qu'il exige pour traiter une plainte. De plus, les membres du Tribunal ont adopté une démarche plus dynamique de la gestion des cas afin de garder le processus sur la bonne voie et de faire en sorte que les parties respectent les échéanciers.

Bien que le Tribunal continue d'ajuster ses politiques et son mode de fonctionnement, l'augmentation considérable de la charge de travail et les difficultés que pose le travail avec des parties non représentées pèsent lourdement sur sa capacité de traiter les plaintes dans les délais prescrits. Même si les retards ne sont pas considérables à l'heure actuelle, le Tribunal n'en considère pas moins comme inacceptable toute réduction du service à la clientèle. Il continue donc de surveiller de près sa charge de travail et ses procédures et apporte les ajustements nécessaires pour que la qualité des services offerts ne soit pas compromise.

**SECTION II –
ANALYSE DU RENDEMENT
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

Analyse du rendement par résultat stratégique

Résultat stratégique
<p>Le Tribunal n'a qu'un résultat stratégique, à savoir :</p> <p>Que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.</p>
Résultats intermédiaires
<ul style="list-style-type: none">? Assurer une interprétation claire et équitable de la LCDP et de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>? Assurer un processus d'arbitrage efficace, juste et équitable à tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal.? Établir des précédents jurisprudentiels rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.
Résultats immédiats
<ul style="list-style-type: none">? Assurer aux Canadiens un processus de règlement des différends qui assure des audiences et des décisions justes et équitables dans les affaires de discrimination.? Accorder, au besoin, des réparations équitables pour mettre fin à des pratiques discriminatoires.? Faire en sorte que les Canadiens comprennent mieux leurs droits et obligations en vertu de la LCDP et de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>.
Plans, priorités et engagements
<ol style="list-style-type: none">1. Réviser les cibles de rendement actuelles.2. Mener à terme les initiatives qui restent en ce qui concerne la fonction de contrôleur moderne.3. Examiner la possibilité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de communication pour mieux informer le public du mandat et de la raison d'être du Tribunal.4. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la LCDP en réponse au rapport La Forest.5. Mettre au point de nouveaux outils pour aider les parties non représentées qui comparaissent devant le Tribunal.6. Planifier une transition en douceur par suite des changements au sein de la haute direction.7. Étudier la faisabilité et les avantages d'un nouveau système informatisé de gestion des cas et d'un nouveau système d'archivage électronique.8. Autre – Fonctions habituelles.

Liens avec le programme, les ressources et les résultats

Le Tribunal n'a qu'un seul programme : tenir des audiences et rendre des décisions à l'issue de ces audiences. Les décisions majeures suivantes ont été rendues en 2004-2005.

L'audition d'une affaire en matière d'emploi a permis au Tribunal d'examiner à fond la portée des dispositions de la LCDP qui interdisent à toute personne visée par une plainte d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant. Le Tribunal devait établir s'il était *raisonnable pour le plaignant de considérer* le comportement de l'intimé comme des représailles contre le dépôt de la plainte, peu importe que l'intimé ait eu ou non l'intention d'exercer des représailles. Le Tribunal a conclu que certains incidents satisfaisaient à ce critère tandis que d'autres n'y satisfaisaient pas.

Dans une autre affaire, l'employeur intimé a évincé de ses fonctions de conducteur le plaignant, qui présente une déficience, alléguant des raisons de sécurité. Le Tribunal a conclu qu'il y avait eu discrimination, au vu de la preuve scientifique soumise et du fait que l'intimé n'avait pas essayé de répondre aux besoins du plaignant en examinant la possibilité de lui donner d'autres moyens de s'acquitter de ses fonctions. L'intimé a atténué sa responsabilité dans ce cas en offrant au plaignant un autre emploi.

Enfin, le Tribunal a rendu une décision dans une affaire où le plaignant, de couleur noire, alléguait le caractère discriminatoire du processus d'embauche et de promotion. Le Tribunal a conclu en effet que le concours était entaché de favoritisme et que l'intimé n'avait pas réussi à établir l'absence d'éléments racistes dans ce favoritisme. Toutefois, le Tribunal a aussi conclu que le plaignant n'aurait pas obtenu le poste au terme du concours, même si ce dernier avait été correctement mené.

Les dépenses prévues pour l'exercice financier 2004-2005 étaient de 4 278 000 \$. Le total des autorisations reçues se chiffrait à 5 058 031 \$. Les dépenses réelles étaient de 4 195 746 \$.

Activités clés

Pour parvenir à son résultat stratégique, le Tribunal doit exercer les activités clés suivantes :

- gérer sa charge de travail;
- assurer une coordination efficiente et efficace des plaintes.

Gestion de la charge de travail

En 2004, le Tribunal a fait face à une charge de travail record. Au total, 139 plaintes lui ont été soumises en vertu de la LCDP (contre 130 en 2003). Il s'agit d'une augmentation de 200 p. 100 par rapport au nombre annuel moyen de plaintes reçues au cours des sept années précédentes. En outre, le nombre de parties non représentées par un avocat aux audiences du Tribunal continue aussi d'augmenter de façon spectaculaire depuis quelques années.

