ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᐊᓕᓪᓚᕆᓪ ᐱᓕᕆᔨᒋᐊᕐᔪᓂᒃ ᑭᓯᓚᑦᓯᐊᖅᑎᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

2008/2009

ᐊᖏᖅᔪᒍᑦᓯᓕᖅᑐᓂ ᐅᓂᒃᑲᖅ

ANNUAL REPORT

UKIUQ TAMAAT UNNIUTJUTINIK

RAPPORT ANNUEL

Lettre de présentation

30 juin 2009

L'honorable Keith Peterson
Ministre de la Justice
Assemblée législative du Nunavut
C.P. 1200
Iqaluit, Nunavut X0C 0C0

Cher monsieur,

Je vous présente avec grand plaisir en votre capacité de ministre responsable de l'administration de la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut le quatrième rapport annuel du Tribunal des droits de la personne du Nunavut pour l'exercice se terminant le 31 mars 2009.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Errol Fletcher

Le président

Errol Fletcher

Assemblée générale, 1er avril 2009, Vancouver, C.-B.

De gauche à droite : Sue Cooper, vice-présidente; Arnaoyok Alookee, membre; Errol Fletcher, président; Leo Angootealuk, agent des droits de la personne; Louise Haulli, membre; Marion Love, directrice générale; Jim Posynick, conseiller juridique; Paul Nettleton directeur général de la Commission des services juridiques du Nunavut; (absente) Rosie Tanuyak-Ell agente des droits de la personne.

Table des matières

Message du président 1
Présentation de la *Loi sur les droits* de la personne du Nunavut? 2
Qu'est-ce que la discrimination? 2
Qu'est-ce qu'un Tribunal? 3
Que puis-je faire si je crois qu'il y a eu contravention à mes droits? 3
Comment puis-je présenter une plainte de discrimination? 3
Qu'est-ce qu'un « agent des droits de la personne »? 4
Que se passe-t-il après le dépôt de ma notification? 4
Nombre de notifications et de demandes d'information reçues 5
Lieux où se produisent les actes allégués de discrimination 6
Types de discrimination allégués 7
Observations 9
Autres activités 9
Renseignements financiers 10
Annexes
- Processus de notification 11
- Organigramme du TDPN 12
- Règles de procédure 13
- Publications 16
- Coordonnées 16

Assemblée générale annuelle, septembre 2008, Iqaluit, Nunavut

Message du président

Le Tribunal des droits de la personne a été créé par la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut entrée en vigueur le 4 novembre 2004. Nous vous présentons le quatrième rapport annuel du Tribunal couvrant la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009.

L'assemblée générale de fin d'année du Tribunal tenue à Vancouver a constitué l'un des faits saillants de l'exercice. À cette occasion, nous avons pu assister à une audience au siège du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, ce qui s'est avéré fort instructif pour tous les membres du Tribunal. Nous avons rencontré la présidente du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, madame Heather MacNaughton, avec qui nous avons eu des échanges des plus intéressants concernant les défis du Tribunal.

Nous avons également eu l'occasion de rencontrer la directrice générale de la Coalition des droits de la personne de la Colombie-Britannique, madame Susan O'Donnell, ainsi que le coordonnateur des communications de cet organisme, monsieur Robyn Durling, qui nous ont expliqué de quelle manière le public pouvait obtenir des conseils juridiques relativement au cheminement d'une plainte de violation présumée des droits de la personne. Cette rencontre a été très enrichissante.

Monsieur Paul Nettleton, directeur général de la Commission des services juridiques du Nunavut (CSJN) nous accompagnait lors de ces rencontres avec les représentants du Tribunal des droits de la personne et de la Coalition des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Il s'est engagé au nom de la CSJN à fournir des ressources aux personnes souhaitant obtenir du soutien juridique lors du dépôt d'une plainte de violation présumée des droits de la personne. La Commission invitera également ses membres à obtenir de l'information juridique concernant les droits de la personne. Le Tribunal croit avoir établi une excellente relation de travail avec la CSJN.

Lors de son séjour à Vancouver, le Tribunal a également participé à un séminaire de perfectionnement professionnel de deux jours organisé par le Conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique. Cela a permis aux membres du Tribunal de se pencher sur les principes fondamentaux de l'administration de la justice administrative concernant la tenue d'auditions équitables et la rédaction de décisions claires et bien étayées.

Nous avons passé en revue nos procédures, nos publications et nos dossiers actifs. Les membres du Tribunal ont quitté cette réunion avec le sentiment du devoir accompli et beaucoup de confiance afin de traiter les causes qui nous seront présentées.

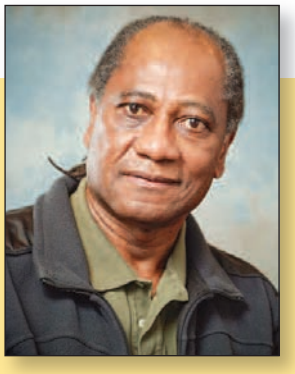
Dans le but d'atteindre nos objectifs visant à réduire le temps de prise de décision en vertu de la partie 4 de la Loi, j'ai rencontré la sous-ministre de la Justice, madame Koovian Flannigan, et le sous-ministre adjoint de la Justice, monsieur Doug Garson, afin de leur demander qu'un membre additionnel soit ajouté au Tribunal. Cette demande a été transmise au ministre de la Justice.

La représentante de la région de Kivalliq au Tribunal, madame Sally Kusugak, a remis sa démission en mars 2009. Personne n'a encore été choisi pour la remplacer.

Notre service de médiation connaît toujours un grand succès. La durée moyenne de traitement d'un dossier par le Tribunal est de 1,73 année. Le plus ancien dossier toujours actif a été ouvert il y a 4 ans, mais il est important de noter que les procédures ont été reportées à quelques reprises au cours de cette période. Le plus récent dossier devant le Tribunal a été ouvert moins de trois mois avant le 31 mars 2009. Les décisions en vertu de la partie 4 sont généralement rendues en un peu moins d'un an. Treize décisions sont en cours d'instance en vertu de la partie 4. Nous espérons réduire la durée de traitement des dossiers en vertu de la partie 4 à environ six mois au cours du prochain exercice.

Le Tribunal entamera sa 5e année d'existence le 4 novembre 2009. Nous atteignons ce moment charnière avec confiance puisque nous disposons d'un personnel stable et d'un budget adéquat qui nous permet de respecter nos obligations juridiques et de mettre en œuvre notre stratégie visant à accroître le recours aux services du Tribunal.

Errol Fletcher



Errol Fletcher est instructeur au Collège de l'Arctique du Nunavut depuis plus de 20 ans. Il est titulaire d'une maîtrise en sociologie de l'Université de Windsor obtenue en 1973 et d'une maîtrise en formation des adultes de l'Université de Colombie-Britannique obtenue en 1997. Il est très actif au sein de la communauté à titre de membre fondateur et de bénévole à la *Baffin Help Line*. Il est également membre du Club Rotary, juge de paix, représentant du Nunavut au sein du comité consultatif des Services correctionnels du Canada et musicien.

Présentation de 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 du Nunavut le 4 novembre 2003. Elle garantit à chaque particulier du Nunavut une chance égale de jouir d'une vie bien remplie et féconde. Cette responsabilité appartient au gouvernement, aux organismes publics, aux conseils, commissions et offices publics et à toute personne du Nunavut. Le défaut de pourvoir à l'égalité des chances est assujetti aux dispositions de la Loi.

L'application de la Loi se fait dans le cadre et le respect des Qaujimajatuqangit Inuit (IQ). La Loi ne porte nullement atteinte aux protections prévues par l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

La Loi stipule qu'il est interdit à toute personne (organisme, entreprise ou gouvernement) de faire preuve de discrimination envers un particulier du Nunavut.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

La discrimination est le fait de refuser des avantages ou d'imposer un fardeau, des obligations ou des inconvénients à une personne ou un groupe de personnes possédant l'une ou l'autre des caractéristiques prévues au paragraphe 7(1) de la Loi. La Loi interdit la discrimination lors de la fourniture de biens, de services ou d'installations, lors de l'embauche ou dans le cadre d'un emploi.

