

A N N E X E F

Politique-type sur l'égalité au sein du tribunal

Adoptée par le Conseil canadien de la magistrature en septembre 1998

HISTORIQUE

L'égalité est une notion fondamentale dont un juge en chef devrait tenir compte dans l'exercice de ses fonctions.

Le juge en chef joue un rôle directeur essentiel dans la planification et la coordination du travail du tribunal dont il est responsable et sur lequel il a pleine autorité.

POLITIQUE

1. **Le travail des juges, qu'il soit de nature judiciaire, extrajudiciaire (au sein de comités, par exemple) ou administrative, devrait être réparti de façon égale.**

La répartition égale de la charge de travail suppose le recours à des critères objectifs dans l'attribution du travail aux juges.

Les affectations à un genre particulier de travail devraient être réparties de façon égale.

Bien qu'un certain degré de spécialisation puisse être souhaitable pour assurer le bon fonctionnement du tribunal, il devrait, dans la mesure du possible, y avoir égalité des affectations.

Cela n'exclut pas que des juges puissent se spécialiser dans certains domaines. Cependant, la spécialisation exclusive devrait être l'exception, les juges, en principe, ne devraient pas être confinés à un seul genre de travail sans leur consentement.

Une répartition égale de la charge de travail peut entrer en conflit avec des privilèges associés à l'ancienneté. Toutefois, la reconnaissance de l'ancienneté, aussi souhaitable qu'elle puisse être, ne doit pas exclure l'égalité ou primer sur elle.

2. **La répartition égale de la charge de travail peut exiger des accommodements en fonction de la situation et des besoins particuliers des individus. Ainsi, ceux qui ont des besoins particuliers ne seront pas pénalisés par une politique générale et uniforme.**

En février 1995, un groupe de travail formé par l'Association du Barreau canadien présentait un rapport¹ sur l'obligation légale d'accommodement, laquelle peut être décrite comme l'obligation légale de s'adapter aux besoins d'un individu afin d'éviter tout traitement discriminatoire.

1. Association du Barreau canadien, *L'obligation légale d'accommodement : rapport au Conseil à propos des recommandations 5.18 et 5.19 du Groupe de travail sur l'égalité des sexes* (Groupe de travail) (Ottawa : Association du Barreau canadien, février 1995).

Comme l'indique le rapport, le traitement « différent » qu'exige cette obligation légale d'accommodement ne devrait pas être perçu comme un traitement de faveur. Il ne s'agit pas non plus d'une exception à la règle mais plutôt d'une façon d'atteindre l'égalité en milieu de travail et d'une illustration du principe d'égalité².

Un engagement à l'accommodement pourrait s'appliquer à des situations particulières touchant directement l'individu, comme un divorce, ou le touchant indirectement, comme la maladie du conjoint, d'un enfant ou d'un parent. L'accommodement devrait pouvoir porter aussi bien sur la charge de travail elle-même que sur l'organisation de cette charge de travail.

L'accommodement portant sur la charge de travail pourrait comprendre une affectation temporaire, un congé parental ou un congé sabbatique.

La mise en œuvre de la politique d'accommodement requiert une attitude de coopération de la part de tous les juges.

3. La distribution du travail et la charge de travail dévolues à chacun devraient être connues de tous les juges, chacun devant être traité de façon égale.

Cette façon de procéder publiciserait, d'une certaine manière, la politique de répartition égale du travail. Chaque juge serait en mesure de se comparer à ses collègues en toute connaissance de cause et d'avoir accès aux critères de distribution du travail. Dans la mesure où il y aura consensus, ces critères et leur mise en application pourraient favoriser une meilleure cohésion interne de même qu'une plus grande productivité au sein du tribunal.

RECOMMANDATIONS

Sous réserve des responsabilités du juge en chef quant à l'administration du tribunal et de l'obligation des juges puînés de se soumettre à ses directives à cet égard, il est recommandé :

- que, dans la mesure du possible, la charge de travail dévolue à chacun des membres du tribunal soit répartie de façon égale aux plans quantitatif et qualitatif et qu'elle soit connue de tous les juges;
- que des mesures soient prises au besoin pour reconnaître la situation et les besoins particuliers de certains juges.

2. *Ibid.*, p. 16-17.