Une question se pose souvent : dans quelle mesure un processus d'arbitrage doit-il être soumis à la gestion et à l'examen d'un organe judiciaire pour être efficace et rapide? Certes, la nature de chaque affaire entre en ligne de compte, mais l'augmentation remarquable de la charge de travail depuis quelques années signifie qu'il faut exercer une gestion active des plaintes soumises au Tribunal pour éviter les retards et les coûts supplémentaires qui en découlent. Cette gestion active s'avère particulièrement importante quand les parties comparaissent sans l'aide d'un avocat et connaissent mal le processus. Il importe par ailleurs tout autant d'optimiser le temps passé à l'audience pour que les témoignages, la preuve et les arguments ne donnent pas lieu à des débats complexes qui n'ont rien à voir avec les principaux points sur lesquels le Tribunal doit statuer.

Coordination des cas

Le Tribunal est un organisme de petite taille. Pour optimiser ses ressources limitées et assumer sa charge de travail, il doit coordonner non seulement la médiation et les audiences, mais également l'étape préparatoire à l'audience, qui comprend souvent des audiences où il doit statuer sur des questions préliminaires ainsi qu'une série de téléconférences de gestion d'instances quand les parties refusent la médiation ou que celle-ci échoue.

Le Greffe du Tribunal surveille de près le respect par les parties des délais imposés pour l'exécution de leurs obligations préalables à l'audience, comme la communication des renseignements, l'identification des témoins, la présentation des faits et les présentations relatives à des questions préliminaires. Enfin, bien que le Tribunal n'ait qu'un bureau, situé dans la région de la capitale nationale, le fait qu'il ait compétence à l'échelle pancanadienne présente une difficulté particulière en ce qui concerne l'efficacité du processus d'audience en divers endroits au Canada.

Résultats en matière de rendement

1. Réviser les cibles de rendement actuelles.

Activité prévue	Résultat
Évaluer la pertinence des cibles actuelles, analyser les statistiques sur le volume des cas et les niveaux de service, modifier les méthodes et établir de nouvelles mesures du rendement, s'il y a lieu.	Confirmation des mesures du rendement antérieures; évaluation de la rapidité et de l'efficacité du processus d'audience.

Le Tribunal a fixé trois cibles de rendement principales qui doivent faire en sorte que les audiences aient lieu en temps opportun et soient efficaces pour les clients :

? commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 80 p. 100 des cas;
--

? rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 95 p. 100 des cas;

? terminer l'audience dans les 12 mois suivant le renvoi.

Ces cibles ont été réévaluées en 2004-2005, à l'occasion d'un exercice visant à élaborer le Cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats du Tribunal. Bien que la lourde charge de travail du Tribunal ait mis en évidence les limites des mesures du rendement en 2003-2004 et en 2004-2005, celles-ci restent pertinentes.

L'an dernier, le Tribunal a fait état de sa difficulté à atteindre les cibles établies, difficulté imputée principalement à deux facteurs : les délais demandés par les parties et la très grande augmentation du nombre de plaintes. Ces mêmes facteurs, en plus du nombre légèrement supérieur de plaintes reçues par le Tribunal en 2004, ont encore compliqué l'atteinte des objectifs au cours de la période à l'étude.

- ? Seulement 12 des 28 cas (42,9 p. 100) qui ont atteint l'étape de l'audience en 2003-2004 l'ont fait dans les six mois prévus. Il faut toutefois souligner que les délais les plus longs coïncident avec le début de la transition vers les nouvelles procédures du Tribunal, qui ont été révisées en réponse à la charge de travail accrue et aux changements dans les niveaux de participation de la Commission à l'instruction des instances. En 2004-2005, le délai de six mois n'a été respecté que dans 4 des 15 cas (26,7 p. 100) pour lesquels l'audience a commencé pendant cette période. Toutefois, beaucoup de plaintes renvoyées au Tribunal en 2004 sont toujours à l'étape de la gestion d'instance préalable à l'audience et restent donc en instance.
- ? En 2003-2004, 62 p. 100 des 16 décisions rendues par le Tribunal l'ont été en quatre mois au plus. Bien que ce rapport ait diminué pour atteindre 54 p. 100 des 19 décisions rendues en 2004-2005, seulement trois décisions ont été rendues après le délai de six mois, sans compter que le délai global moyen de publication des décisions n'a été que légèrement supérieur à la cible établie de quatre mois.
- ? Comme on peut le voir au tableau 2, la durée moyenne des instances a été de 214 jours en 2002. Cette moyenne a diminué pour atteindre 187 en 2003, puis a diminué à nouveau de façon marquée pour atteindre 131 en 2004. Cette chute est attribuable en grande partie à un règlement survenu après médiation par un membre du Tribunal ou à un règlement entre les parties avec l'aide de la Commission. Toutefois, pour ce qui est des causes qui ont nécessité une audience complète et une décision, en 2001, il a fallu en moyenne 384 jours pour traiter définitivement une cause et même plus d'un an dans six cas. En 2002, la moyenne a été ramenée à 272 jours, et aucune cause n'a pris plus d'un an. En 2003, la moyenne a été de 405 jours, huit cas exigeant plus d'un an. Cette moyenne a certes été réduite légèrement pour atteindre 396 jours en 2004, mais 11 cas ont exigé plus d'un an. Dans ces 11 cas, les délais découlent en majorité de requêtes des parties ou du fait que les causes sont visées par des instances en Cour fédérale.