Voici deux exemples :

- Une jeune femme n'est pas embauchée pour un emploi en raison de sa grossesse (discrimination sur la base du sexe).
- Un hôtel refuse de fournir une chambre à une mère célibataire avec deux enfants (discrimination sur la base de l'état familial).

La Loi interdit la discrimination :

- Lorsque les personnes cherchent un emploi ou occupent un emploi;
- Concernant l'adhésion ou la participation à une organisation d'employés;
- Relativement à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de contrats accessibles au grand public;
    - Lors de la fourniture de locaux commerciaux ou d'habitation; et
        - Lors de la publication ou la diffusion d'information ou de documents écrits.

La Loi contient divers motifs ou caractéristiques de discrimination selon les catégories suivantes :

- Race, couleur, ascendance, origine ethnique, citoyenneté et lieu d'origine
- Religion et croyances
- Âge
- Déficience
- Sexe et orientation sexuelle
- État matrimonial et état familial
- Grossesse et adoption d'un enfant par un homme ou une femme
- La source de revenu légitime
- L'état de personne condamnée puis réhabilitée

Il est interdit de harceler un particulier en se fondant sur un motif illicite de discrimination. Le harcèlement est un geste importun.

La Loi prévoit la création d'un Tribunal pour administrer et rendre des décisions en vertu de la Loi. En date du 31 mars 2009, le Tribunal était composé de la façon suivante : Errol Fletcher d'Iqaluit, président; Sue Cooper d'Iqaluit, vice-présidente; Louise Haulli d'Igloolik, représentante de la région de Baffin; et Arnaoyok Alookee de Taloayok représentante de la région de Kitikmeot. Un poste était vacant en raison de la démission de la représentante de la région de Kivalliq, Sally Kusugak.

Susan Cooper est avocate associée au cabinet Chandler & Cooper d'Iqaluit. Elle a obtenu son diplôme de l'école de droit de l'Université d'Alberta en 1987, et est membre du barreau du Nunavut depuis 1999. Elle est vice-présidente du Tribunal d'appel de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des TNO et du Nunavut, administratrice de l'Association canadienne des libertés civiles et administratrice du Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Susan exerce sa profession principalement dans les domaines du droit criminel, civil, administratif, municipal, parlementaire et du travail.

Qu'est-ce qu'un tribunal?

Le mot « *Tribunal* » tire son origine du mot latin *tribunus* qui signifie « magistrat » ou « chef d'une tribu. » Les tribunaux au Canada sont des personnes ou des groupes de personnes créés en vertu de la loi afin d'administrer des lois qui relèvent de la compétence de l'organe législatif d'un gouvernement.

Un tribunal est créé par une loi qui lui confère des pouvoirs et l'habileté d'agir. Les pouvoirs du Tribunal des droits de la personne du Nunavut sont prévus dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut.

Les tribunaux sont différents des commissions et des organismes créés par la législation, car ils possèdent un rôle de nature judiciaire qui leur permet de « juger » ou de « décider. » Cela signifie également que les décisions doivent être rendues en respectant des règles et des principes juridiques incluant les principes de justice fondamentale.

Puisque les droits de la personne font partie de la « loi suprême du Canada », les lois qui protègent et appliquent les droits de la personne dans les provinces et les territoires sont considérées comme des lois « quasi constitutionnelles », ce qui signifie « comme si elles étaient des lois constitutionnelles. »

En raison du statut « quasi constitutionnel » des lois relatives aux droits de la personne, elles sont considérées comme des lois très importantes de nature réparatrice (ayant pour but de réparer des torts et non de punir) qui doivent être interprétées libéralement afin d'atteindre leurs objectifs, c'est-à-dire les buts énoncés dans le préambule de la *Loi sur les droits de la personne*.

Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut a adopté un modèle d'accès direct contrairement à la plupart de ses contreparties dans les autres provinces et territoires qui possèdent des commissions. Le seul autre tribunal offrant un accès direct est celui de la Colombie-Britannique. Cela signifie que le Tribunal rend toutes les décisions dans les dossiers qui lui sont présentés. Le personnel du Tribunal fournit de l'information au public concernant les règles de procédure et aide les plaignants à remplir les notifications. Les « notifications » sont des documents remplis par les plaignants qui décrivent les circonstances de la contravention reprochée dans le cadre des procédures devant le Tribunal.

Le Tribunal prend les décisions à toutes les étapes des procédures établies par la Loi. Les membres du Tribunal agissent en tout temps de manière impartiale (sans favoritisme) et indépendante par rapport à l'entité qui les a nommés (le gouvernement du Nunavut).

QUE PUIS-JE FAIRE SI JE CROIS QU'IL Y A EU CONTRAVENTION À MES DROITS?

Si vous croyez qu'il y a eu contravention à vos droits, vous pouvez contacter le Bureau du Tribunal des droits de la personne (BTDPN) situé à Coral Harbour pour obtenir de l'information et un formulaire de plainte.

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

- Les événements sont-ils survenus au cours des 2 dernières années? (Des exceptions peuvent s'appliquer).
- Les événements sont-ils survenus au Nunavut?
- Les événements sont-ils survenus en tentant d'obtenir un service auprès d'une entité autre qu'une banque, une société aérienne, la GRC, un ministère du gouvernement fédéral comme Ressources humaines Canada ou le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada?
- Le refus d'un avantage ou la création d'un fardeau, d'une obligation ou d'un désavantage était-il lié à l'un ou plusieurs des 17 motifs mentionnés précédemment?

Si tel est le cas, vous devriez obtenir une consultation juridique ou demander à être représenté(e) par un avocat de la Commission des services juridiques du Nunavut.

COMMENT PUIS-JE PRÉSENTER UNE PLAINTE DE DISCRIMINATION?

Votre devrez remplir un formulaire de notification. Ces formulaires peuvent être obtenus auprès du Bureau du Tribunal. Le formulaire de notification doit être rempli par la personne (le **plaignant**) qui allègue avoir subi de la discrimination. Le formulaire peut être rempli de manière orale ou écrite. Il peut être transmis par la poste, par télécopieur ou par courriel au Bureau du Tribunal à l'attention de la directrice générale dans l'une ou l'autre des 4 langues officielles. Voici des exemples de questions contenues dans le formulaire de notification.

Qui a posé le geste de discrimination?
Que s'est-il passé?
La situation se poursuit-elle?
Qui est au courant de la situation ou avez-vous un ou des témoins?
Comment cela vous a-t-il touché?
Comment est-il possible de remédier à la situation?

La notification peut être présentée de manière orale ou au nom d'un plaignant avec son consentement éclairé. Tous les documents pouvant être fournis à l'appui de la plainte doivent être joints à la notification. Lorsque cela est possible, vous devriez obtenir les conseils d'un avocat. Vous pouvez également demander à des membres de votre famille ou de votre communauté de vous aider à communiquer avec notre bureau.

L'individu ou l'organisation qui a selon la notification posé le geste de discrimination allégué est **l'intimé**. Toutes les personnes ou les organisations mentionnées dans la notification et la réponse sont désignées sous l'appellation générale de **parties**.

Louise Haulli travaille à titre de coordonnatrice du bien-être communautaire pour le hameau d'Igloolik. Très active au sein de sa communauté, elle a participé à la mise sur pied de programmes de bien-être communautaire concernant l'art d'être parent et les communications familiales dans le cadre du programme du partage du savoir traditionnel des aînés. Elle souhaite que le rôle des aînés soit renforcé au moyen du partage du savoir traditionnel. Louise visite bénévolement des aînés afin de les aider dans leurs tâches ménagères.

