ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐅᖅᑯᑐᐃᓕᓐᓂᖅ ᐱᓕᕆᔨᒃᑯᑐᓂᖅ ᐅᓪᓗᓯᓂᐊᕐᓂᖅ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

Rapport annuel
Du 1er avril 2007 au 31 mars 2008

ᓄᓇᕗᑦ ᐅᖃᐅᔨᓴᓇᓕᕆᓂ ᐱᓕᕆᓇᒪᑎᓕᐅᔪᓂ ᐅᓪᓗᓯᓂᐊᖅᑎᑦᓯ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

Lettre de présentation

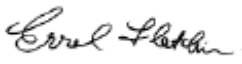
Le 27 juin 2008

L'honorable Paul Okalik
Ministre de la Justice
Ministre responsable de l'administration
de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*
Assemblée législative
C.P. 1 200
Iqaluit (Nunavut) X0C 0C0

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous présenter, le ministre responsable de l'administration
de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*, ce troisième rapport annuel du Tribunal des droits de la personne du Nunavut pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2008.

Respectueusement soumis par



Errol Fletcher
Président

This page has been left blank intentionaly.

Table des matières

Message du président	*1*
Qu'est-ce que la Loi sur les droits de la personne du Nunavut?	*3*
Qu'est-ce que la discrimination?	*3*
Qu'est-ce qu'un tribunal?	*4*
Que dois-je faire si je crois que mes droits de la personne ont été lésés?	*4*
Comment doit-on loger un acte présumé de discrimination?	*5*
Qu'est-ce qu'un agent des droits de la personne?	*5*
Qu'arrive-t-il une fois qu'une notification a été déposée?	*5*
Combien d'enquêtes et de notifications ont été portées à l'attention du Tribunal?	*6*
Dans quelles régions les actes de discrimination présumés se sont-ils produits?	*7*
Pour quels motifs pour les plaintes ont-elles été déposées?	*8*
Décisions	*9*
Autres observations	*9*
Autres activités	*10*
État financier	*10*

Annexes

Processus de notification	*11*
Organigramme du TDPN	*12*
Règles de procédure	*13*
Coordonnées	*17*

This page has been left blank intentionaly.

Message du président

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* est entrée en vigueur le 4 novembre 2004. Le Tribunal a été créé en vertu de la Loi et selon un modèle fondé sur les droits de la personne. Ce qui suit est le troisième rapport annuel du Tribunal des droits de la personne du Nunavut pour la période commençant le 1er avril 2007 et se terminant le 31 mars 2008.

La seconde assemblée générale annuelle, avec l'effectif complet des membres, a été l'événement phare de la période visée par le rapport. Nous avons revu nos processus, nos publications et les dossiers courants. Les membres sont sortis de la réunion avec le sentiment d'avoir accompli quelque chose et la confiance voulue afin de continuer à rendre des jugements sur les litiges qui leur sont présentés.

L'assemblée s'est tenue dans nos bureaux de Coral Harbour. Les membres du Tribunal et le personnel méritent d'être félicités pour leur bon travail en regard de l'établissement des bureaux du Tribunal à Coral Harbour et à la mise en place de notre système de processus et de procédures.

Mme Alookee Arnaoyok et moi-même avons été nommés membres du Tribunal en 2007. Mme Arnaoyok apporte plusieurs années d'expérience et son savoir traditionnel au Tribunal. Durant plusieurs années, elle a défendu les droits des enfants et des femmes pour qu'ils aient droit à des milieux sécuritaires.

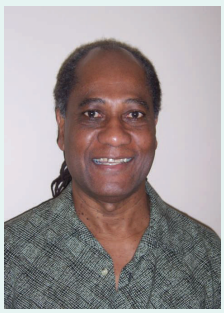
En ce qui me concerne, je suis formateur au Collège de l'Arctique au Nunavut depuis plusieurs années et je mets à contribution mes connaissances à titre de juge de paix au Tribunal d'Iqaluit.

Il a été difficile pour tous les membres de trouver le juste équilibre entre leurs engagements professionnels, ceux du Tribunal et leurs vies personnelles. Le Tribunal disposait du nombre total de membres au deuxième trimestre de l'exercice financier 2007□2008.

Lors de l'exercice 2007-2008, le Tribunal a tenu une audience par téléconférence. Une entente a été conclue à la suite d'un processus de médiation.

Afin de réitérer les idées de ma prédécesseure, une stratégie doit être envisagée par les résidents et les institutions du Nunavut afin de s'assurer que chaque personne au Nunavut connaisse ses droits et ses responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*. La sensibilisation du public aux droits de la personne et à leur défense doit devenir une priorité.

Errol Fletcher
Président



Errol Fletcher est formateur au Collège de l'Arctique au Nunavut depuis plus de 20 ans. Il possède une maîtrise en sociologie et en éducation des adultes. Il œuvre activement auprès de la communauté en tant que membre fondateur et bénévole à la Baffin Help Line, membre du Club Rotary, juge de paix pour le Nunavut, membre du Comité consultatif du Service correctionnel du Canada et musicien.

Notre logo

ᓄᓇᕗᑦ ᐅᖃᐅᓯᖅᓯᓚᐅᑉ ᐱᓕᕆᓚᐅᑎᖃᕐᓂᖅ ᐅᒃᑯᓪᓗᐊᕐᒥᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

Photo 1 : Membres et personnel du Tribunal en octobre 2007 à Coral Harbour
De gauche à droite : Imelda Angootealuk, directrice générale à l'interne; Sue Cooper, vice-présidente; Rosie Tanuyak-Ell, agente des droits de la personne; Leo Angootealuk, agent des droits de la personne; Lousie Haulli, membre; Jim Posynick, avocat-conseil; Errol Fletcher, président; Marion Love, directrice exécutive; Alookee Arnaoyok, membre et Sheriden Barnet, médiateur.

Qu'est-ce que la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*?

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* (la Loi) a été adoptée par l'Assemblée législative le 4 novembre 2003 afin de donner effet au principe selon lequel tous les Nunavummiut ont droit à l'égalité des chances de jouir d'une vie pleine et productive. Le gouvernement, les organismes publics, les conseils, les commissions et les Nunavummiut ont la responsabilité de respecter cet engagement. L'omission de fournir des chances égales à tous est assujettie aux dispositions établies dans la Loi.

L'application de la Loi doit se faire dans le cadre des principes directeurs de l'*Inuit Qaujimajatuqangit* (IQ). La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* n'enlève ni ne fournit de protections prévues dans le cadre de l'Accord des revendications territoriales du Nunavut.

La Loi interdit les gestes discriminatoires commis par un particulier, un organisme, une organisation publique, une entreprise ou un gouvernement contre un particulier au Nunavut.

Qu'est-ce que la discrimination?

Agir d'une façon discriminatoire, c'est refuser des avantages ou imposer des distinctions qui entraînent un fardeau, une obligation ou un désavantage à des particuliers ou à des catégories de particuliers qui possèdent l'une ou l'autre des caractéristiques décrites dans l'article 7(1) de la Loi. La Loi elle-même interdit tout acte de discrimination dans les domaines de l'emploi, des services, des contrats et du logement.

