

**RAPPORT ANNUEL PRÉSENTÉ AU PARLEMENT PAR LE TRIBUNAL
CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE AUX TERMES DE
L'ARTICLE 72 DE LA LOI SUR LA PROTECTION DES
RENSEIGNEMENTS PERSONNELS POUR LA PÉRIODE
DU 1ER AVRIL 2008 AU 31 MARS 2009**

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	3
2.	STRUCUTRE INSTITUTIONNEL POUR L' AIRP	4
3.	ORGANISATION DES ACTIVITÉS (DÉLÉGATION)	4
4.	RAPPORT STATISTIQUE	4
5.	INTERPRÉTATION DU RAPPORT STATISTIQUE.....	5
6.	RENSEIGNEMENTS SUR LES ÉFVP	5
7.	INITIATIVES ET ENTENTES / INCIDENCES SUR LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE	5
8.	ACTIVITÉS D'ÉDUCATION OU DE FORMATION.....	5
9.	DIVULGATIONS EN VERTU DU PARAGRAPH 8(2) (e).....	6
10.	DIVULGATIONS EN VERTU DU PARAGRAPH 8(2) (f) (g)	6
11.	DIVULGATIONS EN VERTU DU PARAGRAPH 8(2) (f)	6
12.	MODIFICATIONS IMPORTANTES	6

1. INTRODUCTION

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'instruire les procédures entamées en vertu de deux textes législatifs, la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE)*.

En vertu de la *LCDP*, le Tribunal instruit les plaintes de discrimination qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (Commission) et détermine si les activités ayant donné lieu aux plaintes constituent une violation de cette loi.

Le rôle du Tribunal tel que défini par la *LCDP* consiste à assurer une prise de décision indépendante et impartiale dans le cadre d'une procédure d'instruction où toutes les parties, notamment la Commission, le plaignant et la personne et/ou organisme faisant l'objet de la plainte, ont la possibilité pleine et entière de comparaître et de présenter des éléments de preuve et des arguments.

S'il juge que la plainte est fondée, la *LCDP* habilite le Tribunal à rendre des ordonnances remédiatrices visant à remettre la victime de l'acte discriminatoire dans la position où elle aurait été, n'eût été de la discrimination dont elle a fait l'objet.

En vertu de la *LEE*, les membres du Tribunal siègent en tant que Tribunal de l'équité en matière d'emploi (TEE), qui est également habilité à instruire les procédures quasi judiciaires. Les procédures prévues dans la *LEE* comprennent:

(1) la révision d'un ordre émis par la Commission à l'égard d'un employeur relatif à la suppression des obstacles systémiques à l'effectif représentatif. Le TEE peut confirmer, modifier ou annuler l'ordre.

(2) la révision d'une sanction pécuniaire imposée par le Ministre du Travail à l'égard d'un employeur qui aurait commis certaines violations de la *LEE*. Lorsqu'il conclut à la commission d'une violation par l'employeur, le TEE décide du montant approprié de la sanction.

Le Tribunal était composé de trois membres nommés à temps plein ainsi que sept membres nommés à temps partiel durant l'année 2008-2009. Les membres du Tribunal (nommés par le gouverneur en conseil) sont appuyés dans leur travail par le greffe du Tribunal, qui comprend une vingtaine d'employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

2. STRUCUTRE INSTITUTIONNEL POUR L’AIRP

La politique du Tribunal sur la protection des renseignements personnels veut que, de façon générale, tous les renseignements personnels soient communiqués à l’individu concerné sur demande, en temps opportun. Étant donné que son mandat consiste à tenir des instructions auxquelles le public est presque toujours libre d’assister, le Tribunal recueille et divulgue, à des fins opérationnelles conformes à la *LCDP*, une certaine quantité de renseignements personnels. Toutefois, le Tribunal est habilité à mener les instructions de manière confidentielle dans les cas où le non-respect de la confidentialité (1) entraînerait la divulgation de questions personnelles qui causerait un préjudice indu aux intéressés, ou (2) mettrait en danger la vie, la liberté ou la sécurité d’une personne.

Cette politique générale du Tribunal est assujettie aux exceptions et exclusions prévues par la Loi. De plus, une des caractéristiques distinctives des institutions qui remplissent un rôle quasi judiciaire est la nécessité de protéger le privilège décisionnel en vertu duquel les décideurs peuvent discuter et délibérer en ayant l’assurance que les documents internes décrivant leur démarche intellectuelle relative au processus décisionnel ne seront pas divulgués. Toutefois, le résultat final du processus décisionnel et les motifs invoqués à l’appui de la décision rendue sont divulgués.

