





# Lettre de présentation

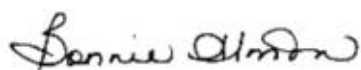
14 septembre 2012

L'honorable Daniel Shewchuk  
Ministre de la Justice  
Assemblée législative  
C.P. 1200  
Iqaluit, NU X0C 0C0

Monsieur,

C'est avec grand plaisir que je vous présente, monsieur le 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 2011.

Le tout respectueusement soumis,



Bonnie Almon  
Présidente

Assemblée générale annuelle 2011, à Iqaluit, le 5 juillet 2011. Le Tribunal s'est réuni pour passer en revue les activités, buts et objectifs de l'exercice précédent et établir des prévisions pour l'exercice 2012-13. Assis (de gauche à droite): Alan Weeks, Gary Zagerman (audiotypiste), Bonnie Almon, Errol Fletcher, Louise Haulli, Marion Love et Reema Khawja. Absents : Rosie Tanuyak-Ell et Leo Angootealuk.





# Table des matières

Message de la présidente .....	5
Qu'est-ce que la Loi sur les droits de la personne du Nunavut? .....	6
Qu'est-ce que la discrimination? .....	6
Qu'est-ce qu'un tribunal? .....	6
Que puis-je faire si je crois qu'il y a eu contravention à mes droits? .....	7
Comment puis-je présenter une plainte pour discrimination? .....	7
Qu'est-ce qu'un « agent des droits de la personne? » .....	7
Que se passe-t-il après le dépôt de ma notification? .....	8
Nombre de notifications et de demandes d'information reçues .....	9
Lieux où se produisent les actes allégués de discrimination .....	10
Types de discrimination allégués .....	11
Audiences .....	14
Autres observations .....	14
Autres activités .....	14
Annexe 1: État des résultats d'exploitation .....	15
Annexe 2: Processus de notification .....	18
Annexe 3: Organigramme du TDPN .....	19
Annexe 4: Règles de procédure .....	20
Annexe 5: Publications et Coordonnées .....	23



# Message de la présidente

La Loi sur les droits de la personne du Nunavut est entrée en vigueur le 4 novembre 2004. Cette Loi établissait le Tribunal à titre de modèle d'accès direct en matière de droits de la personne. Nous vous présentons notre sixième rapport pour la période commençant le 1er avril 2011 et se terminant le 31 mars 2012.

Au cours de cette période, le Tribunal a tenu sa première et sa deuxième audience. La première audience a eu lieu à Iqaluit, en juillet 2011. La deuxième audience a été également tenue à Iqaluit, en décembre.

Martin Kreelak a démissionné au cours de l'exercice. En outre, le mandat de notre ancien président, Errol Fletcher, est arrivé à échéance. Au 31 mars 2012, les membres toujours en poste sont Louise Hauli, Alan Weeks et moi-même. Un appel de candidatures de nouveaux membres a été lancé le 30 mars 2012. Nous sommes sûrs de compter deux nouveaux membres au conseil d'ici le mois de juin.

Nous avons tenu notre assemblée générale annuelle à Iqaluit, le 6 juillet, en présence de quatre des cinq membres. Nous avons passé en revue nos procédures d'audience, règles de procédure et d'autres questions administratives.

Le personnel a fait état d'une augmentation des notifications et demandes déposées. On a assisté à une augmentation importante des demandes au cours du dernier trimestre de l'exercice. La moitié des demandes reçues au cours de l'exercice 2011-2012 l'ont été au cours du dernier trimestre. Nous croyons que la couverture médiatique qui a résulté des deux audiences a contribué à cette augmentation.

Le ministère de la Justice a mené un examen législatif et des processus du Tribunal. Nous attendons avec impatience de prendre connaissance du rapport et de mettre en œuvre les changements recommandés. Cet examen est le premier mené à terme depuis la création du Tribunal.

Enfin, je souhaite féliciter notre personnel et notre conseiller juridique pour leur dévouement et leur engagement. L'effectif des membres du Tribunal a changé considérablement au cours des sept dernières années, mais notre personnel est demeuré constant. Sa connaissance des affaires du Tribunal est inestimable.