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

La première personne avec qui vous serez en contact au bureau du TDPN sera vraisemblablement un agent des droits de la personne. L'agent est là pour vous aider à comprendre les mécanismes et les procédures prévus par la Loi, comment remplir le formulaire de notification et vous référer à un autre organisme au besoin. L'agent vérifiera également si le plaignant a des besoins spéciaux, par exemple des services d'interprète. L'information transmise à un agent des droits de la personne ou au directeur est confidentielle.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LE DÉPÔT DE MA NOTIFICATION?

Le directeur général du Tribunal examine la notification afin de s'assurer que tous les renseignements nécessaires sont fournis, notamment :

- les coordonnées du plaignant et de l'intimé;
- le document est bien signé;
- tous les détails de l'incident sont fournis;
- lorsque cela est nécessaire ou demandé, les documents sont traduits dans la langue requise par les parties.

Une copie de la notification est transmise aux personnes ou à l'organisme mentionné à titre d'intimé dans la notification. L'intimé doit produire une réponse à la notification et la produire au bureau du Tribunal dans un délai de 30 jours[1]. Une copie de la réponse est transmise au plaignant.

La notification et la réponse sont examinées par le Tribunal - **Examen en vertu de la partie 4** – afin de décider si les procédures doivent se poursuivre ou la plainte rejetée selon les critères énoncés aux articles 23 et 24 de la Loi :

- les événements se sont produits au cours des 2 dernières années;
- la notification est produite au nom d'une autre ou d'autres personnes;
- la plainte doit être traitée en vertu d'une autre loi;
- la plainte est-elle futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- y a-t-il preuve de discrimination fondée sur un motif illicite;
- existe-t-il suffisamment de preuve de discrimination ou des faits incontestés qui assurent manifestement une défense;
- la personne qui a déposé la notification a-t-elle reçu une offre raisonnable de règlement.

À la suite de l'examen en vertu de la partie 4, le Tribunal transmettra une décision écrite au plaignant et à l'intimé. La décision sera soit de poursuivre les procédures ou de ne pas traiter la notification.

Le Tribunal peut tenter de procéder au règlement de la notification par l'entremise des membres du Tribunal, de médiateurs indépendants, d'aînés ou d'autres organisations. Le plaignant et l'intimé sont invités à participer à une médiation afin de régler le différend. Si la question est réglée et qu'il y a entente de règlement, la notification prend fin. Toutefois, si l'une ou l'autre des parties omet de se conformer à l'entente de règlement, celle-ci peut être déposée auprès de la Cour de justice du Nunavut et appliquée par l'entremise de cette Cour. Si aucun règlement n'intervient, le Tribunal tient une audience publique au cours de laquelle le plaignant et l'intimé peuvent présenter leur preuve et convoquer des témoins.

Un membre du Tribunal n'ayant eu aucun lien avec le plaignant ou l'intimé au cours du processus de traitement de la plainte sera désigné pour procéder à l'audition de la notification. L'audition comprend l'examen de la preuve par affidavit ou en personne (sous serment), comme cela se déroule habituellement dans une cour de justice. Les parties peuvent être représentées par des conseillers juridiques.

Après audition de la preuve et des arguments du plaignant et de l'intimé, le Tribunal décide si le plaignant a été victime de discrimination. Si tel est le cas, il ordonne les mesures correctrices requises.

Une décision écrite résumant la preuve entendue et expliquant les modalités d'application de la Loi est rendue. Une décision finale peut inclure une ordonnance intimant à une partie de verser une indemnité à l'autre partie, de cesser la pratique ou le comportement interdit, d'adopter un programme visant un large groupe de personnes, de présenter des excuses, ou toute autre mesure que le Tribunal estime indiquée. Les ordonnances du Tribunal sont exécutoires par l'entremise de la Cour de justice du Nunavut.

Arnoayok Alookee est née sur le territoire inuit à proximité de Taloyoak à la fin des années 1940 et demeure très attachée à la terre. Cette arrière grand-mère fait sans cesse la promotion de saines relations familiales. Arnoayok est directrice générale du centre d'hébergement pour femmes Inniutit de Taloyoak et membre des organismes suivants : le Conseil Qulliit de la condition féminine du Nunavut, l'Organisation nationale de la santé autochtone, l'Association des sages-femmes du Nunavut, le Comité de bien-être communautaire et le Comité de justice de Taloyoak. Elle est coauteure du livre I*nuit Dolls: Reminders of a Heritage*.

[1] *À compter du 1er avril 2009, les intimés auront 60 jours pour répondre à une notification (règle 15).*

Nombre de notifications et de demandes d'information reçues au cours de la période visée par le rapport annuel

Le Tribunal note toutes les demandes d'information et les notifications portées à l'attention de son personnel. Au cours de la période visée par le présent rapport, le Tribunal a reçu 7 notifications, ce qui représente une diminution de 30 % et 34 demandes d'information, ce qui représente une diminution de 61 % par rapport à la période précédente. Les paragraphes qui suivent contiennent un résumé des activités du Tribunal.

Le Tableau 1 donne un aperçu des activités Tribunal depuis sa création. Le Tribunal a entrepris 10 médiations. Cinq de ces médiations ont été fructueuses. Les parties aux cinq autres dossiers de médiation ont choisi de régler leur différend à l'extérieur du processus institué par le Tribunal. Chacun de ces dossiers a été réglé à la satisfaction des parties.

Le Tribunal n'a tenu aucune audition à ce jour puisque les parties ont accepté de participer au processus de médiation, éliminant ainsi le besoin de tenir des auditions. Le Tribunal a connu un taux de succès de 100 % des cas de médiation entrepris.

Le nombre de cas a diminué de 10 % au cours de l'exercice et est ainsi le plus bas depuis la création du Tribunal. Cette diminution peut être attribuée au fait que le Tribunal compte maintenant tous ses membres et que plusieurs décisions ont été prises lors de nos rencontres en personne.

Le Tableau 3 résume l'état de toutes les notifications reçues depuis le 4 novembre 2004. Le nombre de décisions en instance a diminué de 10 % au cours de la période couverte par le présent rapport.

Le Tribunal a tenu deux rencontres en personne au cours de l'exercice. La plus grande partie de ces rencontres a été consacrée à la rédaction de décisions en vertu de la partie 4, ce qui a permis de diminuer le nombre de décisions en instance. Les membres du Tribunal ont ainsi pu discuter entre eux au sujet des défis liés à la rédaction des décisions.

Le plus grand défi du Tribunal concernant le traitement des notifications est lié à l'équilibre qui doit être atteint entre ses responsabilités et les engagements personnels et professionnels de ses membres. À la suite de la démission récente du membre du Tribunal pour la région de Kivalliq, les dossiers ont dû être redistribués aux quatre autres membres jusqu'à ce qu'un nouveau représentant de Kivalliq soit nommé.

Le temps moyen requis pour rendre une décision en vertu de la partie 4 est d'un peu plus d'un an comme cela est illustré au Tableau 4. Idéalement, les décisions devraient être rendues dans un délai de six mois.

Le Tableau 4 illustre la durée pendant laquelle un dossier est ouvert et actif devant le Tribunal. La durée totale représente le temps écoulé entre le moment de l'ouverture et de la fermeture d'un dossier. Le temps

Tableau 1 : Activité pendant les périodes couvertes par les rapports annuels

	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2004-2006[2]	Total
Notifications	7	10	17	17	51
Demandes d'information	34	88	78	112	312
Médiations	2	4	2	2	10
Audiences	-	-	-	-	-

[2] *Les exercices 2004-2005 et 2005-2006 ont été combinés pour un total de 17 mois.*

Tableau 2 : Résumé du nombre de cas

Exercice	Total	Ouvert	%
2008-2009	51	24	47 %
2007-2008	44	25	57 %
2006-2007	34	27	79 %
2004-2006	17	11	65 %

Tableau 3 : État de la progression des notifications

Stage	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2004-2006*	Total	%
Demande						
Demande de réponse	3				3	6 %
Examen en vertu de la partie 4	3	4	5	1	13	25 %
Demande de retrait					0	0 %
Médiation		4	2	2	8	16 %
Dossiers inactifs			1	3	4	8 %
Rejet de la notification	1	2	5	2	10	20 %
Retrait			4	5	9	18 %
Dossiers réglés				4	4	8 %
Total	**7**	**10**	**17**	**17**	**51**	

requis pour rendre une décision en vertu de la partie 4 est calculé à compter de la date où le dossier est reçu par un membre qui doit rendre une décision en vertu de la partie 4 et la date de la décision.