Voici deux exemples :

. une jeune femme n'est pas engagée à un emploi, car elle est enceinte (discrimination fondée sur le sexe et le genre);

. un hôtel refuse de donner une chambre à une mère célibataire accompagnée de deux enfants (discrimination fondée sur la situation familiale).

La Loi interdit tout acte de discrimination lorsque :

. un particulier cherche du travail ou est dans son lieu de travail;

. un particulier cherche à devenir membre d'une organisation syndicale;

. un particulier cherche accéder à des biens, à des services ou des installations ou à obtenir des contrats offerts au grand public;

. un particulier cherche à louer un logement ou un immeuble commercial;

. un particulier cherche à publier ou à afficher de l'information ou des documents écrits.

Plusieurs motifs ou caractéristiques personnelles ne peuvent pas faire l'objet de discrimination en vertu de la Loi. Une discrimination ne peut être fondée sur les dix-sept motifs de distinction illicite suivants :

. la race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, le pays d'origine, l'ethnicité (motifs fondés sur l'identité culturelle d'un particulier);

. la religion et la croyance;

. l'âge;

. l'handicap ou la déficience;

. le sexe, l'orientation sexuelle;

. la situation familiale ou l'état matrimonial;

. la grossesse ou l'adoption prévue d'un enfant par un homme ou une femme;

. une source de revenus légitime;

. l'état d'une personne graciée.

Susan Cooper, vice-présidente, est avocate auprès de la firme Chandler & Cooper à Iqaluit. En 1987, elle a gradué à l'University of Alberta Law School. En 1999, elle a été admise au barreau du Nunavut dont elle est toujours membre active. Elle est également directrice de l'Association canadienne des libertés civiles. Mme Cooper pratique dans les domaines du droit pénal, du contentieux des affaires civiles et du droit parlementaire

Le harcèlement est un acte discriminatoire. Il est illicite de harceler une personne selon l'un ou l'autre des motifs de distinction. Le harcèlement est un comportement inacceptable.

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* a établi un Tribunal afin d'administrer et rendre des décisions en vertu de la Loi. Au départ, trois personnes ont été nommées pour un mandat de quatre ans. Le président et la vice-présidente ont été nommés pour un mandat de 2 ans. Le 31 mars 2008, le Tribunal comptait Mme Louise Haulli nommée pour un mandat de quatre ans lors de sa création, Mme Sue Cooper renommée en

novembre 2006 pour un mandat de quatre ans et qui a agi à titre de présidente intérimaire jusqu'à la nomination d'Errol Fletcher à titre de président en juillet 20007 et Mme Sally Kusugak nommée en juillet 2006 pour un mandat de quatre ans. Malheureusement, M. Aime Ahegona est décédé en juin 2007. Il occupait un siège depuis août pour un mandat de 4 ans. Le Tribunal disposait du nombre total de membres au 31 mars 2008.

Qu'est-ce qu'un Tribunal?

Le mot *Tribunal* vient du mot latin *tribunus* qui signifie *magistrat* ou *chef d'une tribu*. Au Canada, les tribunaux sont des *particuliers ou catégories de particuliers* constitués par une loi afin d'appliquer les lois qui sont sous l'autorité d'un corps législatif d'un « gouvernement ».

Louise Haulli vit à Igloolik où elle travaille comme coordonnatrice pour le mieux-être communautaire. En tant que membre active auprès de la communauté, elle s'est impliquée dans l'organisation d'ateliers dans le cadre de programmes de mieux-être communautaire, de même que d'ateliers sur le savoir traditionnel, et particulièrement en ce qui à trait à l'éducation des enfants et la communication en milieu familial. Elle aimerait renforcer le savoir inuit dans le droit coutumier traditionnel. Mme Haulli fait du bénévolat auprès des aînés de sa communauté en faisant des travaux ménagers.

Un tribunal est établi selon une loi. Il obtient ses pouvoirs et sa compétence d'agir selon cette même loi. Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut a obtenu ses pouvoirs et sa compétence d'agir selon la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*.

Les tribunaux sont différents des *conseils* et des *organismes* établis selon une loi étant donné leur rôle juridique. Le fait de statuer signifie *juger* ou *décider* ou encore le fait d'avoir un rôle juridique signifie que les décisions doivent être rendues selon un processus particulier, soit en suivant des règles et des principes juridiques, et notamment les principes de justice fondamentale.

Le texte législatif des droits de la personne fait partie de la Constitution qui est la loi suprême du Canada. Il protège et permet d'appliquer les droits de la personne dans les provinces et les territoires. Il a un statut quasi constitutionnel. Le terme *quasi* signifie *presque une loi constitutionnelle*.

Le fait que la *Loi sur les droits de la personne* soit quasi constitutionnelle en fait une loi extrêmement importante. Cette loi est de nature réparatrice (une loi servant à corriger les préjudices plutôt que de les punir). Elle sera interprétée libéralement pour atteindre ses objectifs (p. ex., les objectifs énoncés dans le Préambule de la *Loi sur les droits de la personne)*.

Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut se fonde sur l'accès direct par les plaignants, à la différence des autres provinces et territoires qui ont des commissions. Le Tribunal de la Colombie Britannique est fondé sur le même modèle. Ainsi, le Tribunal statue sur les causes dont il est saisi. Le personnel fournit des renseignements au public et aide les plaignants à remplir les notifications. Les notifications sont des documents remplis par les plaignants qui font état des procédures devant le Tribunal.

Le Tribunal agit en tant que décideur à toutes les étapes des procédures définies en vertu de la Loi. Les membres du Tribunal doivent être indépendants des personnes qui les ont nommés (le gouvernement du Nunavut) et impartiaux (ne pas prendre parti) en ce qui a trait aux affaires portées devant le Tribunal.

Que dois-je faire si je crois que mes droits de la personne ont été lésés?

Vous devez contacter le greffe du Tribunal des droits de la personne du Nunavut (GTDPN) situé à Coral Harbour afin de fournir des renseignements et de faire une déposition.

Si vous pouvez répondre **OUI** à toutes les questions suivantes, vous devriez envisager de déposer une plainte :

. Les faits se sont-ils produits au cours des deux dernières années? (des exceptions peuvent être faites.)
. Les faits se sont-ils produits au Nunavut?
. Les faits se sont-ils produits alors que vous cherchiez un service auprès d'une banque, d'une compagnie aérienne, de la GRC, d'un ministère du gouvernement fédéral tel que le ministère des

Ressources humaines et Développement social Canada ou le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada?

. Le refus des prestations, la responsabilité ou encore le désavantage est-il lié à l'un ou l'autre des 17 motifs de distinction illicite?

Il serait judicieux d'obtenir des conseils juridiques ou de vous faire représenter par un avocat du Barreau du Nunavut.

Comment doit-on loger un acte présumé de discrimination?

Vous devez remplir un formulaire de notification. Ces formulaires sont disponibles au greffe du Tribunal. Le formulaire doit être rempli par le particulier – le plaignant – qui dit être ou avoir été victime d'un acte discriminatoire. Il peut être complété verbalement ou par écrit. Il doit ensuite être envoyé par la poste, par courriel ou par télécopieur au greffe à l'attention du directeur exécutif du Tribunal. À titre d'exemple, voici certaines des questions que vous trouverez dans une notification :

. Qui a commis l'acte discriminatoire?
. Qu'est-il arrivé?
. Les faits se produisent-ils encore?
. Qui d'autre est au courant des faits ou en a été témoin?
. De quelle(s) façon(s) cela vous affecte-t-il?
. De quelle(s) façon(s) la situation pourrait-elle être corrigée?