En conclusion, je souhaite remercier Errol pour son dévouement et pour le leadership qu'il a démontré au cours de son mandat de quatre années à titre de président du Tribunal.

Bonnie Almon  
Présidente intérimaire



Au cours des trois dernières années, madame Almon a été directrice du bien-être communautaire du hameau de Kugluktuk. Elle est également juge de paix et coroner du Nunavut. Madame Almon est également active dans des organismes communautaires à titre de membre du Comité de justice et de membre du conseil de l'Association de l'habitation de Kugluktuk. Bonnie est titulaire d'un baccalauréat en travail social. Elle apporte sa vaste expérience diversifiée en justice sociale et en droits de la personne.



ᓄᓇᓂᓴᑦ ᑭᓄᓂᓂᓴᓄᓄᓄᓄ ᓴᓄᓄᓄᓂᓴᓄᓄᓄᓄ ᑭᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄ  
Nunavut Human Rights Tribunal  
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyayunut Ihuaqhaiiit  
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

[nhrt.ca](http://nhrt.ca)

## QU'EST-CE QUE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT?

Il s'agit d'une loi qui 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, aux commissions et aux bureaux publics, ainsi qu'à toute personne du Nunavut. Le défaut de pourvoir à l'égalité des chances est assujéti aux dispositions de la Loi.

L'application de la Loi se fait dans le cadre et le respect des principes 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 fondée sur le sexe)
- Un hôtel refuse de fournir une chambre à une mère célibataire avec deux enfants (discrimination fondée sur la situation familiale)

La Loi interdit la discrimination dans certains cas, dont voici quelques exemples :

- 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 d'habitation ou commerciaux; et
- Lors de la publication ou de la diffusion d'information ou de documents écrits.

La Loi prévoit divers motifs ou caractéristiques de discrimination qui sont interdits. Les dix-sept motifs sont regroupés comme suit :

- Race, couleur, ascendance, origine ethnique, citoyenneté et lieu d'origine sont cinq motifs étroitement reliés à l'identité culturelle de la personne
- Religion et croyance
- Âge
- Déficience
- Sexe et orientation sexuelle
- État matrimonial et état familial
- Grosse et adoption d'un enfant par un homme ou une femme
- Source de revenus légitime; et
- 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. Cinq personnes sont nommées pour un mandat de quatre ans. Au 31 mars 2012, le Tribunal était composé de trois membres, soient Louise Haulli, Alan Weeks et Bonnie Almon.

## 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'appliquer 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 agences créées 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, y compris 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. Les seuls autres tribunaux à accès direct sont en Ontario et en C.-B. 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 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, tel que Ressources humaines Canada ou le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien?
- 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 à 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?

Vous 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.

La personne 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**.

## 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, vous indiquer comment remplir le formulaire de notification et pour vous référer à un autre organisme au besoin. L'agent vérifiera également si le plaignant a des besoins spéciaux, comme les services d'un interprète. L'information transmise à un agent des droits de la personne ou au directeur est confidentielle.

Louise Hauuli réside à Igloolik où elle travaille à titre de coordonnatrice du bien-être communautaire pour le hameau. 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.



## 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; et
- 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. 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 si la plainte est 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; et
- 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.

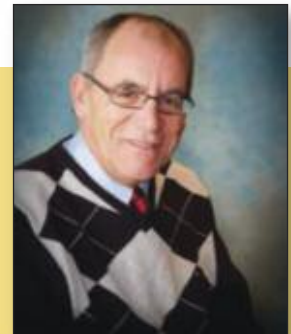
Le Tribunal peut tenter de procéder au règlement de la notification par l'entremise des membres du Tribunal, de médiateurs indépendants, d'ainés ou d'autres organisations. Le plaignant et l'intimé sont invités à participer à une médiation afin de régler le différend. Si la question est réglée et qu'il 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'audience de la notification. L'audience 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 audience 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.