Tableau 2 : Nombre moyen de jours pour régler une affaire à partir de la date de renvoi, de 1996 à 2004

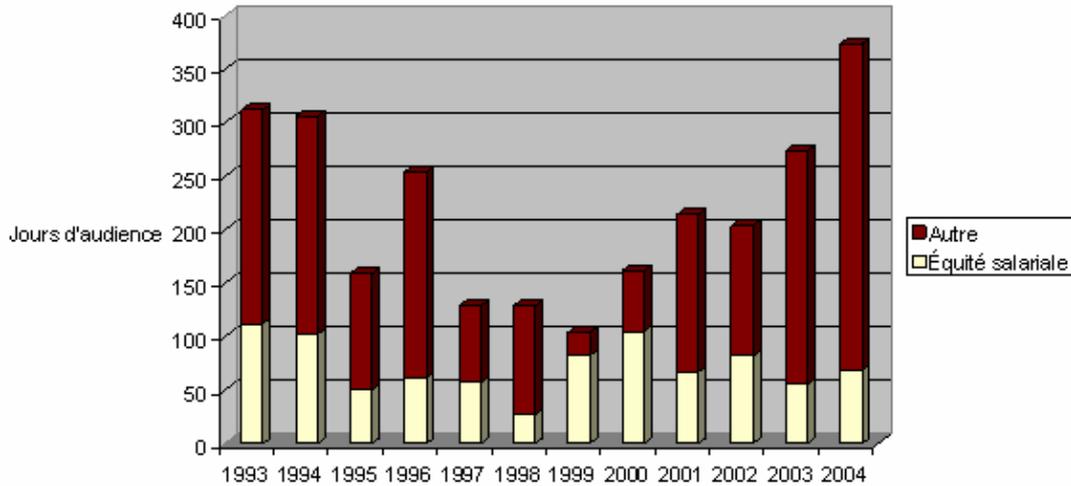
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Avant le premier jour d'audience	234	93	280	73	213	293	257	190	217
Temps nécessaire pour soumettre une décision après la fin de l'audience	189	75	103	128	164	177	158	126	121
Durée moyenne du traitement complet d'une affaire	266	260	252	272	272	255	214	187	131

* À la date de préparation du présent rapport, bon nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2004 étaient encore à l'étape de la gestion d'instance préalable à l'audience ou restaient en instance en raison de retards imputables aux parties. Les chiffres relatifs aux plaintes renvoyées au Tribunal en 2004 ne sont donc pas définitifs.

En 2004, le nombre de jours d'audience devant le Tribunal a augmenté à nouveau de façon marquée pour atteindre 372, ce qui comprend 67 jours d'audience relativement aux causes d'équité salariale (voir la figure 1). Bien que la charge de travail du Tribunal ait augmenté considérablement en 2003 et en 2004, le nombre de membres pouvant siéger a diminué après la nomination de la présidente du Tribunal à la Cour fédérale en novembre 2003 et la démission d'un membre à temps partiel. Le ministre a pourvu tous les postes à temps plein du Tribunal, y compris la présidence et la vice-présidence, en plus de nommer quatre personnes à titre de membres à temps partiel, pour un effectif total de 10 membres. Le Tribunal est donc maintenant bien placé pour entendre les parties dès qu'elles sont prêtes.

La Commission joue un rôle important dans le processus d'instruction. Elle a réduit le nombre d'audiences auxquelles elle participe pleinement, mais sa vaste expérience n'en reste pas moins d'un précieux secours pour que les parties, notamment celles qui ne sont pas représentées par un avocat, comprennent le processus d'arbitrage. Elle a par ailleurs commencé à participer à toutes les médiations devant le Tribunal et a contribué à l'élaboration d'un processus de gestion des cas instauré en 2004 pour réduire la durée de l'étape préalable à l'audience et améliorer l'efficacité de cette dernière. Dans les cas où la Commission décide de ne pas participer à l'audience, il faut beaucoup plus de temps au Tribunal pour conseiller les parties et entendre les plaintes quand les plaignants ne sont pas représentés par un avocat et n'ont pas de formation juridique. Le Tribunal distribue des dépliants d'information conçus pour guider les parties tout au long du processus. Par ailleurs, le personnel du Greffe est formé pour fournir aux parties d'autres renseignements et d'autres conseils.