La notification peut également être complétée verbalement. De plus, une notification peut être déposée au nom d'un plaignant avec son consentement éclairé. Tout document qui viendra étayer la notification devra être joint à la notification. Nous vous recommandons de faire appel aux services d'un avocat si cela vous est possible, mais également à une personne de votre entourage ou de votre famille afin qu'elle vous assiste lorsqu'il s'agira de communiquer avec nous.

Le particulier ou l'organisme dont le nom figure dans la notification et qui est présumé avoir contrevenu à la Loi en commettant un acte discriminatoire est appelé un intimé. Tout particulier et/ou organisme dont le nom figure dans la notification et la réponse est appelée partie.

Qu'est-ce qu'un agent des droits de la personne?

L'agent des droits de la personne sera la première personne avec laquelle vous serez en contact au greffe du Tribunal. Il vous aidera à comprendre les pratiques et les procédures énoncées dans la Loi, à compléter une notification et il vous recommandera à d'autres organismes si cela est nécessaire. Il s'assurera de combler les besoins particuliers du plaignant (p. ex., faire appel aux services d'un interprète). L'agent des droits de la personne et le directeur sont tenus au secret professionnel.

Qu'arrive-t-il une fois qu'une notification a été déposée?

Le directeur exécutif du Tribunal procède à l'examen de la notification afin de s'assurer que toutes les informations nécessaires ont été fournies, soit :

- les coordonnées du plaignant et de l'intimé;
- les signatures;
- tous les détails relatifs aux faits du début à la fin;
- les documents traduits dans la langue des parties, si nécessaire.

Alookee Arnaoyok est née près de Taloyoak à la fin des années 1940 et est très attachée à cette terre. Elle se porte à la défense des relations familiales saines. Mme Arnaoyok est directrice exécutive du Taloyoak Inniutit Women's Group Shelter et siège au Conseil du statut de la femme Qulliit, à l'Organisation nationale de la santé autochtone (ONSA), à la Midwives Association of Nunavut, au Comité pour le mieux□être communautaire Taloyoak et au Comité de Justice. Elle est coauteure du livre *Inuit Dolls: Reminders of a Heritage.* Elle est arrière-grand-mère.

Un exemplaire de la notification est alors envoyé à l'intimé, soit le particulier ou l'organisme au nom duquel notification a été déposée. L'intimé a le droit de répondre à une notification qui lui a été signifiée. Il doit ainsi remplir un formulaire de réponse et l'envoyer au greffe du Tribunal. Il a 30 jours pour répondre à une notification. Un exemplaire de la réponse est envoyé au

plaignant dès la réception de celle-ci.
La notification et la réponse sont examinées par le Tribunal — Examen - Partie 4 — afin de décider s'il est pertinent d'accepter la notification aux fins d'audience ou de la rejeter selon les critères énoncés dans les paragraphes 23 et 24 de la Loi, ainsi :

. les faits sur lesquels la notification est fondée se sont produits plus de deux ans avant son dépôt;

. la notification n'est pas de son ressort;

. selon lui, l'objet de la notification est futile, frivole ou vexatoire, ou la notification est faite de mauvaise foi;

. selon lui, il n'y a pas de preuve de discrimination fondée sur un motif illicite ou des faits incontestés assurent manifestement une défense;

. selon lui, la personne qui a déposé la notification a refusé une offre raisonnable de règlement.

Le Tribunal communique ensuite par écrit sa décision motivée de tenir ou non une audience à la personne qui a déposé la notification et à celle contre laquelle la notification a été déposée.

Le Tribunal peut tenter d'arriver à une entente de règlement en ayant recours aux services des membres du Tribunal, des aînés de la communauté ou d'autres organismes. Le plaignant et l'intimé sont encouragés à entreprendre un processus de médiation afin de régler le différend. La notification prend fin si un règlement est intervenu et qu'une entente est survenue. Cependant, si l'une des parties ne respecte pas l'entente de règlement, celle-ci peut être déposée à la Cour de Justice du Nunavut qui veillera à l'application de la Loi. En l'absence d'un règlement, le Tribunal tiendra une audience publique au cours de laquelle le plaignant et l'intimé témoigneront sous serment et appelleront des témoins.

Un membre du Tribunal, n'ayant eu aucun contact avec le plaignant ou l'intimé lors du processus d'audience, sera assigné à l'audience de la notification. Le processus d'audience comprend l'audience de la preuve par affidavit et en personne (sous serment) par le biais de témoins, tout comme dans une cour de justice. Les parties peuvent bénéficier de conseils juridiques.

À l'issue de l'audience concernant une notification, le Tribunal décide si la notification est fondée en tout ou en partie et, si tel est le cas, de ce qui devrait être fait pour corriger la situation.

Une décision écrite est ensuite rendue consignant les éléments probants entendus lors de l'audience et la façon dont la loi a été appliquée. La décision sans appel peut comprendre une ordonnance en vertu de laquelle une partie doit indemniser l'autre partie, cesser le comportement interdit, entreprendre un programme à l'échelle du système, présenter des excuses ou encore se soumettre à des mesures correctives selon ce que le Tribunal juge comme étant juste. Les ordonnances d'un Tribunal sont exécutoires à la Cour de Justice du Nunavut.

Combien d'enquêtes et de notifications ont été portées à l'attention du Tribunal au cours de cet exercice financier?

Le Tribunal fait le suivi des enquêtes et des notifications qui ont été portées à l'attention du personnel. Ainsi, lors de l'exercice financier commençant le 1er avril 2007 et se terminant le 31 mars 2008, le Tribunal a reçu 10 notifications, ce qui représente une diminution de 41 % et a mené 88 enquêtes, soit une augmentation de 13 % par rapport à l'exercice précédent. Ainsi :

Table 1: Notification Status Summary as of March 31, 2008

	07-08	06-07	05-06	04-05[1]	Total	%
Active					25	57%
Application						
Request for Reply	3				3	7%
Part 4 Review	6	9	1		16	36%
Mediation		1	1		2	5%
Request to Withdraw		1	1	1	3	7%
Deferred			1		1	2%
Closed					19	43%
Inactive		1		2	3	7%
Dismissed	1	3	1	2	7	16%
Withdrawn		2	2	1	5	11%
Settled			3	1	4	9%
Total	**10**	**17**	**10**	**7**	**44**	

Tableau 1 : Sommaire de l'état des notifications

Le tableau 1 résume l'état des notifications reçues depuis la constitution du Tribunal, le 4 novembre 2004. Au 31 mars 2008, le Tribunal avait statué afin de clore les dossiers et de ne prendre aucune autre mesure. La principale raison de ne pas donner suite aux notifications est que le plaignant n'a pas contacté le greffe afin de fournir ses coordonnées exactes. Le Tribunal a modifié ses règles de procédure pour prendre des mesures à l'égard des plaignants absents.

Le Tribunal a différé une notification de manière à ce

que les processus externes au Tribunal puissent être complétés avant que ce dernier ne statue. À titre d'exemple, ces processus externes sont les griefs syndicaux, l'arbitrage et la poursuite civile.