Lorsque la décision en vertu de la partie 4 est rendue, le prochain défi consiste à fixer une date pour les procédures en vue d'un règlement, ce qui n'est pas toujours facile puisque nous devons souvent fonctionner dans trois fuseaux horaires. Toutefois, malgré ce défi, les commentaires formulés par les parties indiquent que les séances de médiation par téléconférence se sont avérées productives et satisfaisantes. L'utilisation de la méthode de téléconférence n'a pas gêné les séances et n'a pas empêché la pleine participation des parties.

Le processus de règlement est composé de trois étapes : la séance préalable à la médiation au cours de laquelle toutes les parties, le médiateur et le membre du Tribunal se rencontrent pour fixer la date de la séance préliminaire à la médiation, la séance préliminaire à la médiation et finalement la médiation. À ce jour, le Tribunal a orchestré dix processus de règlement. Cinq de ces processus ont mené à un règlement du dossier. Les parties impliquées dans les cinq autres procédures ont choisi d'en venir à une entente de règlement entre eux à l'extérieur du processus du Tribunal.

Tableau 4 : Délai entre le moment du dépôt et la décision (en années)

Exercice	Durée totale	Décisions
2008-2009	1,73	0,91
2007-2008	1,39	0,76
2006-2007	0,95	0,57
2004-2006	0,77	0,46

LIEUX OÙ SE PRODUISENT LES ACTES DE DISCRIMINATION ALLÉGUÉS

Les notifications reçues provenaient de divers endroits au Nunavut. Le nom des communautés n'est pas divulgué afin de protéger l'identité des plaignants et des intimés. Certaines notifications ont été déposées par des individus qui ont quitté le Nunavut ou qui s'apprêtent à quitter le Nunavut.

Le Bureau du Tribunal a reçu des demandes d'information de divers endroits au Canada. Le nombre de demandes d'information provenant de la région de Kivalliq peut paraître élevé, puisque les résidents de Coral Harbour ont un accès direct au Bureau.

La majorité des personnes ayant présenté des demandes d'information ont indiqué qu'elles avaient entendu parler du Tribunal dans des publications affichées dans le bureau de hameau de leur communauté.

Tableau 5 : Lieux où se produisent les actes de discrimination allégués

	2008-2009		2007-2008		2006-2007		2004-2006*		Total		NU
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%
Baffin	6	86 %	5	50 %	10	59 %	10	59 %	31	61 %	53 %
Kivalliq			5	50 %	6	35 %	4	24 %	15	29 %	28 %
Kitikmeot	1	14 %					3	18 %	4	8%	18 %
Non Nunavut					1	6 %			1	2 %	
Total	**7**		**10**		**17**		**17**		**51**		

Types de discrimination allégués

Le motif le plus fréquemment mentionné dans les notifications reçues en 2008-2009 avait trait à la source de revenu légitime, suivi de la déficience, de l'ascendance, du lieu d'origine et de l'âge. Dans l'ensemble, la race est le motif le plus fréquemment invoqué suivi par l'origine ethnique et la déficience.

Vingt-neuf pour cent (29 %) de toutes les demandes ne sont pas couvertes par la Loi. Voici quelques exemples de motifs non couverts par la Loi : congédiement injustifié, perte d'emploi en raison d'accusations criminelles, plaintes à l'encontre d'un organisme du gouvernement du Canada comme Poste Canada. Un certain nombre de demandes d'information étaient liées à la conduite de la GRC.

Les contacts avec le Bureau du Tribunal se font surtout par téléphone et dans une moindre mesure par courriel. Aucune demande n'a été transmise par la poste ou par télécopieur.

Tableau 6 : Types de discrimination allégués dans les notifications

Motif allégué	2008-2009		2007-2008		2006-2007		2004-2006*		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre total de notifications	**7**		**10**		**17**		**17**		**51**	
Race	1	7 %	11	28 %	11	30 %	8	20 %	31	24 %
Origine ethnique			7	18 %	7	19 %	5	13 %	19	15 %
Déficience	2	13 %	6	15 %	6	16 %	4	10 %	18	14 %
Ascendance	2	13 %	1	3 %	1	3 %	5	13 %	9	7 %
Lieu d'origine	2	13 %	3	8 %	3	8 %	3	8 %	11	8 %
Couleur	1	7 %	2	5 %	2	5 %	3	8 %	8	6 %
Sexe			2	5 %	2	5 %	3	8 %	7	5 %
Croyance			1	3 %	1	3 %	3	8 %	5	4 %
Âge	2	13 %	2	5 %	2	5 %	1	3 %	7	5 %
État familial	1	7 %	2	5 %	2	5 %	1	3 %	6	5 %
Source de revenu légitime	3	20 %					2	5 %	5	4 %
Citoyenneté							1	3 %	1	1 %
Harcèlement			1	3 %					1	1 %
Grossesse			1	3 %					1	1 %
Religion							1	3 %	1	1 %
État de personne condamnée puis réhabilitée										0 %
Orientation sexuelle	1	7 %							1	1 %
Total	**15**	**100 %**	**39**	**100 %**	**37**	**100 %**	**40**	**100 %**	**131**	**100 %**

Tableau 7 : Types de discrimination allégués dans les demandes d'information

	2008-2009		2007-2008		2006-2007		2004-2006*		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre total de demandes d'information	**34**		**88**		**78**		**112**		**312**	
Non couvert	10	29 %	42	39 %	39	42 %	25	17 %	116	30 %
Non indiqué	16	46 %	19	17 %	22	24 %	26	18 %	83	22 %
Déficience	1	3 %	1	1 %	3	3 %	23	16 %	28	7 %
Origine ethnique	1	3 %	5	5 %	2	2 %	18	12 %	26	7 %
Harcèlement		0 %	6	6 %	5	5 %	12	8 %	23	6 %
Sexe	2	6 %	12	11 %	6	7 %	10	7 %	30	8 %
Race		0 %	6	6 %	5	5 %	8	5 %	19	5 %
Ascendance	1	3 %	1	1 %	2	2 %	5	3 %	9	2 %
État familial		0 %	3	3 %	3	3 %	2	1 %	8	2 %
Grossesse	1	3 %	4	4 %	1	1 %	3	2 %	9	2 %
Religion	1	3 %	1	1 %	1	1 %	3	2 %	6	2 %
Âge		0 %	3	3 %	1	1 %	2	1 %	6	2 %
Couleur		0 %	2	2 %			3	2 %	5	1 %
Source de revenu légitime		0 %	1	1 %			3	2 %	4	1 %
Lieu d'origine		0 %	1	1 %	1	1 %	2	1 %	4	1 %
Citoyenneté	2	6 %	2	2 %			1	1 %	5	1 %
Croyance		0 %					1	1 %	1	0 %
État de personne condamnée puis réhabilitée		0 %					1	1 %	1	0 %
Orientation sexuelle		0 %			1	1 %			1	0 %
Total**	**35**	100 %	**109**	100 %	**92**	100 %	**148**	100 %	**384**	100 %

Activités au cours desquelles se sont produits les actes allégués

Encore une fois, la majorité des actes de discrimination allégués dans les notifications et les demandes d'information se sont produits pendant la recherche d'un emploi ou sur les lieux de travail.