Figure 1 : Nombre de jours d'audience par année



Il semble que l'intervention d'un membre du Tribunal dès le début de la gestion des cas contribue à éviter les problèmes entre parties susceptibles de causer du retard dès l'introduction de l'instance. Bien que le nombre de décisions sur le fond et de décisions sur requête ait constamment augmenté jusqu'en 1994, le nombre total de décisions rendues s'est stabilisé depuis. En 1994, 16 décisions sur le fond et 24 décisions sur requête (avec motifs) ont été rendues sur des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de réparation. Par comparaison, le nombre de décisions rendues a été de 12 décisions sur le fond et 30 décisions sur requête en 2003, et de 19 décisions sur le fond et 21 décisions sur requête en 2004. Le rapport des décisions sur requête aux décisions sur le fond semble pencher davantage vers ces dernières que par le passé. Il est toutefois difficile de déterminer si cette tendance dépend totalement ou partiellement de la gestion des cas. La gestion des cas comme processus officiel est une initiative relativement récente du Tribunal; il faudra donc du temps avant d'en mesurer le succès.

2. Mener à terme les initiatives qui restent en ce qui concerne la fonction de contrôleur moderne.

Activité prévue	Résultat
Élaborer un cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRR), le mettre en application, et mettre en œuvre et surveiller le plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne.	Le Tribunal a élaboré son CGRR et surveille la viabilité de ses méthodes de modernisation de la fonction de contrôleur.

En 2004-2005, le Tribunal a terminé l'élaboration de son Cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRR), qui doit faire en sorte que les programmes, projets et initiatives atteignent les buts et objectifs fixés. Le CGRR, qui découle d'une démarche conçue par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) en 2001, fournit au Tribunal un canevas qui lui permet de planifier, de mesurer, d'évaluer et de communiquer ses résultats. Les futurs rapports sur le rendement du Tribunal suivront d'ailleurs ce CGRR. À terme, ce dernier aidera le Tribunal à mieux répondre aux questions qui surviennent et à mesurer les progrès accomplis en regard des résultats attendus.

Par ailleurs, le Tribunal a enchâssé les principes et les pratiques de la fonction de contrôleur moderne dans sa culture organisationnelle, pour en assurer la viabilité au moyen de l'observation permanente.

3. Examiner la possibilité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de communication pour mieux informer le public du mandat et de la raison d'être du Tribunal.

Activité prévue	Résultat
Distribuer des trousse d'information.	Le Tribunal a mis des trousse d'information à la disposition des parties qui comparaissent devant lui et du grand public.

Il existait déjà un certain nombre de trousse d'information sur le rôle du Tribunal avant la période à l'étude. Ces trousse font actuellement l'objet d'une révision et sont mises à jour chaque fois que les procédures ou les méthodes changent ou que le Tribunal publie des décisions. Ainsi, les règles de procédure du Tribunal ont été rééditées et l'information sur le site Internet est régulièrement mise à jour.

Comme il est écrit précédemment, le Tribunal a institué une démarche active de gestion d'instances dès 2004 afin de rendre le processus d'instruction plus efficace. Aussi le livret intitulé *Comment s'y retrouver?*, actuellement mis à la disposition des parties pour les aider à comprendre la procédure du Tribunal, sera bientôt réédité. On a aussi élaboré

en 2004-2005 un plan d'étude et de mise à jour de tous les documents d'information du Tribunal, ce qui comprend une initiative visant à moderniser le site Internet du Tribunal. Ces activités seront terminées en 2005-2006 et seront suivies d'un examen et d'une révision en profondeur de la stratégie de communication du Tribunal.

4. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la LCDP en réponse au rapport La Forest.

Activité prévue	Résultat
Élaborer des modèles opérationnels en fonction des changements qu'il est proposé d'apporter à la structure et au rôle du Tribunal conformément aux modifications à la LCDP.	Le Tribunal attend l'intervention du ministère de la Justice dans cette initiative, mais il est prêt à aller de l'avant si on le lui demande.

5. Mettre au point de nouveaux outils pour aider les parties non représentées qui comparaissent devant le Tribunal.

Activité prévue	Résultat
Élaborer de nouveaux guides à l'intention des parties qui ne sont pas représentées.	Il existe déjà des documents d'information, en cours de révision, à l'intention des parties non représentées.

L'augmentation du nombre de parties qui comparaissent devant le Tribunal sans être représentées par un avocat impose au personnel du Tribunal la tâche d'expliquer les fondements d'un système judiciaire administratif. Un certain nombre de guides sont distribués à toutes les parties qui comparaissent devant le Tribunal pour les aider à comprendre la procédure. Ces documents, en cours de révision, et la mise à jour continue du site Internet du Tribunal refléteront la nouvelle démarche de gestion des cas du Tribunal.