Le Tribunal n'a tenu aucune audience publique. Les parties ont accepté la médiation annulant ainsi la nécessité de tenir une audience. Le Tribunal a obtenu un taux de succès de 100 pour cent en utilisant la voie de la médiation.

Le Tribunal disposait du nombre total de membres au deuxième trimestre de l'exercice financier 2007□2008. L'assignation des dossiers a été redistribuée entre les membres, ceci de manière à alléger le travail avant la nomination de nouveaux membres.

Le plus grand défi des membres du Tribunal en regard du traitement des notifications a été de trouver le juste équilibre entre leurs engagements professionnels, ceux du Tribunal et leurs vies personnelles

Dans le cadre de l'Assemblée générale annuelle (AGA), les membres ont participé à un séminaire sur la rédaction relative aux décisions. Ce séminaire a offert aux membres un niveau accru de confiance pour rendre plusieurs décisions.

Les membres sont en partie venus à bout de l'arriéré de travail concernant la partie 4 des décisions qui s'était accumulée au cours des dernières années. On comptait en moyenne 1 an et 4 mois pour qu'une notification soit présentée au Tribunal au 31 mars 2008. Le dossier le plus ancien a été déposé il y a un peu plus de 3 ans et le plus récent il y a moins de six semaines. Au cours de cet exercice, la durée allouée à la présentation d'une notification a diminué de 4 mois.

Table 2: Filing A Notification

	Active		Closed	
	Days	Years	Days	Years
Files Open	465	1.3	521	1.4
Part 4 Decision	424	1.2	414	1.1

Ensuite, nous devrons relever le défi que pose le calendrier des sessions de médiation, car le territoire du Nunavut s'étend sur 3 fuseaux horaires. Cependant, les parties indiquent dans leurs rétroactions que les séances de médiations par le biais de la téléconférence ont été très productives et satisfaisantes. Le système de téléconférence n'a pas entravé le fonctionnement des séances de médiations ni empêché la pleine participation des parties.

Dans quelles régions les actes de discrimination présumés se sont-ils produits?

Des notifications ont été déposées dans toutes les régions du Nunavut. La répartition par communauté ne nous a pas été donnée afin de protéger l'identité des plaignants et des intimés. Il arrive souvent que des notifications soient déposées par des particuliers une fois qu'ils ont quitté le Nunavut ou encore alors qu'ils sont en train de le quitter.

Table 3: Alleged Act Occurred Where

	07-08		06-07		05-06		04-05		Total	%	Nunavut
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	%
Baffin	5	50%	11	65%	7	70%	3	43%	26	59%	53%
Kivalliq	5	50%	6	29%	1	10%	3	43%	15	34%	28%
Kitikmeot	0				2	20%	1	14%	3	7%	18%
Non-Nunavut			1	6%					1	>1%	
Total	10		17		10		7		44		

Le greffe a reçu des demandes d'enquête de partout au Canada. Le nombre demandes d'enquête venant de la région du Kivalliq peut sembler exceptionnellement élevé étant donné que les résidents de Coral Harbour ont directement accès au greffe. Dix pour cent (10 %) des demandes d'enquête déposées au cours de l'exercice 2007□2008 viennent de Coral Harbour.

Table 4: Where are the Inquiries Coming From?

	07-08		06-07		05-06		04-05		Total		Nunavut
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Baffin	29	33%	33	42%	28	42%	26	59%	116	42%	53%
Kivalliq	22	25%	27	35%	26	39%	8	18%	83	30%	28%
Kitikmeot	5	6%	10	13%	8	12%	5	11%	28	10%	18%
Outside Nunavut	6	7%	3	4%	2	3%	2	5%	13	5%	
NOT GIVEN	26	30%	5	6%	2	3%	3	7%	36	13%	
Total	88		78		66		44		276		

La majorité des enquêteurs et des plaignants ont indiqué que les renseignements qu'ils ont obtenus sur le Tribunal provenaient des publications distribuées dans leurs bureaux de hameau communautaires.

Pour quels motifs pour les plaintes ont-elles été déposées?

Nous avons noté que 66 % des motifs de discrimination illicites soumis à des fins d'enquête étaient soit non visés par la Loi ou encore non fournis. Ainsi, parmi les motifs de discrimination non visés par la Loi nous retrouvons le renvoi injustifié, les relations employeur-employé, le comportement de la GRC, les conditions d'incarcération dans les institutions territoriales et fédérales et l'accès des parents aux enfants. Le handicap

est le motif le plus souvent invoqué dans les demandes

Table 5: Grounds[5] Listed in Notifications Grounds Listed

	07-08		06-07		05-06		04-05		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Race	4	20%	11	28%	5	22%	3	18%	23	24%
Ethnic	2	10%	7	18%	3	13%	2	12%	14	15%
Disability			6	15%	2	9%	2	12%	10	13%
Ancestry	3	15%	1	3%	4	17%	1	6%	9	8%
Place of Origin	3	15%	3	8%	2	9%	1	6%	9	8%
Colour	2	10%	2	5%	2	9%	1	6%	7	6%
Sex	4	20%	2	5%	2	9%	1	6%	9	6%
Creed			1	3%	1	4%	2	12%	4	5%
Age			2	5%			1	6%	3	4%
Family Status			2	5%	1	4%			3	4%
Lawful Source of Income					1	4%	1	6%	2	3%
Citizenship	1	5%					1	6%	2	1%
Harassment			1	3%					1	1%
Pregnancy			1	3%					1	1%
Religion							1	6%	1	1%
Pardoned Conviction	1	5%								
Sexual Orientation										
Total	**20**	**100%**	**39**	**100%**	**23**	**100%**	**17**	**100%**	**98**	**100%**

d'enquête tandis que le motif de la race est celui que l'on retrouve le plus souvent dans les notifications.

La majorité des demandes d'enquête ont été soumises par téléphone. Seulement quelques demandes d'enquête ont été soumises par courriel. Aucune demande n'a été soumise par la poste ou par télécopieur. On a contacté surtout le greffe par téléphone et un peu moins par courriel.

Tout comme l'année précédente, le motif de la race est celui que l'on retrouve le plus souvent dans les notifications. Toutefois, on remarque une augmentation significative des motifs de discrimination fondés sur le sexe.

Trente-huit pour cent (38 %) des demandes étaient non visées par la Loi. Ainsi, parmi les motifs invoqués dans ces demandes nous retrouvons le renvoi injustifié, la perte d'emploi lorsque des accusations au criminel ont été portées, les plaintes contre des organismes du gouvernement du Canada tels que Poste Canada. Le comportement de la GRC à une fois de plus fait l'objet de demandes d'enquête.

Le sexe est le motif le plus souvent invoqué au cours de cet exercice et a doublé en regard des exercices antérieurs.

Tout comme dans le rapport précédent, la majorité des actes discriminatoires présumés ayant fait l'objet de notifications ou de demandes d'enquête sont survenus alors que les particuliers étaient au travail ou à la recherche d'un emploi.