Alan Weeks est né et a été élevé en Nouvelle-Écosse. Il a obtenu un diplôme en travail social de la NSCC. En Nouvelle-Écosse, il a été juge de paix pendant onze (11) ans, agent de probation, travailleur en service social individualisé pour la protection de l'enfance, et arbitre auprès de la Commission d'indemnisation des accidents du travail. Alan vit dans le Nord depuis maintenant trois ans, et il est actif dans la communauté. Il est vice-président de l'Autorité de district en éducation d'Iqaluit.



## 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 du 1er avril 2011 au 31 mars 2012, le Tribunal a reçu sept notifications et 60 demandes d'information. Cela représente une augmentation sept fois plus importante des notifications reçues au cours de l'exercice précédent. Le nombre de demandes d'information reçues a augmenté de 154 %.

	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total
Notifications reçues	7	1	5	7	44	64
Demandes d'information reçues	60	39	59	50	270	478
Procédures de règlement	2	3	1	2	8	16
Décisions arrêtées	9	13	14	13	31	80
Audiences préliminaires	3	6	1	-	0	10
Audiences	2	-	-	-	-	2

Le tableau 1 résume les activités du Tribunal au cours de la période du rapport.

Le nombre de cas n'a augmenté que de 1 % par rapport à ceux de l'exercice précédent. Bien qu'il y ait eu une augmentation du nombre de notifications reçues, plusieurs dossiers ont été fermés à mesure que les règlements étaient conclus, que les audiences étaient tenues et que les décisions relatives à la Partie 4 et portant sur la fermeture ou le refus des dossiers étaient rendues.

Exercice	Total	Ouvert	%
11-12	64	13	20 %
10-11	57	11	19 %
09-10	56	18	32 %
08-09	51	24	47 %
07-08	44	25	57 %
06-07	34	27	79 %
04-06	17	11	65 %

Au 31 mars 2012, seules trois décisions sont en instance. Le Tribunal a été en mesure de réduire considérablement les arriérés de décisions en vertu de la Partie 4 des exercices précédents.

Déposé en :	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total	%
Étape							
Demande	4					4	6 %
Demande de réponse	2					2	3 %
Examen en vertu de la Partie 4	1					1	2 %
Demandes de retrait							
Médiation			1			1	2 %
Inactifs			2		7	9	14 %
Rejetés		1	1	4	16	22	34 %
Retirés				2	1	3	5 %
Réglés					16	16	25 %
Audience préliminaire			1	1	1	3	5 %
Décision d'audience préliminaire en instance					1	1	2 %
Ordre d'audience en instance					1	1	2 %
Ordre d'audience émis					1	1	2 %
Total actifs	7	0	2	1	3	13	20 %
Total fermés	0	1	3	6	41	51	80 %
Total dossiers	7	1	5	7	44	64	

Le tableau 3 résume l'état de toutes les notifications reçues depuis le 4 novembre 2004.

Le nombre de décisions en instance est demeuré sensiblement le même que dans le rapport précédent.

Une demande d'appel relatif à une décision en vertu de la Partie 4, émise en 2010-2011, a été déposée auprès de la Cour de justice du Nunavut. Cette demande n'a pas encore été entendue.

Le temps moyen requis pour rendre une décision en vertu de la partie 4 est illustré au tableau 4. Les notifications de l'exercice courant n'ont pas été présentées au Tribunal pour les décisions en vertu de la Partie 4 au 31 mars 2011.

Exercice	Dépôts	Décisions
11-12	0.7	n/a
10-11	1	0.4
09-10	1.6	0.5
08-09	1.9	0.9
04-08	2.5	1
Tous - actifs	2.2	0.5
Tous- fermés	2.6	0.9
Tous les dossiers	2.5	0.9

Le tableau 4 illustre également la durée pendant laquelle le dossier est ouvert et devant le Tribunal. La durée est la période écoulée à compter de l'ouverture du dossier, jusqu'à sa fermeture. L'âge moyen des dossiers demeure constant par rapport à la période précédente. Deux dossiers proviennent de l'exercice 2005-06.