Table 8: Alleged Act Occurred While

	08-09		07-08		06-07		04-06*		Total	
Activity	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Work or Seeking Work	6	86%	14	82%	8	80%	10	59%	38	75%
Membership	0	0%	1	6%			4	24%	5	10%
Seeking Services & Goods	1	14%	2	12%	2	20%	3	18%	8	16%
Tenancy										
Publications										
Filing										
Total	**7**	**100%**	**17**	**100%**	**10**	**100%**	**17**	**100%**	**51**	**100%**

Table 9: Inquiry Occurred While

	08-09		07-08		06-07		04-06*		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Work or Seeking Work	9	26%	36	41%	45	58%	69	63%	159	60%
Membership			0	0%	0	0%	1	1%	1	0%
Seeking Services & Goods	3	9%	8	9%	7	9%	10	9%	28	11%
Tenancy			1	1%			4	4%	5	2%
Publications					1	1%		0%	1	0%
Filing							2	2%	2	1%
Not Given	21	62%	25	28%						
Not Covered	1	3%	18	20%	25	32%	24	22%	68	26%
Total Inquiries	**34**	**100%**	**88**	**100%**	**78**	**100%**	**110**	**100%**	**264**	**100%**

Rosie Ell-Tanuyk-Ell et Arnoayok Alookee en discussion lors de l'atelier sur les principes de droit administratif tenu en avril 2009.

Observations

Les auditions doivent respecter les règles de la Loi sur les enquêtes publiques. Le Tribunal n'a pas encore tenu d'audition à ce jour, et les affaires qu'ils traitent n'ont pas donc pas été rendues publiques. Toutes les questions présentées au Tribunal demeurent confidentielles jusqu'à ce qu'une audition soit programmée. Les auditions sont publiques et les décisions rendues font partie du domaine public.

Le personnel du Tribunal a noté que le manque d'interactions face à face avec les parties et le grand public constituait un important défi. À moins que les notifications proviennent de Coral Harbour, aucun contact en personne n'a lieu avec les parties pendant le traitement du dossier par le Tribunal. De plus, les échanges entre les membres du Tribunal, les conseillers juridiques et les membres du personnel se font souvent par téléconférence.

Une pleine page publicitaire incluant notre logo a été publiée dans les journaux afin de souligner la Journée internationale des droits de la personne. Le Bureau a connu une légère augmentation des demandes d'information à la suite de la publication de cette annonce.

Peu importe où serait situé le Tribunal, les défis mentionnés dans les paragraphes précédents seront toujours présents compte tenu de la faible population de chaque communauté du Nunavut. Sauf à Iqaluit, moins de 10 % de la population pourrait avoir des contacts en personne avec les services du Tribunal.

Le mandat actuel du Tribunal ne comprend pas de volet de sensibilisation du public. Ce mandat relève de la Commission des services juridiques du Nunavut (art. 49). L'éducation et la sensibilisation de la population constituent la pierre d'assise de tout code des droits de la personne.

La Commission des services juridiques du Nunavut compte sur les services d'un avocat spécialisé en droit de la pauvreté qui se penche sur les questions juridiques autres que celles relevant du droit criminel ou du droit de la famille. Ce conseiller juridique a aidé de nombreuses personnes à déposer une notification.

Plusieurs plaignants ont mentionné au personnel qu'ils avaient été incapables d'obtenir les services d'un conseiller juridique capable de les aider dans le domaine des droits de la personne. En outre, plusieurs conseillers juridiques n'acceptent plus de nouveaux clients.

Au cours de l'exercice 2009-2010, le Tribunal publiera une trousse d'information à l'intention des hameaux, des écoles, des centres communautaires d'apprentissage et des chambres de commerce régionales pour n'en citer que quelques-uns. Cette trousse d'information comprendra des messages d'intérêt public pour diffusion dans les stations de radio communautaire, des affiches, des brochures, des guides et des formulaires de notification. Le Tribunal procédera également au lancement de son site Web.

AUTRES ACTIVITÉS

Le personnel du Tribunal a participé en 2008 à l'assemblée générale annuelle de l'Association canadienne des commissions et des conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui s'est tenue à St. Catherines en Ontario. Le personnel et les membres du Tribunal ont participé à un atelier de deux jours sur les principes de droit administratif parrainé par le ministère de la Justice du Nunavut.

Les membres et le personnel du Tribunal ont eu l'occasion de se rencontrer en personne à deux reprises à Iqaluit et à Vancouver au cours du dernier exercice. Lors de la visite à Vancouver le Tribunal a rencontré la présidente et le conseiller juridique de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique ainsi que le directeur général et le coordonnateur des communications de la Coalition des droits de la personne de la Colombie Britannique. Lors de ce séjour, les membres et le personnel du Tribunal ont également participé à un séminaire de deux jours offert par le Conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique et à une audition du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique.

Errol Fletcher offre à Heather MacNaughton, présidente de la Commission des droits de la personne de la Colombie Britannique, un présent de remerciement pour sa présentation concernant les recours possibles au Tribunal des droits de la personne de la Colombie Britannique. Avril 2009.

Renseignements financiers

Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut ne produit pas encore d'états financiers vérifiés indépendants de ceux du ministère de la Justice du Nunavut. Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVC) procède à la vérification annuelle de l'administration financière du GN, ce qui comprend les transactions du TDPN, puisque le GN administre le budget accordé pour le fonctionnement du TDPN. Cela ne signifie toutefois aucunement que le BVC a procédé à une vérification particulière de TDPN, ou qu'il a émis une opinion au sujet de ses états financiers.

Le GN fournit des fonctions de soutien au Tribunal incluant notamment le service de la paye pour tous les employés du TDPN, la comptabilité, les ressources humaines et les technologies de l'information pour le siège social du Tribunal. Le GN fournit également les locaux, les services d'entretien, de traduction et de télécommunication dans certains cas. Le coût de ces services n'a pas été estimé ou inclus dans les renseignements financiers.