6. Planifier une transition en douceur par suite des changements au sein de la haute direction.

Activité prévue	Résultat
Préparer des cahiers de breffage, organiser des réunions et fournir un soutien aux nouveaux dirigeants.	Le Tribunal a terminé la préparation de documents, d'activités et d'autres ressources et initiatives pour faciliter la transition découlant des nominations aux postes de président, vice-président et registraire.

7. Étudier la faisabilité et les avantages d'un nouveau système informatisé de gestion des cas et d'un nouveau système d'archivage électronique.

Activité prévue	Résultat
Faire des recherches sur les systèmes de gestion des cas, installer le produit choisi et réaliser une analyse coûts-avantages de l'implantation d'un système d'archivage électronique.	L'étude de faisabilité est terminée. Le système informatisé de gestion des cas (y compris la fonction d'archivage électronique) est installé et à l'essai.

En 2004-2005, le Tribunal a terminé ses recherches sur les systèmes informatisés de gestion des cas, mais a poursuivi dans cette voie en lançant un ambitieux projet visant l'instauration d'un système informatique abordable. Appelé la « Boîte à outils du Tribunal », ce produit doit améliorer le stockage des données, le suivi des éléments de preuve, la prise de notes par les membres du Tribunal et l'extraction de documents électroniques ainsi que de données statistiques. Il est compatible avec le principal système du gouvernement fédéral, soit le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).

La Boîte à outils en est déjà à l'étape de la mise à l'essai et l'installation à grande échelle est prévue pour 2005-2006. Elle est dotée d'une puissante fonction de réception et de traitement des documents par voie électronique. Il ne faut toutefois pas oublier que les moyens de communication électronique ne sont pas aussi accessibles à tous les clients du Tribunal; certains n'y ont même pas du tout accès. Pour assurer un traitement équitable des plaintes de discrimination, le Tribunal doit rester conscient de la nécessité de conserver dans l'immédiat un double système de documents électroniques et de documents imprimés.

8. Autre – Fonctions habituelles.

Activité prévue	Résultat
Être prêt à satisfaire aux exigences légales pour la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.	Le Tribunal a travaillé en étroite collaboration avec les organismes centraux du gouvernement fédéral pour que ses politiques et méthodes de gestion des ressources humaines soient conformes aux dispositions récemment modifiées de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> et pour être prêt à l'entrée en vigueur, en décembre 2005, des modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> .

Incidence de décisions récentes du Tribunal sur la population canadienne

La mission du Tribunal est d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes un processus d'examen public juste et efficient en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Tribunal a un programme unique – tenir des audiences – et ses buts principaux dans l'exercice de ses fonctions consistent à tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et à rendre des décisions justes et impartiales qui résisteront à l'examen minutieux des parties concernées et des cours. Autrement dit, quel que soit le résultat d'un cas particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité.

En 2004-2005, le Tribunal a rendu 13 décisions dans des causes où il devait déterminer s'il y avait véritablement eu discrimination. Les décisions du Tribunal mettent fin à des différends entre les plaignants et les intimés (sous réserve des droits de contrôle judiciaire par la Cour fédérale du Canada), à savoir s'il y a eu infraction à la LCDP dans un cas donné. L'incidence des décisions va au-delà des parties en cause et profite à l'ensemble de la société canadienne.

En termes simples, les décisions du Tribunal donnent une signification concrète et tangible à un ensemble abstrait de normes juridiques. La LCDP interdit les pratiques discriminatoires et offre des justifications à des conduites pouvant être discriminatoires, mais elle ne donne aucun exemple ni aucune illustration. À vrai dire, elle ne définit même pas le terme « discrimination ». C'est donc principalement par les décisions du Tribunal que sont établis les droits et obligations réels des Canadiens en vertu de cette loi. À cet égard, une décision rejetant une plainte est tout aussi importante qu'une décision qui en reconnaît le bien-fondé.

On trouvera ci-après un résumé de trois décisions rendues par le Tribunal en 2004-2005. Ces cas illustrent la nature des plaintes portées devant le TCDP et le genre de décisions du Tribunal qui influent sur l'ensemble de la population canadienne. Les 10 autres décisions rendues en 2004-2005 sont résumées dans le rapport annuel du Tribunal pour 2004.

Virk c. Bell Canada (Ontario) 2005 TCDP 02 (Deschamps)

Le plaignant, originaire de l'Asie du Sud-Est, travaillait pour l'employeur à titre d'adjoint principal au Centre de marketing direct. Il a allégué que l'intimée l'avait traité de manière discriminatoire en ne le nommant pas en permanence à un poste de cadre en raison de son origine nationale ou ethnique. Il soutenait en outre que son congédiement était une mesure de représailles découlant de la plainte qu'il avait formulée à cet égard. Le Tribunal a constaté que l'intimée avait confié au plaignant une série d'affectations intérimaires à des postes de gestion. Il était loin d'être certain, cependant, qu'un gestionnaire intérimaire pouvait obtenir un poste permanent à la fin d'une affectation, quelle qu'elle ait été. L'intimée a agi raisonnablement quand, à une certaine date, elle a