Lorsque la décision en vertu de la partie 4 est rendue, le prochain défi consiste à fixer une date pour les sessions de médiation. Souvent, l'établissement de l'échéancier s'étend sur trois (3) fuseaux horaires. Toutefois, malgré cela, les commentaires reçus des parties indiquent que les sessions de médiation par téléconférence ont été très productives et satisfaisantes. L'utilisation des téléconférences n'a pas nui aux sessions, ni à la participation complète. Les parties ont également indiqué que les conférences de médiation préliminaire ont été très bénéfiques.

Déposé en	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total
<b>Nombre total de dossiers</b>	7	1	5	7	44	64
Médiations potentielles	-	0	2	1	27	30
Tentatives de médiation	-	-	2	1	24	27
Règlements	-	-	0	0	17	17
Règlements externes	-	-	0	0	8	8
Porter en audience			2			
Taux de réussite	n/a	n/a	0 %	0 %	71 %	61 %

Le tableau 5 présente le taux de réussite de la médiation dans le cadre de notre processus. Trois tentatives de médiation se sont traduites par l'établissement d'une date d'audience. Une audience a été ajournée à la demande des parties. Un règlement a été conclu et l'audience a donc été annulée.

## LIEUX OÙ SE PRODUISENT LES ACTES DE DISCRIMINATION ALLÉGUÉS

Les notifications ont été déposées dans toutes les régions du Nunavut. La ventilation par communauté n'est pas divulguée afin de protéger l'identité des plaignants et des intimés. Souvent, les notifications sont déposées par des personnes qui ont quitté le Nunavut ou qui s'apprentent à quitter le Nunavut.

À nouveau, la majorité des actes de discrimination allégués sont survenus dans la région de Baffin. Au cours de cette période de rapport, un nombre disproportionnellement plus élevé a été reçu de Baffin.

	11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total		NU
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Baffin	6	86 %			5	100 %	6	86 %	25	57 %	42	66 %	53 %
Kivalliq	1	14 %							15	34 %	16	25 %	28 %
Kitikmeot	0		1	100 %			1	14 %	3	7 %	5	8 %	18 %
Extérieur du Nunavut	0								1	2 %	1	2 %	
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	<b>5</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>	

Un nombre presque équivalent des demandes a été reçu des régions de Kivalliq et de Baffin. Le nombre de demandes provenant de Kitikmeot a décliné.

La majorité des personnes ayant déposé des demandes et des demandeurs ont fait valoir qu'elles ont obtenu de l'information sur le Tribunal dans des publications affichées dans les bureaux et les entreprises de leur communauté.

## TYPES DE DISCRIMINATIONS ALLÉGUÉS

La déficience est le motif qui a été le plus fréquemment évoqué comme motif de discrimination dans les notifications qui ont été déposées au cours de l'exercice 2011-2012. Globalement, la race est le motif de discrimination le plus souvent soulevé, suivi de la déficience et de l'origine ethnique.

**Tableau 7 : Lieu où est survenu l'acte présumé dans la requête**

	11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total		NU
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
<b>Nombre total de notifications</b>	<b>60</b>		<b>39</b>		<b>59</b>		<b>50</b>		<b>258</b>		<b>466</b>		
Baffin	28	47 %	12	31 %	31	53 %	16	32 %	17	31 %	104	40 %	53 %
Kivalliq	26	43 %	16	41 %	11	19 %	18	36 %	19	35 %	90	34 %	28 %
Kitikmeot	1	2 %	7	18 %	5	8 %	7	14 %	8	15 %	28	11 %	18 %
Extérieur du Nunavut	2	3 %	3	8 %	3	5 %	5	10 %	6	11 %	19	7 %	
Non divulgué	3	5 %	1	3 %	9	15 %	4	8 %	5	9 %	22	8 %	
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>	<b>59</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	<b>55</b>	<b>100 %</b>	<b>263</b>	<b>100 %</b>	