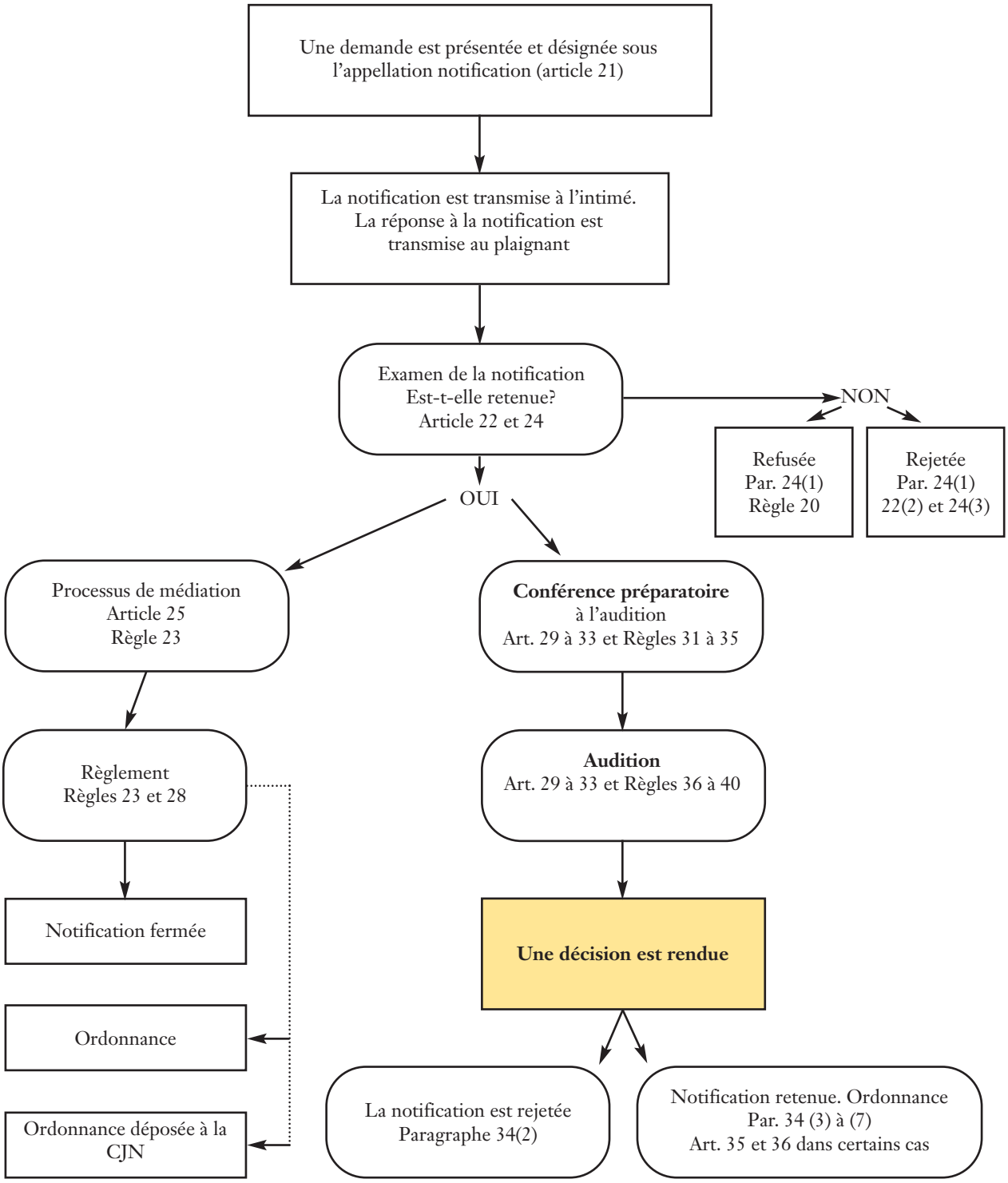
Un résumé du budget de fonctionnement et des dépenses du Tribunal tels qu'ils apparaissent dans les comptes publics du GN est présenté à titre informatif. Puisque toutes les transactions bancaires, les comptes créditeurs et les comptes débiteurs sont administrés par le GN, il est impossible de présenter un bilan ou un état des flux de trésorerie propre au Tribunal.

États financiers du TDPN 2008-2009

Description	Budget	Réel en date du 31 mars 2009	Réel en date du 31 mars 2008	Réel en date du 31 mars 2007
Rémunération et avantages sociaux	500 000	440 740	381 678	391 359
Déplacements et transport	45 000	116 285	95 752	26 478
Matériel et fournitures	10 000	50 558	12 478	10 612
Services acquis	15 000	27 446	22 909	8 713
Contrats de service	160 000	32 065	24 004	43 188
Frais et paiements	19 000	10 793	37 490	5 401
Autres dépenses	20 000	14 238	9 472	25 584
Total	**769 000**	**692 126**	**583 783**	**511 335**

Annexe 1 : Processus de notification

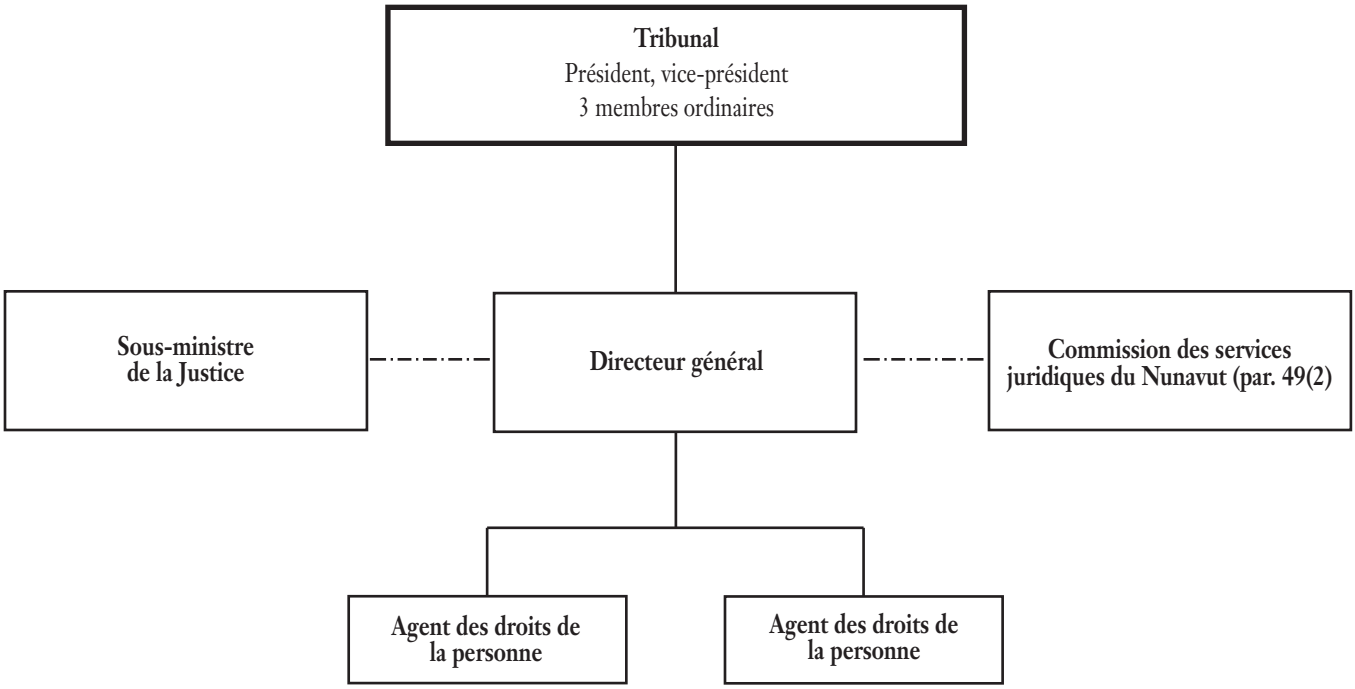
Processus de notification en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nunavut



Notes :

- *Lorsqu'il y a manquement à une entente de règlement, le Tribunal peut rendre une ordonnance.*
- *Toute partie concernée par une notification peut interjeter appel dans les 30 jours de la signification de la décision ou de l'ordonnance du Tribunal (article 38).*
- *Des recours spéciaux peuvent être entrepris en vertu de la partie 6.*

Annexe 2 : Organigramme du Tribunal des droits de la personne du Nunavut



Note:
indique un lien hiérarchique indirect.

Annex 3 :

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

But des règles de procédure

1. Ces règles ont pour but d'aider les Plaignants et les intimés à obtenir des décisions ou des ordonnances justes, équitables et en temps voulu de la part du Tribunal.
2. Les agents des droits de la personne peuvent être joints de 9 h à 17 h du lundi au vendredi pour aider les Plaignants et les intimés concernant l'utilisation de ces règles :

   Tribunal des droits de la personne du Nunavut
   C.P. 15
   Coral Harbour (Nunavut) X0C 0C0
   Téléphone : sans frais 1-866-413-6478
   ou 1-867 -925 - 8447
   Télécopieur : 1 – 867 – 925 – 8453
   nunavuthumanrights@gov.nu.ca

3. Ces règles doivent être respectées à moins d'instruction à l'effet contraire de la part du Tribunal.
4. Si une partie omet de respecter ces règles, le Tribunal peut rendre toute ordonnance ou décision qu'il juge appropriée selon les circonstances, incluant une ordonnance de paiements des frais.
5. Lorsque ces règles sont en conflit avec la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut (*la Loi*) ou de ses *Règlements*, la *Loi* ou les *Règlements*, selon le cas, ont préséance.

Culture et valeurs inuit

6. Le cas échéant, les présentes règles doivent être interprétées de manière à reconnaître et à accorder une attention spéciale à la culture et aux valeurs inuit qui régissent le mode de vie des Inuit.