Tout comme l'année précédente, le motif de la race est celui que l'on retrouve le plus souvent dans les notifications. Toutefois, on remarque une augmentation significative des motifs de discrimination fondés sur le

Table 6: Grounds Listed in Inquiries

	07-08		06-07		05-06		04-05*		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Total Inquiries	**88**		**78**		**88**		**44**		**278**	
Not Covered	42	38%	39	42%	17	22%	8	12%	106	27%
Not Given	19	17%	22	24%	22	28%	4	6%	67	20%
Disability	1	1%	3	3%	8	10%	15	22%	27	11%
Ethnic	5	5%	2	2%	8	10%	10	14%	25	8%
Harassment	8	7%	5	5%	7	9%	5	7%	25	7%
Sex	12	11%	6	7%	7	9%	3	4%	28	7%
Race	6	5%	5	5%	2	3%	6	9%	19	5%
Ancestry	1	1%	2	2%	1	1%	4	6%	8	3%
Family Status	3	3%	3	3%	1	1%	1	1%	8	2%
Pregnancy	4	4%	1	1%	2	3%	1	1%	8	2%
Religion	1	1%	1	1%		0%	3	4%	5	2%
Age	3	3%	1	1%	2	3%		0%	6	1%
Colour	2	2%		0%		0%	3	4%	5	1%
Lawful Source of Income	1	1%		0%	1	1%	2	3%	4	1%
Place of Origin	1	1%	1	1%		0%	2	3%	4	1%
Citizenship	2	2%		0%		0%	1	1%	3	0%
Creed				0%		0%	1	1%	1	0%
Pardoned Conviction				0%	1	1%		0%	1	0%
Sexual Orientation			1	1%		0%		0%	1	0%
Total[#1]	**111**	**100%**	**92**	**100%**	**78**	**100%**	**69**	**100%**	**361**	**100%**

Table 7: Notification Alleged Acts Occurred While Activity

	07-08		06-07		05-06		04-05		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Work or Seeking Work	10	100%	14	82%	8	80%	6	86%	38	82%
Membership			1	6%					1	3%
Seeking Services & Goods			2	12%	2	20%	1	14%	5	15%
Tenancy										
Publications										
Filing										
Total	**10**	**100%**	**17**	**100%**	**10**	**100%**	**7**	**100%**	**44**	**100%**

Table 8: Inquiries Occurred While Inquiry Activity

	07-08		06-07		05-06		04-05*		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Work or Seeking Work	36	41%	45	58%	36	55%	33	75%	150	54%
Membership					1	2%			1	0%
Seeking Services & Goods	8	9%	7	9%	7	11%	3	7%	25	9%
Tenancy	1	1%			2	3%	2	5%	5	2%
Publications			1	1%					1	0%
Filing					1	2%	1	2%	2	1%
Not Given	25	28%							25	9%
Not Covered	18	20%	25	32%	19	29%	5	11%	67	24%
Total Inquiries	**88**		**78**	**100%**	**66**	**100%**	**44**	**100%**	**278**	**100%**

sexe.
Trente-huit pour cent (38 %) des demandes étaient non visées par la Loi. Ainsi, parmi les motifs invoqués dans ces demandes nous retrouvons le renvoi injustifié, la perte d'emploi lorsque des accusations au criminel ont été portées, les plaintes contre des organismes du gouvernement du Canada tels que Poste Canada. Le comportement de la GRC à une fois de plus fait l'objet de demandes d'enquête.

Le sexe est le motif le plus souvent invoqué au cours de

cet exercice et a doublé en regard des exercices antérieurs.

Tout comme dans le rapport précédent, la majorité des actes discriminatoires présumés ayant fait l'objet de notifications ou de demandes d'enquête sont survenus alors que les particuliers étaient au travail ou à la recherche d'un emploi.

Décisions

Au cours de cet exercice, le Tribunal a tenu une audience par téléconférence. Il a rendu les décisions suivantes :

- la demande du plaignant de soumettre des renseignements additionnels sera accordée;
- le rapport relatif à la cause sera traité comme une affaire distincte;
- le Tribunal n'a pas les compétences ni les pouvoirs de rendre un jugement sans qu'il y ait une audience.

Le Tribunal a statué afin de suspendre ou de clore un dossier, car le plaignant n'a pas maintenu le contact avec le Tribunal. Le Tribunal révisera ses règles de procédures afin que les parties visées par le processus de notification soient responsables de tenir à jour leurs coordonnées et l'information de base les concernant.

De plus, il s'est avéré que plusieurs notifications n'incluent pas des détails requis afin de statuer. Des révisions sont en cours, et on requiert des formulaires de réponses et des guides afin de mieux préciser les renseignements à communiquer.

À l'heure actuelle, les décisions du Tribunal ne sont pas publiées. Un site Web est en cours de développement. On y trouvera les décisions du Tribunal.

Autres observations

Étant donné que le Tribunal n'a tenu qu'une audience par téléconférence jusqu'à présent, les affaires qu'il traite n'ont eu aucune visibilité publique. Toutes les affaires portées devant le Tribunal sont confidentielles à moins qu'une audience ne soit prévue. Les procédures des audiences sont publiques et les décisions rendues deviennent des documents publics.

Le personnel a noté que l'absence de contact direct avec les parties et le public a constitué un défi. En effet, à moins qu'une notification soit déposée à Coral Harbour, il n'y aura pas de contact direct avec les parties pendant que le Tribunal est saisi de l'affaire. Les activités administratives entre les membres du Tribunal, les conseillers juridiques et le personnel sont menées par le biais de la téléconférence. Ils ne sont rencontrés que trois fois depuis la création du Tribunal.

Nous avons déployé de grands efforts afin de maintenir le personnel et les membres bien formés. Nous avons obtenu du financement additionnel afin que le personnel et les membres du Tribunal puissent se rencontrer. Lors de cet exercice, des membres du personnel se sont déplacés dans deux communautés pour donner de l'information et distribuer des trousses de renseignements aux organismes, aux entreprises et au grand public.
Une pleine page de publicité a été publiée dans les journaux du territoire afin de présenter officiellement notre logo et souligner la Journée internationale des droits de la personne. Suite à cela, le Tribunal a connu une légère augmentation des demandes.

Sally Kusugak a grandi à Arviat au sein d'une famille nombreuse. Ses parents, Johnny et Rhoda Karetak vivent toujours dans cette communauté avec plusieurs de leurs enfants et de leurs petits□enfants. Mme Kusugak a fait ses études secondaires à l'école Sir John Franklin à Yellowknife. Elle vit à Rankin Inlet avec son mari, Lorne, et ses trois filles. Elle a été membre active de l'Office du contentieux du Nunavut et de la Commission scolaire de division.

Sans égard à la situation géographique du Tribunal, ce contexte se serait tout de même présenté étant donné la faible population que comptent les communautés et la superficie du Nunavut. En effet, en dehors d'Iqaluit, moins de 10 % de la population du Nunavut a un accès direct aux services du Tribunal.

À l'heure actuelle, le mandat du Tribunal ne s'étend pas à l'éducation du public. L'éducation du public relève de l'Office du contentieux du Nunavut (art. 49). Jusqu'à ce jour, aucune stratégie n'a été développée pour faire face à cette situation. L'éducation constitue la base de tout code relatif aux droits de la personne.

Autres activités

Les membres du Tribunal et le personnel ont participé à la conférence 2007 de l'Association canadienne des commissions et des conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui s'est tenue à Yellowknife aux Territoires du Nord-Ouest. Cette conférence a permis au personnel de rencontrer leurs homologues de partout au Canada.