**Tableau 8 : Types de discrimination allégués dans les notifications**

	11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Nombre total de notifications</b>	<b>7</b>		<b>1</b>		<b>5</b>		<b>7</b>		<b>44</b>		<b>64</b>	
Âge					1	8 %	2	13 %	5	4 %	8	6 %
Ascendance			1	33 %					7	6 %	10	7 %
Citoyenneté					2	15 %			1	1 %	3	2 %
Couleur					2	15 %	1	7 %	7	6 %	10	7 %
Croyance									5	4 %	5	4 %
Déficience	4	50 %							16	14 %	22	15 %
Origine ethnique			1	33 %					19	16 %	20	14 %
État familial	1	13 %							5	4 %	7	5 %
Harcèlement									1	1 %	1	1 %
Source de revenus légitime	2	25 %							2	2 %	7	5 %
Condamnation ayant fait l'objet d'une réhabilitation			1	33 %							1	1 %
Lieu d'origine					3	23 %	2	13 %	9	8 %	14	10 %
Grossesse									1	1 %	1	1 %
Race	1	13 %			3	23 %	1	7 %	30	26 %	35	25 %
Religion									1	1 %	1	1 %
Sexe									7	6 %	7	5 %
Orientation sexuelle							1	7 %			1	1 %
Harcèlement-a.7.6												
Harcèlement-a.15												
Non couvert					2	15 %					2	1 %
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>	<b>13</b>	<b>100 %</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>	<b>116</b>	<b>100 %</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>

La déficience demeure la raison évoquée comme motif de discrimination, dans les demandes reçues par le Tribunal. Les motifs qui ne sont pas prévus par la Loi, tels que les relations employeur-employé, problèmes liés aux normes du travail et à la garde d'un enfant, représentent quarante-trois pour cent de l'ensemble des demandes. Le bureau redirigera les auteurs de ces demandes vers le Bureau de la conformité des normes du travail, Ressources humaines Canada (MRHC) et le ministère des Ressources humaines du GN.

Tableau 9 : Motifs indiqués dans les demandes												
	11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Total des requêtes</b>	<b>60</b>		<b>39</b>		<b>59</b>		<b>50</b>		<b>270</b>		<b>478</b>	
Âge	3	4 %	2	4 %					8	3 %	21	2 %
Ascendance	2	3 %	3	6 %	2	3 %	1	2 %	8	3 %	24	3 %
Citoyenneté							2	4 %	1	0 %	4	0 %
Couleur			3	6 %	2	3 %			3	1 %	11	1 %
Croyance			1	2 %	1	2 %			1	0 %	4	0 %
Déficience	3	4 %	4	8 %	6	9 %	5	10 %	33	11 %	84	10 %
Origine ethnique	5	7 %	2	4 %	3	5 %	1	2 %	21	7 %	53	6 %
État familial	4	6 %							9	3 %	22	3 %
Source de revenus légitime					1	2 %	1	2 %	3	1 %	8	1 %
État matrimonial												
État de personne condamnée puis réhabilitée												
Lieu d'origine					1	2 %	1	2 %	4	1 %	10	1 %
Grossess							2	4 %	7	2 %	16	2 %
Race	5	7 %	5	10 %	3	5 %			16	5 %	45	5 %
Religion							1	2 %	5	2 %	11	1 %
Sexe	4	6 %	3	6 %			3	6 %	22	7 %	54	6 %
Orientation sexuelle	1	1 %			1	2 %			1	0 %	4	0 %
Harcèlement-a.7.6			1	2 %	2	3 %	2	4 %	1	0 %	7	1 %
Harcèlement-a.15									3	1 %	6	1 %
Non couvert	29	43 %	18	37 %	34	53 %	30	58 %	82	27 %	275	33 %
Non divulgué	11	16 %	7	14 %	8	13 %	3	6 %	77	25 %	183	22 %
<b>Total**</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>	<b>305</b>	<b>100 %</b>	<b>842</b>	<b>100 %</b>

\*\*Le total peut excéder le nombre total de demandes, car une demande peut porter sur plus d'un motif de plainte à la fois.

Alan Weeks a prononcé un jugement portant sur la première audience du Tribunal, dans la cause Blanchette vs Vendetti, à Iqaluit, en juillet 2011.