En ce qui concerne les renseignements personnels recueillis à des fins autres que des fins opérationnelles, le Tribunal veille à ce que les renseignements recueillis sont protégés de façon adéquate et selon les pratiques établies.

3. ORGANISATION DES ACTIVITÉS (DÉLÉGATION)

Vu la taille réduite du Tribunal et de son greffe, il n’est pas nécessaire de procéder à de vastes délégations. Le coordonnateur de l’AIPRP se charge de certaines tâches administratives et de la production des rapports exigés en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Toutefois, il incombe au responsable de l’institution, soit le président du Tribunal, de prendre toutes les décisions consistant à communiquer les renseignements demandés ou à invoquer une exception, une exclusion, etc.

4. RAPPORT STATISTIQUE

Le rapport statistique pour 2008-2009 est reproduit à l’annexe “A”.

Le Tribunal a reçu une demande de communication de renseignements personnels au cours de la période en question.

5. INTERPRÉTATION DU RAPPORT STATISTIQUE

Il n'y a pas lieu d'analyser les données statistiques pour la période en question. Le petit nombre de demandes généralement reçues tient peut-être au fait que, en tant qu'organisme quasi judiciaire, le Tribunal offre déjà un haut niveau de transparence aux personnes qui sont en cause dans les affaires dont il est saisi.

6. RENSEIGNEMENTS SUR LES ÉFVP

Le Tribunal n'a pas entrepris d'Évaluations des facteurs relatifs à la vie privée. Durant la période visée le Tribunal n'a pas élaboré de nouveaux programmes ou activités nécessitant une évaluation.

7. INITIATIVES ET ENTENTES — INCIDENCES SUR LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Le Tribunal n'est partie à aucune entente de concordance ou d'échange de renseignements. Il achète des services du personnel, de rémunération et de dotation en personnel des Services partagés en ressources humaines de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada; cependant, on ne croit pas que cette entente compromet le respect de la vie privée des employés du Tribunal.

8. ACTIVITÉS D'ÉDUCATION OU DE FORMATION

Le Tribunal continue, lors de réunion du personnel, à sensibiliser les employés quant à l'importance de protéger les renseignements personnels contenus dans les dossiers des causes pour lesquelles ils ont la responsabilité. Les membres du Tribunal et les employés du greffe sont sensibilisés à l'existence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Par ailleurs, on discute également de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* lors de réunions où des préoccupations particulières sont soulevées. En particulier, on se penche sur la diffusion des renseignements personnels se trouvant dans les décisions affichées sur le site Internet du Tribunal.

Le directeur exécutif, dans son rôle, ainsi qu'en tant que représentant de la communauté des petits organismes / ministères, s'est joint, en 2008, au Comité de l'AIPRP des sous-ministres adjoints dans le but d'être mieux informé des questions et préoccupations liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels.

9. DIVULGATIONS EN VERTU DU PARAGRAPHE 8(2) (e)

Le Tribunal n'a procédé à aucune divulgation en vertu du paragraphe 8(2) (e) de la Loi.

10. DIVULGATIONS EN VERTU DU PARAGRAPHE 8(2) (f) (g)

Le Tribunal n'a procédé à aucune divulgation en vertu du paragraphe 8(2) (f) (g) de la Loi.

11. DIVULGATIONS EN VERTU DU PARAGRAPHE 8(2) (m)

Le Tribunal n'a procédé à aucune divulgation en vertu du paragraphe 8(2) (m) de la Loi.

12. MODIFICATIONS IMPORTANTES

Au cours de l'année 2006-2007, le Tribunal a mise en oeuvre un système de gestion de l'information complètement automatisé. Le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) permet de mieux gérer tous les documents du Tribunal en plus de faciliter les recherches lors de demandes d'accès. Le Tribunal s'est également doté d'un système automatisé de gestion des cas. Le système, appelé la Trousse à outils du Tribunal, permet de garder les documents et données portant sur toutes les causes dont le Tribunal est saisi dans un même système. De plus, le Tribunal a entrepris de se conformer à la nouvelle exigence relative à la Gestion de la Sécurité des Technologies de l' Information (GTSI) du gouvernement. Le Tribunal a obtenu les certifications et accréditations nécessaires qui assurent la pleine intégrité de la plateforme des technologies de l'information. et a obtenu la certification GSTI pendant l'exercice en cours.