Au cours de cet exercice, le personnel a eu l'occasion de participer à des activités de perfectionnement financées par le gouvernement du Nunavut (GDN).

État financier

Le Tribunal n'a actuellement aucun compte à vérifier indépendant du ministère de la Justice du gouvernement du Nunavut. Le Bureau de la vérificatrice générale du Canada (BVG) effectue une vérification annuelle de l'administration financière du GDN, et notamment des transactions du Tribunal des droits de la personne du Nunavut (TDPN) étant donné que le GDN détient et verse des fonds au nom du TDPN. Nous ne pouvons considérer cette vérification comme une vérification officielle des comptes du NHRT par la vérificatrice générale.

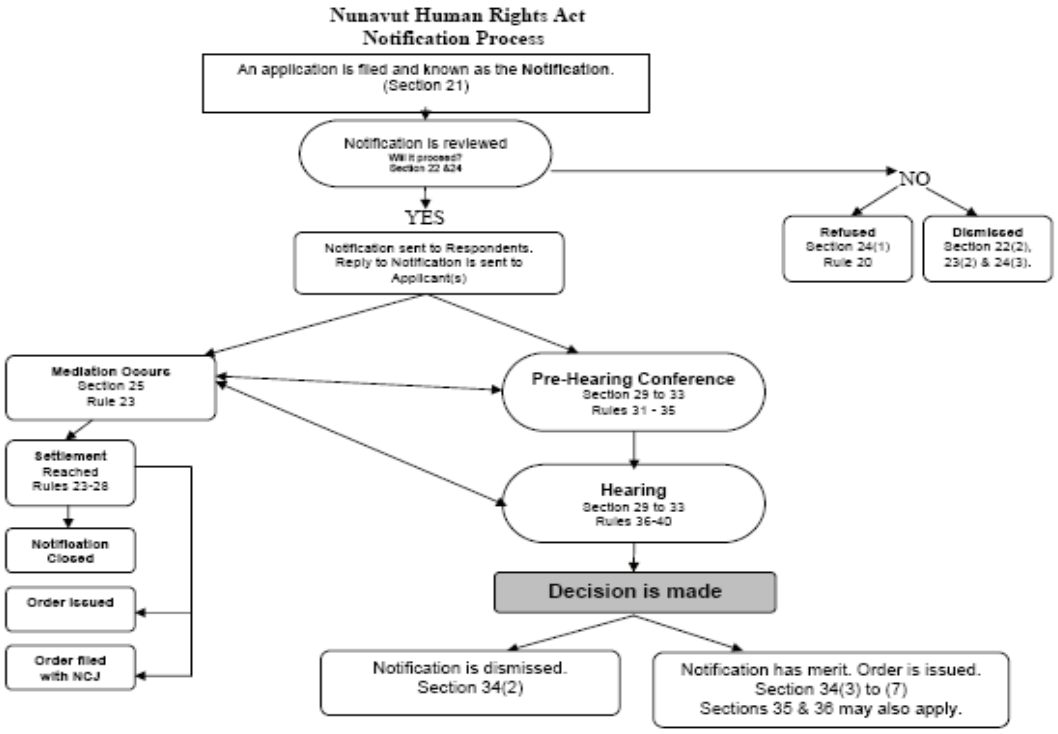
Le GDN offre des services de soutien administratif au TDPN, tels que des services de paie à tout le personnel, de comptabilité, de ressources humaines et en technologie de l'information au bureau principal du TDPN. Il offre également des services de location, d'entretien d'immeuble, de traduction et, dans certains cas, de télécommunications. Le coût de ces services n'a pas été estimé ni inclus dans les données financières.

Voici un résumé du budget des opérations du TDPN et des dépenses actuelles telles qu'elles apparaissent dans les comptes publics du GDN. Enfin, étant donné que le GDN s'occupe de toutes les opérations bancaires, de même que des comptes créditeurs et débiteurs, nous ne pouvons présenter de bilan ou un état de l'évolution de la situation financière propre au TDPN.

Description	Main Estimates	Actual as of March 31 2008	Actual as of March 31 2007
Salaries and Benefits	480,000	381,678	391,359
Travel and Transportation	45,000	95,752	26,478
Materials and Supplies	10,000	12,479	10,612
Purchased Services	15,000	22,909	8,713
Contract Services	160,000	24,004	43,188
Fees and Payments	19,000	37,490	5,401
Other Expenses	20,000	9,472	25,564
Total Operations & Maintenance	**749,000**	**583,784**	**511,334**

Annexe 1

Processus de notification

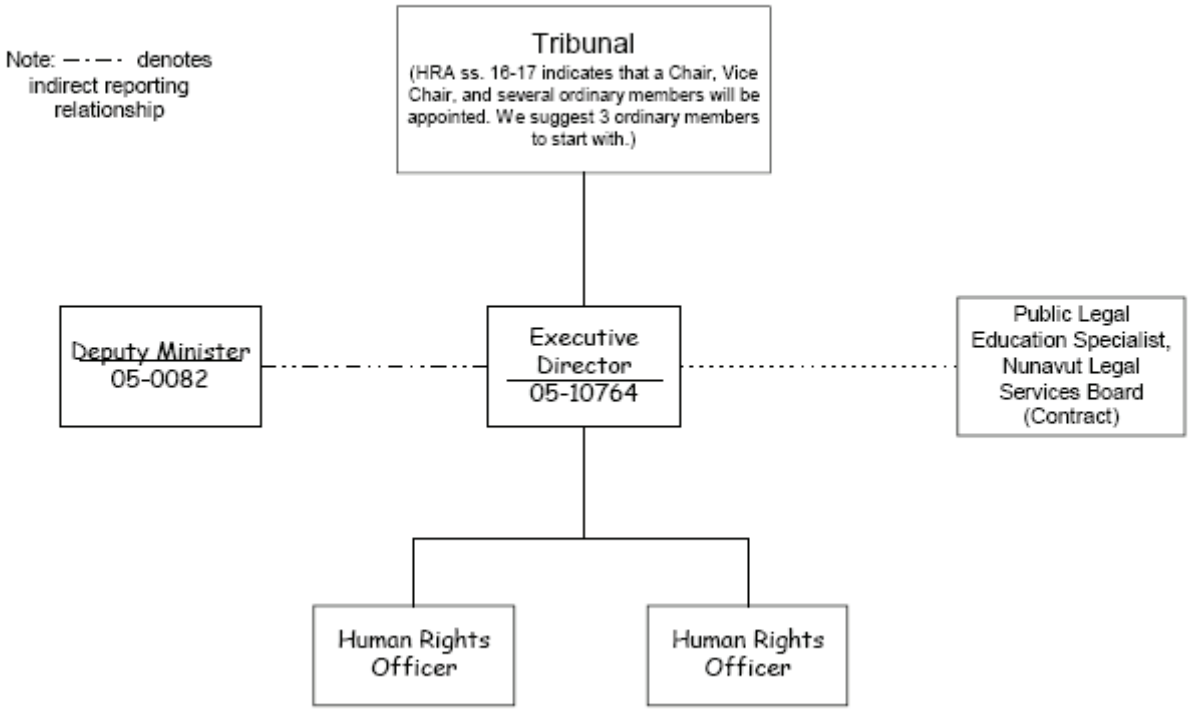


Notes:

- If a settlement is not fulfilled, an order may be issued by the Tribunal (Section 26).
- Any Party to the Notification can appeal to the Nunavut Court of Justice within 30 Days after the service of a Decision or Order of the Tribunal (Section 38).
- Special Remedies under Part 6 can be applied.