## 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, au cours des deux exercices.

**Tableau 10 : Activités au cours desquelles se sont produits les actes allégués, selon les notifications**

	11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Au travail ou pendant la recherche d'un emploi	5	71 %	1	100 %	5	100 %	6	86 %	32	73 %	81	84 %
Adhésion									5	11 %	5	5 %
Recherche de services et de biens	1	14 %					1	14 %	7	16 %	9	9 %
Tenance à bail	1	14 %									1	1 %
Publications												
Dépôt d'une plainte												
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	<b>5</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 11 : Activités au cours desquelles se sont produits les actes allégués**

	11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Au travail ou pendant la recherche d'un emploi	40	67 %	25	42 %	35	59 %	27	54 %	153	57 %	433	58 %
Recherche d'adhésion									1	0 %	2	0 %
Recherche de services et de biens	5	8 %	1	2 %	2	3 %	7	14 %	20	7 %	55	7 %
Tenance à bail	3	5 %					2	4 %	5	2 %	15	2 %
Publications									1	0 %	2	0 %
Dépôt d'une plainte auprès du TDPN									2	1 %	4	1 %
Aucun des cas ci-dessus	12	20 %	13	22 %	22	37 %	14	28 %	88	33 %	237	32 %
<b>Total des demandes</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>	<b>39</b>	<b>66 %</b>	<b>59</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	<b>270</b>	<b>100 %</b>	<b>748</b>	<b>100 %</b>

## AUDIENCES

Le Tribunal a convoqué trois audiences au cours de la période de rapport.

### Audience no NU-01 : Blanchette v. Vendetti

Le Tribunal a tenu sa première audience en juillet 2011, à Iqaluit, dans le dossier Blanchette vs Vendetti. Le demandeur, Martin Blanchette, a déposé une plainte contre son ancien employeur, Cecil Vendetti, en décembre 2005, en vertu des articles 7 et 9 de la Loi. Monsieur Blanchette a allégué avoir fait l'objet de discrimination au travail, relative à sa déficience. L'intimé, non plus qu'un représentant de celui-ci, ne s'est pas présenté à l'audience.

En vertu de l'article 34 de la Loi, le Tribunal a donné un ordre de dédommagement pour compenser les pertes de salaire et les dépenses subies par M. Blanchette à cause de la discrimination. Une compensation pourrait également être accordée pour atteinte à la dignité, préjudice moral et atteinte à l'amour propre, liés à la discrimination. Monsieur Blanchette a uniquement demandé la compensation pour perte de salaire. Le Tribunal a donné l'ordre que M. Vendetti paie au demandeur, M. Blanchette, une somme de 19 500 \$. Indice de décision : Blanchette v. Vendetti, 2011 NHRT 1.

### Audience no NU-02 : Petaulassie v. Hameau de Cape Dorset

Une deuxième audience a été menée en décembre 2011, à Iqaluit. La notification a été déposée par Peter Petaulassie, alléguant un cas de discrimination par le Hameau de Cape Dorset survenu en janvier 2007. Monsieur Petaulassie a présenté des preuves démontrant qu'il avait été victime de discrimination pour des motifs d'état familial dans le cadre d'un concours d'embauche du Hameau de Cape Dorset tenu en mai 2005. Monsieur Petaulassie avait présenté sa candidature pour le poste de Directeur d'aréna/coordonnateur des loisirs auprès du Hameau. Trois personnes avaient présent leur candidature pour le poste. Un des candidats, William Sandoval, était le fils de la conjointe de fait du directeur des loisirs. C'est la candidature de M. Sandoval qui a été retenue.

Le Tribunal a constaté que M. Petaulassie avait les compétences requises pour occuper le poste de directeur d'aréna et que M. Sandoval n'était pas plus compétent que M. Petaulassie, mais avait obtenu le poste.