cessé de confier des tâches intérimaires au plaignant et l'a remplacé par un gestionnaire nommé en permanence. Ce dernier possédait l'expérience requise dans le secteur de la vente; ses qualifications correspondaient bien aux exigences du poste et il risquait d'être congédié en raison d'une réduction de personnel. Certes, le Tribunal a observé que le supérieur du plaignant n'avait pas nommé d'employé d'origine sud-asiatique à un poste de gestionnaire depuis un certain nombre d'années, que la liste des gestionnaires principaux comportait presque exclusivement des personnes dont le nom était en apparence de type caucasien et que l'effectif des gestionnaires de l'intimée ne respectait pas la représentation des minorités visibles à l'échelle nationale. Le Tribunal a toutefois estimé que ces faits ne suffisaient pas à déduire qu'il y avait eu discrimination dans le cas du plaignant. D'ailleurs, pendant quelque temps, un gestionnaire permanent d'origine sud-asiatique avait été chargé du projet que le plaignant avait déjà géré. Pour ce qui est des représailles alléguées, le Tribunal a conclu que le congédiement du plaignant était imputable au fait que ce dernier n'avait pas exercé son droit de supplantation et que son supérieur ne l'avait pas induit en erreur à cet égard. La plainte a été rejetée.

Tweten c. RTL Robinson Enterprises Ltd. 2005 TCDP 8 (Chotalia)

Le plaignant travaillait comme mécanicien de machinerie lourde pour l'intimée, une compagnie de camionnage. Après s'être absenté du travail pendant plusieurs mois par suite d'une blessure au dos dans l'exercice de ses fonctions, il a demandé à l'intimée de lui confier des tâches plus légères pour être en mesure de reprendre le travail. À son tour, l'intimée a demandé au plaignant de lui fournir un certificat du médecin exposant ses limites physiques et décrivant le travail qu'il pourrait effectuer. Le plaignant n'a jamais accédé à cette demande et a refusé plusieurs fois l'invitation de l'intimée à discuter avec lui de la situation. Par la suite, l'intimée a considéré que le plaignant avait quitté son emploi et ne l'a plus traité comme un employé. Le plaignant a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son égard et l'avait congédié sur la base de sa déficience. De l'avis du Tribunal, toutefois, l'intimée n'a pas mis fin à l'emploi; c'est plutôt le plaignant lui-même qui, en ne se présentant pas au travail ou en ne communiquant pas avec l'intimée à propos de son retour et en reprenant ses outils, a mis fin à la relation d'emploi. Le Tribunal a également rejeté l'allégation de traitement différent, estimant que l'intimée avait collaboré avec le plaignant en laissant son poste ouvert en vue d'un éventuel retour et en l'aidant à formuler sa demande de prestations pour incapacité à long terme. En outre, l'intimée a tenté à plusieurs reprises de discuter avec le plaignant de son retour. En ne fournissant pas l'information relative à ses limites, le plaignant a manqué à son obligation de faciliter la recherche d'une accommodation valable. Il n'était pas raisonnable de s'attendre à ce que l'intimée obtienne l'information de la commission des accidents du travail. La plainte a été rejetée.

Smith c. S & S Delivery Service Ltd. 2005 TCDP 13 (Groarke)

Le plaignant conduisait des camions pour l'intimée. Il s'est gravement blessé au travail et a dû prendre congé pendant quelque temps. Quand il a tenté un retour, l'intimée lui a appris l'instauration d'une nouvelle politique relative à la consommation de drogues, précisant qu'un retour était impossible à moins qu'il ne se prête au test de dépistage. Le résultat du test ayant été négatif, le plaignant a demandé de reprendre le travail, sans

succès. Le plaignant allègue qu'il y a eu discrimination sur la base d'une déficience, notamment une dépendance perçue à la drogue. Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a conclu que le refus opposé par l'intimée au plaignant était fondé sur une antipathie personnelle entre le propriétaire de l'entreprise intimée et le plaignant. L'intimée ne faisait pas de discrimination contre les conducteurs qui pourraient avoir consommé de la drogue; elle utilisait le test comme un stratagème ou une astuce pour éviter le retour du plaignant. Le Tribunal a conclu que rien ne prouvait que l'antipathie à l'origine de ces actions était liée à un motif de distinction illicite. Il a conclu en outre que le plaignant n'avait pas démontré qu'il avait été traité différemment en raison de son appartenance à un groupe identifiable. Aucune comparaison n'a été faite. En fin de compte, le Tribunal a estimé que l'affaire relevait d'un différend personnel entre deux hommes qui ne s'aimaient pas, mais qu'il n'était pas question de droits de la personne.

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

Comme il est mentionné à la section I, il semble que les instances supérieures acceptent mieux l'interprétation que fait le Tribunal de la LCDP depuis l'adoption des modifications en 1998. De janvier à mars 2005, le Tribunal a conclu à l'existence de discrimination dans trois affaires dont il avait été saisi et aucune de ces décisions n'a été contestée en Cour fédérale.