Annexe 2

Organigramme du Tribunal des droits de la personne du Nunavut



Annexe 3

RÈGLES DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT

Objet

1. Les présentes règles visent à aider les plaignants et les intimés à obtenir du Tribunal des décisions et des ordonnances justes et équitables, de même qu'en temps opportun.

2. Ces règles doivent être suivies lorsque le Tribunal est saisi d'une affaire à moins que le Tribunal en décide autrement.

3. Si une partie fait défaut de se conformer aux règles, le Tribunal peut rendre toute ordonnance ou décision qu'il juge indiqué dans les circonstances, dont notamment une ordonnance visant le paiement des frais.

4. Si ces règles entrent en conflit avec la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* (la Loi) ou les *Règlements,* la Loi ou les Règles de procédures, selon le cas, l'emporteront.

Définitions

5. Aux fins des présentes règles,

(a) « Accommodement » réfère au fait d'adapter des installations, des services aux fins des procédures afin de répondre aux besoins des particuliers ou à des catégories de particuliers.
(b) « Plaignant » indique toute(s) personne(s) qui dépose une notification au Tribunal.
(c) « Médiation » indique tout processus de résolution de problème autre que l'audience, incluant les discussions et les négociations, entre le plaignant et l'intimé que le Tribunal considère comme acceptable.
(d) « Avis » réfère à tout courrier ou courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue de la partie à moins qu'une signification à personne soit faite par la partie ou le Tribunal.
(e) « Notification » réfère à une mention écrite faite au nom du plaignant en vertu de l'art. 21 de la Loi.
(f) « Partie » réfère au plaignant ou à l'intimé ou à toute autre personne tel que décrit dans l'art. 28 de la Loi.
(g) « Dossier » réfère à tout document qui sera présenté au Tribunal avant l'audience, selon l'accord des parties.
(h) « Réponse » ou « Réponse à une notification » réfère à une mention écrite faite en réponse à une notification déposée auprès du Tribunal.
(i) « Intimé » désigne le particulier faisant l'objet de la plainte dans la notification et qui est présumé avoir enfreint la Loi.
(j) « Tribunal » réfère au Tribunal des droits de la personne, constitué d'un ou plusieurs membres en vertu du paragraphe 16 de la Loi.

Notifications et réponses

6. Un plaignant peut déposer une notification et un intimé compléter une réponse verbalement ou par écrit, en personne ou avec l'aide d'une autre personne, et notamment par un(e) employé(e) du greffe du Tribunal des droits de la personne du Nunavut.

7. Dans le cas où un plaignant ou un intimé reçoit de l'aide en vertu de la règle 6, la notification ou la réponse doit contenir les informations suivantes :
(a) un consentement signé et devant témoin du plaignant ou de l'intimé;
(b) le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et les autres coordonnées de la personne qui fournit de l'aide, selon les exigences du Tribunal.

8. L'anglais, le français, l'inuktitut ou l'innuinaqtun peut être utilisé pour compléter une notification ou une réponse et peut servir de langue d'usage dans la correspondance ou les communications avec le Tribunal.
9. La notification doit être déposée dans les deux ans qui suivent la perpétration des faits reprochés en vertu de la Loi.

10. Le Tribunal signifiera la notification aux intimés en personne ou par courrier recommandé. Si la notification est envoyée par courrier recommandé, la prise d'effet de la signification sera la date de livraison apparaissant sur le site Internet de poste Canada.

11. La réponse doit être déposée dans les trente (30) suivant lesquels la notification a été signifiée à l'intimé par le Tribunal.

12. L'employé(e) du greffe du Tribunal peut demander aux parties de remplir complètement une notification ou une réponse, ou encore d'en clarifier le contenu avant de la déposer au Tribunal.

13. Le Tribunal attestera par écrit que la notification et la réponse ont été reçues. L'intimé recevra un exemplaire dûment rempli de la notification. Le plaignant recevra un exemplaire dûment rempli de la réponse.

14. Si un plaignant omet de répondre aux communications du Tribunal ou encore de répondre aux directives procédurales du Tribunal, le Tribunal doit donner au plaignant un avis, dans un délai raisonnable, lui indiquant sont intention de rejeter la notification.

15. Si un plaignant ou un intimé omet de répondre à un avis donné par le Tribunal qui demande à une partie de respecter une directive procédurale à l'intérieur d'un délai établi, le Tribunal peut :
en ce qui a trait au plaignant, rejeter la notification en vertu de l'art. 24(3)(a) de la Loi;
en ce qui a trait à l'intimé, le Tribunal peut fixer une date d'audience sans avoir envoyé d'autres avis à l'intimé.

16. Le Tribunal peut permettre au plaignant ou a l'intimé de modifier une notification ou une réponse, ou de prolonger ou de raccourcir le délai établi en vertu de ces règles, sur demande faite au Tribunal.

17. Les notifications et les réponses ne sont pas divulguées au public par le Tribunal.

Recours spéciaux

18. Le plaignant doit informer le Tribunal de toute demande faite à la Cour en vertu des articles 39 et 40 de la Loi, et déposer devant le Tribunal un exemplaire du jugement, des raisons du jugement ou d'une ordonnance.

Décisions du Tribunal

19. Le Tribunal devra communiquer avec les parties par écrit afin de les informer de toutes les décisions prises en vertu des parties 4 et 5 de la Loi.

Procédures de règlement

20. Le Tribunal peut tenter d'obtenir un règlement en ce qui a trait aux allégations contenues dans la notification en utilisant les ressources et les moyens, incluant la médiation, qu'il considère comme acceptable.

21. Les parties concernées par la notification peuvent obtenir de l'aide afin d'obtenir un règlement si elles le jugent nécessaire ou utile, toujours sous réserve de la discrétion du Tribunal d'exclure les personnes dont la présence au cours des procédures de règlement n'est ni nécessaire ni appropriée.

22. Les parties (et toute autre personne qui participe aux procédures de règlement) qui ont accepté de prendre part à des procédures de règlement relativement aux allégations contenues dans la notification sont réputées avoir consenti à :
(a) ce que les procédures entre les parties et les participants soient privées et confidentielles, et que celles-ci ne peuvent être divulguées à quiconque n'étant pas une partie des procédures de règlement ni être utilisées dans toutes autres audiences que ce soit résultant d'une notification;
(b) ce qu'elles ont l'obligation de divulguer pleinement et entièrement, entre chacune d'elle, tous les renseignements et les documents pertinents dont elles peuvent raisonnablement prévoir comme essentiels pour en arriver à un règlement mutuellement satisfaisant;
(c) ce qu'une entente résultant de procédures de règlement initiées par le Tribunal devra être examinée par le Tribunal;
(d) ce que le Tribunal puisse ordonner aux parties de consentir à une ordonnance établissant les modalités et les conditions d'une entente portant règlement.

23. Une ordonnance résultant d'une procédure de règlement peut être déposée et sanctionnée de la même façon que s'il s'agissait d'une ordonnance résultant d'une audience.