Il était un membre de la famille du directeur des loisirs, ce qui n'était clairement pas le cas de M. Petaulassie. La preuve déposée par M. Petaulassie n'a pas été réfutée par l'intimé. Le Tribunal a statué que M. Petaulassie n'avait pas bénéficié de l'égalité des chances dans le cadre du concours et que cela tenait au fait qu'il n'était pas apparenté à une personne qui travaillait chez l'employeur. Le Tribunal a estimé que cela constituait un cas de discrimination fondée sur l'état familial.

En vertu de l'article 34 de la Loi, le Tribunal a donné un ordre de dédommagement pour compenser les pertes de salaire ou les dépenses subies par M. Petaulassie et de compensation pour atteinte à la dignité, préjudice moral et atteinte à l'amour propre, liés à la discrimination. Le Tribunal a donné l'ordre au Hameau de Cape Dorset de payer à M. Petaulassie une somme de 20 314,89 \$. Indice de décision : Petaulassie v. Hameau de Cape Dorset 2011 NHRT 2.

### Audience no NU-03

Cette audience a été ajournée à la demande du demandeur. Les parties ont pu convenir d'un règlement. Le Tribunal a annulé l'audience et a fermé le dossier.

La tenue d'audiences est une façon très efficace d'exposer le public aux activités du Tribunal. Toutes les causes déposées auprès du Tribunal sont confidentielles, à moins qu'une audience ne soit convoquée. Les procédures des audiences sont publiques et les décisions rendues deviennent de notoriété publique.

## AUTRES OBSERVATIONS

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.

Le manque d'interaction en personne entre les clients et le Tribunal constitue un défi supplémentaire. Une attention particulière a été apportée à maintenir l'engagement du personnel et des membres. Sans égard au lieu où le bureau du Tribunal pourrait se trouver, ce problème demeure, compte tenu de la faible population de chacune des communautés du Nunavut. Iqaluit mise à part, moins de 10 % de la population du Nunavut aurait un accès direct aux services du Tribunal. Cet aspect soulève la question suivante : « Où est l'élément humain dans la gestion des droits de la personne? »

Actuellement, le mandat du Tribunal ne comprend pas l'éducation du public, et il ne devrait pas comprendre cet aspect non plus. L'éducation du public et la sensibilisation sont la responsabilité de la Commission des services juridiques du Nunavut (a. 49). L'éducation est le fer de lance de tout code des droits de la personne.

La Commission des services juridiques du Nunavut compte actuellement 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'il 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.

Tableau 12 : Représentation juridique

	Total	CJ	%
Demandeurs	65	7	11 %
Intimés	109	28	26 %
Total	174	35	20 %

Une partie sur cinq qui ont déposé des dossiers auprès du Tribunal est représentée par un conseiller juridique. Les demandeurs sont moins susceptibles d'être représentés par un conseiller juridique que les intimés. Cela est à l'image de la situation dans les autres régions administratives au Canada.

Six des sept demandeurs qui ont été représentés ont eu gain de cause. Un de ces demandeurs a choisi de retirer sa demande.

Seuls huit des cent neuf intimés qui étaient représentés (7 %) ont eu gain de cause devant le Tribunal.

## AUTRES ACTIVITÉS

Le personnel et les membres du Tribunal ont participé aux activités du Conseil canadien des tribunaux administratifs de 2011. Cette conférence a permis au personnel d'établir des liens de réseautage avec leurs collègues de diverses régions canadiennes.

Au cours de l'exercice, le personnel a pu participer aux activités de perfectionnement professionnel commanditées par le GN.



# Annexe 1 : État des résultats d'exploitation

## TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT

### ÉTAT D'EXPLOITATION

La firme comptable Mackay Landau Chartered Accounts a été retenue par le Tribunal des droits de la personne du Nunavut aux fins de l'offre permanente de production des états financiers n° 2009-12

Les états financiers de l'exercice terminé le 31 mars 2012 sont ici présentés. La direction est responsable de l'établissement et du maintien d'une structure et de procédures de contrôle adéquates pour la production des états financiers. La firme de vérificateurs, Mackay Landau a la responsabilité de se prononcer pour établir si les états financiers présentent équitablement, à tous égards importants, la situation financière, les résultats d'exploitation et les flux de trésorerie du Tribunal, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

Les politiques comptables suivies par le Tribunal sont conformes aux dispositions du manuel d'administration financière du gouvernement du Nunavut et comprennent les politiques comptables suivantes :

#### 1. Utilisation de prévisions

La préparation des états financiers du Tribunal requiert que l'établissement de prévisions et d'hypothèses fondées sur l'information disponible à la date des états financiers. Pour cette raison, les résultats peuvent différer de ces prévisions.