Définitions

7. Les définitions qui suivent s'appliquent aux présentes règles :
   (a) « Accommodement » désigne l'adaptation des installations, des services et des procédures afin de répondre aux besoins d'individus ou de groupes d'individus;
   (b) « Plaignant » désigne toute personne qui remplit une notification transmise au Tribunal.
   (c) « Directeur général » désigne le gestionnaire des opérations du Tribunal.
   (d) « Agent des droits de la personne » désigne tout employé du Tribunal.
   (e « Médiation » désigne tout processus de résolution d'un problème autre qu'une audition, incluant des discussions et des négociations entre le plaignant et l'intimé, jugé acceptable par le Tribunal.
   (f) « Avis » désigne l'envoi par courrier recommandé à la dernière adresse connue d'une partie à moins que la signification à personne ne soit effectuée par une partie ou le Tribunal.
   (g) « Notification » désigne le dossier écrit présenté par un plaignant ou au nom d'un plaignant en vertu de l'article 21 de la Loi.
   (h) « Partie » désigne un plaignant ou un intimé ou toute autre personne décrite à l'article 28 de la Loi.
   (i) « Audition préliminaire » désigne une discussion organisée au préalable entre le Tribunal et les parties, généralement effectuée par téléphone.
   (j) « Demande préliminaire » désigne toute demande de redressement de quelque nature que ce soit présentée avant le début d'une audition en vertu de la partie 5 de la Loi.
   (k) « Dossier » désigne les documents qu'une partie à une audition accepte de présenter au Tribunal avant l'audience.
   (l) « Réponse » ou « réponse à une notification » désigne un dossier écrit produit en réponse à une notification reçue par le Tribunal.
   (m) « Intimé » désigne toute(s) personne(s) nommées dans une notification et qui est présumée avoir contrevenu à la Loi.
   (n) « Tribunal » désigne un ou plusieurs membres du Tribunal des droits de la personne nommés en vertu de l'article 16.

Notifications et réponses

8. Un plaignant peut présenter une notification et un intimé peut présenter une réponse personnellement ou avec l'aide d'une autre personne, incluant un agent des droits de la personne, de manière écrite ou orale.
9. Les notifications et les réponses peuvent être accompagnées d'un maximum de vingt (20) pages additionnelles de documents ou de dossier à leur appui.
10. Lorsqu'un plaignant ou un intimé reçoit de l'aide en vertu de la règle 8, la notification ou la réponse doit inclure l'information suivante :
    (a) un consentement signé et attesté de la part du plaignant ou de l'intimé;
    (b) le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et toutes autres coordonnées qui pourraient être requis par le Tribunal au sujet de la personne ayant fourni de l'aide.
11. Il est possible présenter une notification ou une réponse et de communiquer en anglais, en français ou en langue inuit avec le Tribunal.
12. La notification doit être déposée au Tribunal dans les deux (2) ans qui suivent la perpétration de la contravention reprochée en vertu de la Loi.
13. Lorsqu'une notification allègue une contravention à la Loi survenue plus de deux ans avant le dépôt de la notification, le Tribunal doit attirer l'attention de l'intimé sur ces allégations et, si l'intimé ne consent pas au dépôt de la notification, le Tribunal fixe une date qui doit être signifiée aux deux parties afin que le plaignant puisse présenter une demande de prolongation du délai de présentation d'une notification.
14. Le Tribunal doit signifier personnellement une notification aux intimés.
15. Une réponse doit être déposée au Tribunal dans les soixante (60) jours de la signification de la notification à l'intimé.
16. Avec la permission de toutes les parties, le directeur général peut prolonger le délai prévu pour le dépôt de tout document auprès du Tribunal. Lorsqu'une partie s'oppose à une telle prolongation, le Tribunal fixe une date qui doit être signifiée à l'autre partie pour la présentation d'une demande de prolongation de délai.
17. Un agent des droits de la personne ou le Tribunal peut demander à une partie de clarifier ou de compléter le contenu de la notification dans une période de temps raisonnable.
18. Le Tribunal confirme par écrit la réception de la notification et de la réponse, et fournit à l'intimé une copie de la notification du plaignant dûment remplie et au plaignant une copie de la réponse de l'intimé dûment remplie.
19. Avec la permission de toutes les parties, le directeur général peut autoriser un plaignant ou un intimé à modifier sa notification ou sa réponse. Si une partie s'oppose à de telles modifications, la partie demandant les modifications doit présenter au Tribunal une demande de permission de modifier sa notification qui doit être signifiée aux autres parties.

Confidentialité

20. Le contenu des dossiers tenus par le directeur ne peut être divulgué au public à moins d'une ordonnance ou d'une directive à l'effet contraire émise par le Tribunal.

Communications avec le Tribunal

21. Les plaignants et les intimés doivent immédiatement informer le Tribunal de tout changement relatif à leurs coordonnées incluant l'adresse postale,

le numéro de téléphone, le numéro de télécopieur et l'adresse courriel.

22. Lorsqu'un plaignant ou un intimé omet de répondre à une communication du Tribunal dans un délai raisonnable, le Tribunal peut transmettre les avis concernant toutes autres procédures à la dernière adresse connue de la partie.
23. Lorsqu'un Plaignant ou un intimé omet de répondre à un avis transmis par le Tribunal lui demandant de respecter une directive procédurale dans un délai imparti par le Tribunal, le Tribunal peut :
    (a) dans le cas d'un plaignant, rejeter la plainte conformément à l'alinéa 24(3)(a) de la Loi; ou,
    (b) dans le cas d'un intimé, fixer une date d'audition sans autre avis transmis à l'intimé.

Recours spéciaux

24. Un plaignant doit informer le Tribunal de toute demande présentée à un juge en vertu des articles 39 ou 40 de la Loi, et doit transmettre au Tribunal une copie de tout jugement, motifs de jugement ou ordonnance découlant d'une telle demande.

Décisions du Tribunal

25. Le Tribunal doit déposer au dossier et signifier aux parties à une notification une copie des motifs écrits concernant toute décision rendue conformément à la Partie 4 ou à la Partie 5 de la Loi.

Procédures de règlement

26. Le Tribunal peut tenter de régler les allégations contenues dans une notification en utilisant les moyens et les ressources qu'il juge appropriés, incluant la médiation.
27. Les parties à une plainte peuvent obtenir l'assistance de toutes les personnes qu'elles souhaitent pour les aider à tenter de régler une plainte, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Tribunal qui pourra exclure les personnes dont la présence n'est pas nécessaire ou appropriée pendant les procédures de règlement.
28. Les parties qui participent à des procédures de règlement (et toutes autres personnes participant à des procédures de règlement) sont réputées avoir consenti à l'application des règles suivantes :
    (a) les procédures de règlement entre les parties et les autres participants sont privées et confidentielles. Elles ne peuvent être divulguées à quiconque autre que les parties aux procédures de règlement ou utilisées dans toute autre instance que ce soit, incluant une instance judiciaire liée ou découlant d'une notification;
    (b) sous réserve du droit à la confidentialité, les parties doivent produire et se divulguer l'une à l'autre toute l'information, le matériel et les documents pertinents qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir de l'importance pour obtenir un résultat mutuellement satisfaisant dans le cadre des procédures de règlement.
29. Une ordonnance émise dans le cadre de procédures de règlement peut être déposée et exécutée de la même manière qu'une ordonnance émise à la suite d'une audition.