24. Le présent article ne vise pas à empêcher les plaignants et les intimés d'amorcer des discussions en vue d'un règlement de leur propre gré et de conclure une entente relativement à une notification. Toute entente ainsi survenue est sujette aux présentes règles 22 (c) et (d) et à la présente règle 23.

25. Lorsqu'une entente est survenue entre les parties, le plaignant peut demander que le Tribunal se désiste des procédures, et qu'elle soit sujette à l'examen mené par le Tribunal en vertu de la règle 22.

26. Le Tribunal peut rejeter une demande de désistement des procédures relativement au règlement d'une notification, si du point de vue du Tribunal :
l'entente portant règlement ne met pas un terme à toutes les allégations contenues dans la notification;
certaines parties ne se sont pas prononcées;
l'entente portant règlement ne résout pas les questions d'ordre systémique provenant des allégations;
l'entente portant règlement est inique.

27. Le plaignant peut retirer toutes les parties d'une notification en utilisant un formulaire fournit par le Tribunal, et ce en tout temps avant de conclure une entente portant règlement avec l'intimé.

Audiences préliminaires

28. Le Tribunal peut ordonner aux parties de participer à une audience préliminaire en vue de faciliter un règlement juste et opportun de la notification.

29. Sans que soit limitée la portée générale de la règle 28, le Tribunal peut tenir une audience préliminaire afin de :
(a) discuter des questions relatives à la notification et à la réponse, et de la possibilité de simplifier ou de régler l'ensemble ou une partie de ces questions;
(b) discuter du contenu du dossier, s'il y a lieu, qui sera présenté au Tribunal avant l'audience;
(c) déterminer les procédures qui seront utilisées soit avant l'audience ou au cours de celle-ci, incluant (mais sans y être limité) la divulgation de documents et les résumés des témoins, la façon de régir les avis donnés aux parties et d'exiger la comparution de témoins, la nécessité et le type d'enregistrement des preuves, toute requête préliminaire, de même que la date, l'heure et le lieu de l'audience;
(d) déterminer si l'une ou l'autre des parties a besoin d'un accommodement.

30. Le Tribunal peut tenir des audiences préliminaires par téléphone, par téléphone, téléconférence ou vidéoconférence ou par tout autres moyens ordonnés par le Tribunal.

31. Si une partie omet de se présenter à une audience préliminaire pour laquelle elle a reçu un avis, le Tribunal peut procéder par défaut et rendre des décisions ou des ordonnances basées sur les preuves, cela en l'absence de la partie.

32. Une audience préliminaire ou une audience peut être ajournée par le Tribunal, sur demande d'une partie ou de sa propre initiative

33. À moins que le Tribunal décide que la notification est irrecevable, la première audience préliminaire doit se tenir dans les soixante (60) jours de la réception de la réponse de l'intimé.

Demandes préliminaires

34. Afin de présenter les demandes devant le Tribunal :

(a) le plaignant doit remplir un formulaire relatif aux demandes préliminaires et l'envoyer par télécopieur ou par tout autre moyen convenu au directeur exécutif;
(d) le directeur exécutif doit fournir un exemplaire de la demande préliminaire aux parties, puis prendre les dispositions nécessaires afin qu'elle soit entendue et aviser les parties.

Audiences

35. Les audiences doivent être orales à moins que le Tribunal en décide autrement, et doivent se tenir dans les lieux, à l'heure et de la façon qu'il fixe, incluant par le biais du téléphone, de la téléconférence ou de la vidéoconférence, sur l'avis donné aux parties.

36. Si une partie omet de se présenter à une audience pour laquelle elle a reçu un avis, le Tribunal peut procéder par défaut et rendre des décisions ou des ordonnances basées sur les preuves, cela en l'absence de la partie.

37. L'audition est publique à moins que le Tribunal, sur demande d'une partie ou de sa propre initiative, décide qu'il y a suffisamment de motifs pour justifier la tenue de tout ou partie de l'audition à huis clos.

38. Les audiences ne seront pas enregistrées à moins que le Tribunal en décide autrement ou qu'une partie ait pris des dispositions acceptables à ses propres frais pour faire enregistrer et transcrire les procédures, et qu'elle en donne un exemplaire au Tribunal et à l'autre partie.

39. Le Tribunal décide du déroulement de l'audience, soit avant l'audience ou au cours de celle-ci, et sans que soit limitée la portée générale des dispositions précédentes, peut demander aux parties de présenter et d'échanger des informations écrites et des autorisations légales avant l'audience, mais aussi d'assigner toute personne à comparaître, de requérir la présentation de documents, de dossiers ou de biens ou encore de recevoir les affirmations solennelles.

40. Le Tribunal peut donner ces instructions et ces ordres aux parties et aux membres du public qui assistent aux audiences s'il estime que cela est nécessaire pour faciliter le bon déroulement des procédures.

41. À moins que le Tribunal décide que la notification est irrecevable, l'audience doit se tenir dans les quatre-vingts (90) jours suivants la première audience préliminaire.

Décisions et ordonnances du Tribunal

42. Une décision ou une ordonnance du Tribunal entre en vigueur à compter de la date où elle est formulée, à moins que le Tribunal en décide autrement.

43. Le Tribunal peut rendre une décision ou une ordonnance signée en plusieurs exemplaires par les membres du Tribunal.

44. L'agent des droits de la personne ou le directeur exécutif du Tribunal peut certifier, par sa signature, que les copies des originaux des documents émis par le Tribunal sont des copies conformes et que celles-ci peuvent être déposées et utilisées lors des audiences tout comme s'il s'agissait de documents originaux.

45. Les erreurs typographiques ou d'ordre technique que l'on retrouve dans les décisions ou les ordonnances du Tribunal peuvent faire l'objet d'une modification sur demande d'une partie ou de la propre initiative du Tribunal.

Signification de documents

46. À moins qu'une exception ne soit créée dans ces règles, tout avis devant être donné ou tout document dont la signification est exigée par le Tribunal ou par une partie peut être donné ou signifié en personne, par courrier recommandé, par courriel ou par télécopieur.

47. Nonobstant la règle 46, l'agent des droits de la personne ou le directeur exécutif peut, afin d'accélérer les procédures, donner verbalement un avis relatif aux procédures, ceci par téléphone.

48. Une partie doit donner une preuve de signification sous serment, selon un ordre du Tribunal.

La culture et les valeurs inuit

49. Le cas échéant, ces règles doivent être interprétées d'une façon qui reconnaisse et qui prévoit des dispositions spéciales pour la culture et les valeurs inuit qui sont à la base du mode de vie inuit.

Annexe 4

Plusieurs publications sont disponibles sur demande. Toutes les publications sont disponibles en inuktitut, en anglais, en français et en innuinaqtun. La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* est disponible en trois langues seulement.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut
Renseignements généraux sur les droits de la personne au Nunavut
Le processus d'application
Règles de procédure

Coordonnées

Par téléphone
Sans frais 1 866-413-6478
1 867-925-8447

Par télécopieur
1 867-925-8453

Par courriel
Nunavuthumanrights@gov.nu.ca

Par la poste
Tribunal des droits de la personne du Nunavut
C.P 15
Coral Harbour (Nunavut) X0C 0C0