Tableau 3 : Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

Nombre total de cas et nature de la décision	Nombre de cas				
	2001	2002	2003	2004	Total
Total des cas renvoyés au Tribunal	83	55	130	139	407
Décisions rendues	18	12	12	19	61
Décisions contestées					
Décisions confirmées	3	2	0	2	7
Décisions infirmées	3	2	3*	0	8
Décisions retirées ou rejetées pour cause de retard	1	1	1	0	3
En instance	0	0	0	5	5
TOTAL des contestations	7	5	4	7	23

Nota : Les cas figurant au tableau 3 sont ceux pour lesquels le Tribunal a écrit et soumis une décision définitive. Ils ne comprennent pas les plaintes retirées ou réglées avant l'audience.

La colonne de l'année 2003 a été changée par rapport à ce qu'elle était dans les rapports précédents pour tenir compte du fait que, des quatre décisions qui faisaient l'objet d'une demande de contrôle judiciaire, une a été rejetée pour cause de retard et les trois autres ont été infirmées.

* Une de ces décisions fait l'objet d'un appel en Cour d'appel fédérale.

Le point sur l'équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la LCDP « afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail ». En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale publiait son rapport final, intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (accessible à <http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html>). Le Tribunal attend avec intérêt la réponse du gouvernement à ce rapport.

Les audiences relatives à l'un des deux cas d'équité salariale encore en instance parmi ceux qui ont été renvoyés au Tribunal ont continué en 2004. Dans l'autre cas, les audiences se sont terminées et la décision finale est en délibéré.

- ? ***Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada*** – Les audiences dans cette affaire ont continué tout au long de 2004 pour atteindre un nombre total de 67 jours d'audience pour l'année et un grand total de 237 jours d'audience depuis le début, en 1998. Un changement notable s'est produit en octobre 2002, lorsque l'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada après règlement. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada relatif à l'indépendance et à l'impartialité du Tribunal, autorisant la poursuite des audiences.
- ? ***Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes*** – Plus de 10 ans après l'ouverture du dossier, et après un total de 414 jours d'audience, cette affaire est la plus longue que le Tribunal ait entendue. Les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été 2003 et ont été suivies d'observations écrites supplémentaires des parties à l'été 2004. Il se peut que la décision finale soit rendue à l'automne 2005.

Quatre nouveaux cas d'équité salariale ont été renvoyés au Tribunal en vertu de l'article 11 de la LCDP en 2004 et deux autres au début de 2005. Deux cas ont été réglés suivant une entente entre les parties. Des conférences initiales de gestion d'instance ont eu lieu dans les quatre autres cas pour permettre aux parties d'établir le calendrier de communication des renseignements et fixer la date des prochaines conférences sous la direction d'un membre du Tribunal. Aucune prévision n'a encore été avancée quant à la durée de l'audition de ces affaires sur le fond.

Cas d'équité en matière d'emploi

Aucune demande n'a été soumise en 2004. À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant le début des audiences. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005.

**SECTION III – RENSEIGNEMENTS
SUPPLÉMENTAIRES**

Renseignements organisationnels

Structure organisationnelle du Tribunal

Membres

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein et un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la figure 2). Le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de 10 ans.

Pour être nommés par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et faire preuve d'ouverture d'esprit par rapport aux questions des droits de la personne. Ils participent à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse en profondeur des questions relatives aux droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel. Le niveau d'expertise et de compétences des membres du Tribunal est sans contredit le plus élevé depuis sa création en 1978.

Activités du Greffe

Le Greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il est également responsable des ressources allouées au Tribunal par le Parlement.

Services organisationnels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du Greffe sont appuyées par les Services organisationnels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information.

Les Services organisationnels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le Bureau du registraire dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives à l'échelle du gouvernement, par exemple l'Initiative d'amélioration des services et l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal des renseignements, des conseils et des représentations juridiques.

La priorité absolue des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Les Services offrent au personnel du Greffe et aux membres du Tribunal des

conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Ils fournissent aussi des services d'approvisionnement et de soutien pour tout le matériel informatique, les logiciels et les services de technologie de l'information.

Les Services de technologie de l'information participent également à la mise en œuvre d'initiatives gouvernementales, comme Gouvernement en direct et le Comité consultatif sur le projet de dépôt électronique. Ce comité comprend des organismes gouvernementaux participant à des activités relatives aux tribunaux ou au droit administratif.

On trouvera, à la figure 2, l'organigramme du Tribunal.