Retrait d'une notification

30. Un plaignant peut retirer, en tout ou en partie, une notification avec le consentement de l'intimé en complétant et en déposant le formulaire prescrit par le Tribunal en tout temps avant le début d'une audition.
31. Le dépôt de l'avis de retrait entraîne le retrait immédiat de la notification, en tout ou en partie, de la liste des dossiers actifs du Tribunal.
32. Le dépôt de l'avis de retrait constitue la décision définitive concernant la notification ou la partie de la notification visée par l'avis de retrait, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

Audition préliminaire

33. Le Tribunal peut demander aux parties de participer à une audition préliminaire dans le but de faciliter le règlement juste, équitable et rapide de la notification.
34. Le directeur général doit coordonner avec les parties les horaires des auditions préliminaires, et les parties ont l'obligation de communiquer de façon rapide et efficace avec le directeur concernant toutes les questions liées à la préparation et à la tenue des auditions préliminaires.
35. Le directeur général peut coordonner les horaires d'audition préliminaire et transmettre les avis d'audition préliminaire par courrier recommandé, par télécopieur, par courriel ou par téléphone, et peut modifier l'horaire ou retarder la tenue d'une audition préliminaire au besoin.
36. Le Tribunal peut organiser une audition préliminaire aux fins suivantes :
    (a) discuter du contenu de la notification et de la réponse et de la possibilité de simplifier ou de régler les allégations en tout ou en partie;
    (b) répondre à toutes questions procédurales soulevées par les parties;
    (c) discuter, diriger ou trouver un terrain d'entente au sujet des procédures qui seront utilisées avant et pendant l'audition, incluant :
        - la divulgation et la production de documents
        - l'échange des résumés des témoignages
        - la forme et la manière de transmettre des avis aux parties
        - la présence des témoins
        - la nécessité ou non de procéder à l'enregistrement de la preuve
        - toutes demandes préliminaires
        - la date, l'heure et le lieu de l'audition
        - le besoin d'accommodement pour une partie ou un témoin
        - le besoin d'auditions préliminaires additionnelles
37. Le Tribunal peut tenir des auditions préliminaires par téléphone, téléconférence, vidéoconférence ou toute autre manière choisie par le Tribunal.
38. Si une partie ne se présente pas à l'audition préliminaire après avoir reçu un avis d'audition préliminaire, le Tribunal peut procéder en l'absence de la partie qui ne se présente pas, et peut prendre des décisions ou émettre des ordonnances concernant l'audition.
39. Le Tribunal peut ajourner une audition préliminaire de sa propre initiative ou à la demande d'une partie.
40. À moins que le Tribunal décide de ne pas traiter une notification pour quelque raison que ce soit, la première audition préliminaire doit se tenir dans les 90 jours suivants la réception de la réponse de l'intimé.
41. Les auditions préliminaires, incluant celles où sont présentées les requêtes préliminaires, peuvent être enregistrées électroniquement à la demande du Tribunal ou en réponse à une demande d'une des parties.

Requêtes préliminaires

42. Une partie peut présenter une requête préliminaire au Tribunal avant la date d'audition fixée en vertu de la partie 5, en respectant les règles qui suivent :
    (a) en remplissant un formulaire de requête préliminaire qui doit être transmis au directeur général;
    (b) le directeur général doit signifier une copie de la requête préliminaire à toutes les parties et prendre les dispositions nécessaires avec le Tribunal et les parties afin de procéder à l'audition de la requête préliminaire;

(c) lorsque le directeur général est incapable de prendre les dispositions nécessaires avec les parties afin de procéder dans un délai raisonnable à l'audition de la requête préliminaire, le Tribunal peut signifier aux parties un avis les intimant de se présenter devant le Tribunal afin de statuer sur la requête préliminaire;
(d) Si une partie ne se présente pas à l'audition d'une requête préliminaire après avoir reçu avis de cette audition, le Tribunal peut procéder en l'absence de la partie qui ne se présente pas, et émettre les ordonnances ou les directives qu'il juge appropriées.

Auditions en vertu de la partie 5

43. Le Tribunal peut procéder à des auditions orales ou au moyen de tout autre processus ou procédure d'audition, incluant des observations écrites, des vidéoconférences ou des téléconférences, tel que convenu par les parties ou ordonné par le Tribunal.
44. Le Tribunal peut afficher ou diffuser des avis publics d'audition de la manière qu'il juge appropriée.
45. Lorsqu'une partie ne se présente pas à une audition pour laquelle elle a reçu signification de l'avis d'audition, le Tribunal peut procéder à l'audition en l'absence de la partie et rendre des décisions ou des ordonnances en se fondant sur la preuve présentée à l'audition.
46. Les auditions sont publiques à moins que le Tribunal, de sa propre initiative ou sur demande d'une partie, décide qu'il est justifié de tenir tout ou partie de l'audition à huis clos.
47. Les auditions peuvent être enregistrées électroniquement. Les parties peuvent obtenir copie de l'enregistrement des auditions sur cédérom en présentant une demande à cet effet au Tribunal.
48. Avant la tenue de l'audition ou au moment de celle-ci, le Tribunal peut établir les modalités de la tenue de l'audition. Sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, le Tribunal peut demander aux parties de déposer et d'échanger avant le début de l'audition des mémoires et la jurisprudence qu'elles souhaitent invoquer, assigner toute personne à comparaître devant lui, exiger la présentation de documents, de dossiers ou d'objets et faire prêter serment ou recevoir les affirmations solennelles.
49. Le Tribunal peut émettre à l'intention des parties et du public qui assiste aux auditions les directives ou les ordonnances qu'il juge nécessaires pour assurer le déroulement ordonné des procédures.
50. À moins que le Tribunal décide de ne pas traiter une notification pour quelque raison que ce soit, l'audition doit se tenir dans les 180 jours suivants la première audition préliminaire ou la fin des procédures de règlement, selon la première échéance.

Décisions et ordonnances du Tribunal

51. Les décisions et les ordonnances du Tribunal sont en vigueur à la date où elles sont prises ou émises à moins de spécification à l'effet contraire de la part du Tribunal.
52. Le Tribunal peut rendre des décisions ou des ordonnances signées en plusieurs exemplaires par les membres du Tribunal.
53. Un agent des droits de la personne ou le directeur général peut attester sous sa signature que des copies de documents originaux délivrées par le Tribunal sont des copies conformes, et que ces copies peuvent être déposées et utilisées dans le cadre d'une instance devant le Tribunal comme s'il s'agissait des documents originaux.
54. Le Tribunal peut corriger de sa propre initiative ou sur demande d'une partie, les erreurs techniques ou typographiques contenues dans une décision ou une ordonnance du Tribunal.

Signification de documents

55. À moins d'indication contraire dans les présentes règles ou d'entente entre les parties, tous les avis qui doivent être donnés ou tous les documents qui doivent être signifiés par le Tribunal ou une partie peuvent être signifiés à personne, par courrier recommandé, par courriel ou par télécopieur.
56. Nonobstant la règle 46, un agent des droits de la personne ou le directeur général peut, sur instruction du Tribunal, transmettre à une partie un avis verbal afin d'accélérer le déroulement de l'instance.
57. Une partie requise par le Tribunal de produire une preuve de signification doit le faire sous serment.

Modification des règles de procédure

58. Le Tribunal peut modifier ces règles de procédure de temps à autre selon les besoins. Il est possible d'obtenir un exemplaire des règles de procédure en vigueur auprès du Bureau du directeur des droits de la personne.

Annexe 4 :

Diverses publications sont disponibles sur demande. Toutes les publications sont disponibles en inuktitut, inuinnaqtun, anglais et français. La Loi sur les droits de la personne est disponible en 3 langues

Loi sur les droits de la personne du Nunavut
Renseignements généraux sur les droits de la personne au Nunavut
Processus de dépôt d'une notification
Règles de procédures

COORDONNÉES DE NOTRE BUREAU

Téléphone
Sans frais 1-866-413-6478
1-867-925-8447

Télécopieur
1-867-925-8453

Courriel
Nunavuthumanrights@gov.nu.ca

Adresse postale
Tribunal des droits de la personne du Nunavut
CP 15
Coral Harbour (Nunavut) X0C 0C0

PO Box 15
Coral Harbour, NU X0C 0C0
1 867 925 8447
1 866 413 6478
1 867 925 8453

nunavuthumanrights@gov.nu.ca
www.NHRT.ca