Les services en matière de ressources humaines sont fournis à contrat par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Figure 2 : Organigramme du Tribunal

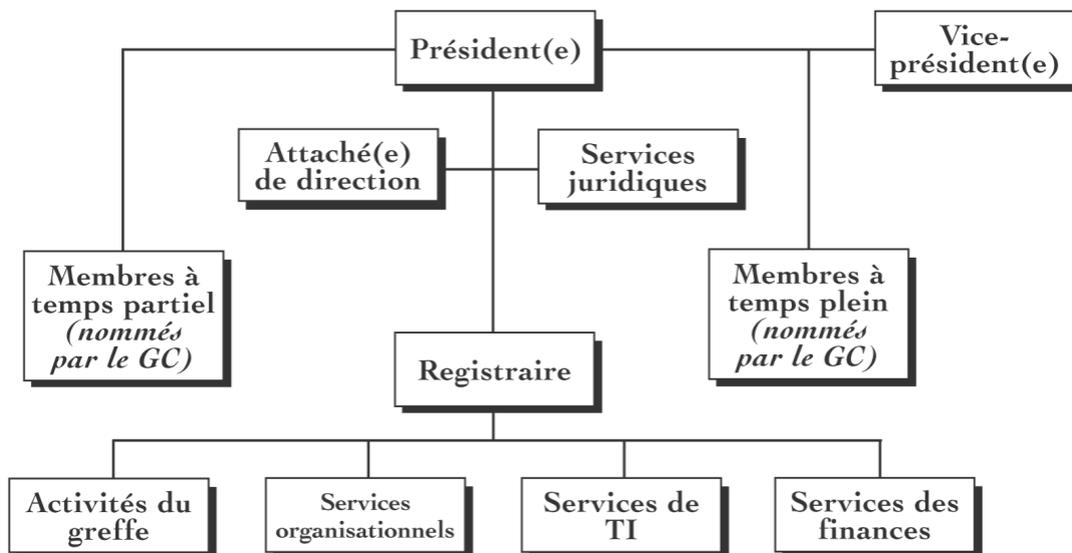


Tableau 4 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

(en millions de dollars)	2002-2003 Réelles	2003-2004 Réelles	2004-2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne	3,7	4,3	4,3	4,3	5,0	4,2
Total	3,7	4,3	4,3	4,3	5,0	4,2

Total	3,7	4,3	4,3	4,3	5,0	4,2
Moins : revenus non disponibles	—	—	—	—	—	—
Plus : coût des services reçus à titre gracieux*	0,6	0,7		0,7		1,1
Coût net pour le ministère	4,3	5,0	4,3	5,0	5,0	5,3

Équivalents temps plein	24	26	26			
--------------------------------	-----------	-----------	-----------	--	--	--

* Les services reçus à titre gracieux sont des services fournis et payés par un autre ministère au nom du TCDP, par exemple des locaux de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Tableau 5 : Utilisation des ressources par secteur d'activités

2004-2005 (en millions de dollars)								
Secteur d'activités ou activités de programme	Budgétaire						Plus : non budgétaires	Total
	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Total : dépenses budgétaires brutes	Moins : revenus disponibles	Total : dépenses budgétaires nettes	Prêts, investissements et avances	
Tribunal canadien des droits de la personne								
Budget principal	4,3	—	—	4,3	—	4,3	—	4,3
Dépenses prévues	4,3	—	—	4,3	—	4,3	—	4,3
Total des autorisations	5,0	—	—	5,0	—	5,0	—	5,0
Dépenses réelles	4,2	—	—	4,2	—	4,2	—	4,2

Tableau 6 : Postes votés et postes prévus par la loi

Poste voté ou poste prévu par la loi	Libellé tronqué du poste voté ou poste prévu par la loi	2004-2005 (en millions de dollars)			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de fonctionnement	3,9	3,9	4,7	3,9
(S)	Contribution aux avantages sociaux des employés	0,4	0,4	0,3	0,3
	Total	4,3	4,3	5,0	4,2

Tableau 7 : Coût net pour le ministère

(en millions de dollars)	2004-2005
Total des dépenses réelles	4,2
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	0,1
Indemnisation des victimes d'accidents du travail fournie par Développement social Canada	—
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	—
<i>Moins : Revenus non disponibles</i>	—
Coût net pour le ministère en 2004-2005	5,3

Tableau 8 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2004-2005

Réponse aux comités parlementaires
Aucune recommandation n'a été faite.

Réponse au vérificateur général
Aucune recommandation n'a été faite.

Vérifications ou évaluations externes
Aucune vérification ou évaluation externe n'a été effectuée.

Vérifications ou évaluations internes
Aucune vérification ou évaluation interne n'a été effectuée.

Tableau 9 : Politiques sur les voyages

Comparaison avec les *Autorisations spéciales de voyager* établies par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne respecte les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT.

Comparaison avec la *Directive sur les voyages, les taux et les indemnités* établie par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne respecte la *Directive sur les voyages, les taux et les indemnités* établie par le SCT.

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Personne-ressource

Gregory M. Smith, registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11^e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707

Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Internet : <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/>

Lois et règlements connexes administrés

Le ministre compétent est responsable devant le Parlement des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. 1985, ch. H-6, et modifications)

Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44, sanctionnée
le 15 décembre 1995)

Rapports annuels et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants se trouvent sur le site Internet du Tribunal :

Rapport annuel (1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004)

Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2004)

Règles de procédure