#### 2. Comptabilisation des produits

Les cotisations assujetties à des restrictions, liées à l'exploitation générale, sont reconnues comme des revenus pour l'exercice où les dépenses afférentes sont engagées. Les cotisations assujetties à des restrictions reconnues pour l'exercice où elles ont été reçues peuvent être raisonnablement prévues et leur perception est raisonnablement assurée.

#### 3. Méthode de la comptabilité d'exercice

L'état d'exploitation a été préparé en utilisant la méthode de comptabilité d'exercice.

#### Solde du fonds du gouvernement du Nunavut

	<u>2012</u>	<u>2011</u>
Solde d'ouverture	2 550 811 \$	1 894 708 \$
Produits	(602 191)	(689 039)
Cotisations retenues	602 191	689 039
Charges engagées au nom du Tribunal	0	689 039
Changements :		
Remboursement de TPS	(20 270)	11 737
Comptes débiteurs	(22)	22
Avantages postérieurs à l'emploi	(8 520)	(44 695)
Solde de fermeture	<u>2 521 999 \$</u>	<u>2 550 811 \$</u>

Les montants dus au gouvernement du Nunavut sont non productifs d'intérêts, non garantis et ne sont assujettis à aucune modalité de remboursement.

#### Tribunal des droits de la personne du Nunavut État d'exploitation Pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

	Budget 2012 (non vérifié)	2012	2011
<b>Revenus</b>			
Gouvernement du Nunavut	795 000 \$	602 191 \$	689 039 \$
<b>Charges</b>			
Publicité et publications	30 000	23 349	38 922
Conférences et traités	0	4 826	10 856
Achats d'équipement	10 000	8 419	10 902
Cotisations, adhésions et permis	5 000	37 249	2 639
Frais de fret et de messagerie	0	3 743	4 553
Frais pour conseils juridiques	90 000	65 203	76 854
Honoraires	80 000	27 906	33 854
Bureau	34 000	15 252	23 815
Autres	0	0	207
Salaires et avantages	436 000	349 506	414 374
Formation	0	0	1 658
Services de traduction	0	2 167	9 401
Déplacements, hébergement et frais accessoires	100 000	64 571	61 477
	<u>795 000 \$</u>	<u>602 191 \$</u>	<u>689 039 \$</u>
<b>Excédents des revenus (dépenses)</b>	<u>0 \$</u>	<u>0 \$</u>	<u>0 \$</u>

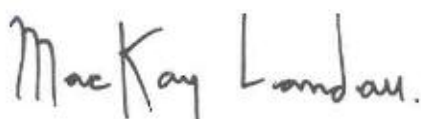


### **Opinion**

À notre avis, l'état des résultats d'exploitation du Tribunal des droits de la personne du Nunavut présente de façon juste, à tous égards importants, les revenus et les dépenses liés aux activités d'exploitation du Tribunal, conformément à la Loi sur les droits de la personne du Nunavut, pour l'exercice terminé le 31 mars 2012, et conformément aux normes comptables présentées à la Note 2 de l'état des résultats d'exploitation.

### **Rapport sur d'autres exigences légales et réglementaires**

Nous déclarons en outre, conformément à la Loi sur la gestion des finances publiques, qu'à notre avis, les registres comptables ont été adéquatement tenus par le Tribunal des droits de la personne du Nunavut, l'état des résultats d'exploitation étant ainsi conformes à ces registres, et les transactions soumises à notre examen sont, à tous égards, conformes aux pouvoirs que la loi confère au Tribunal des droits de la personne du Nunavut.

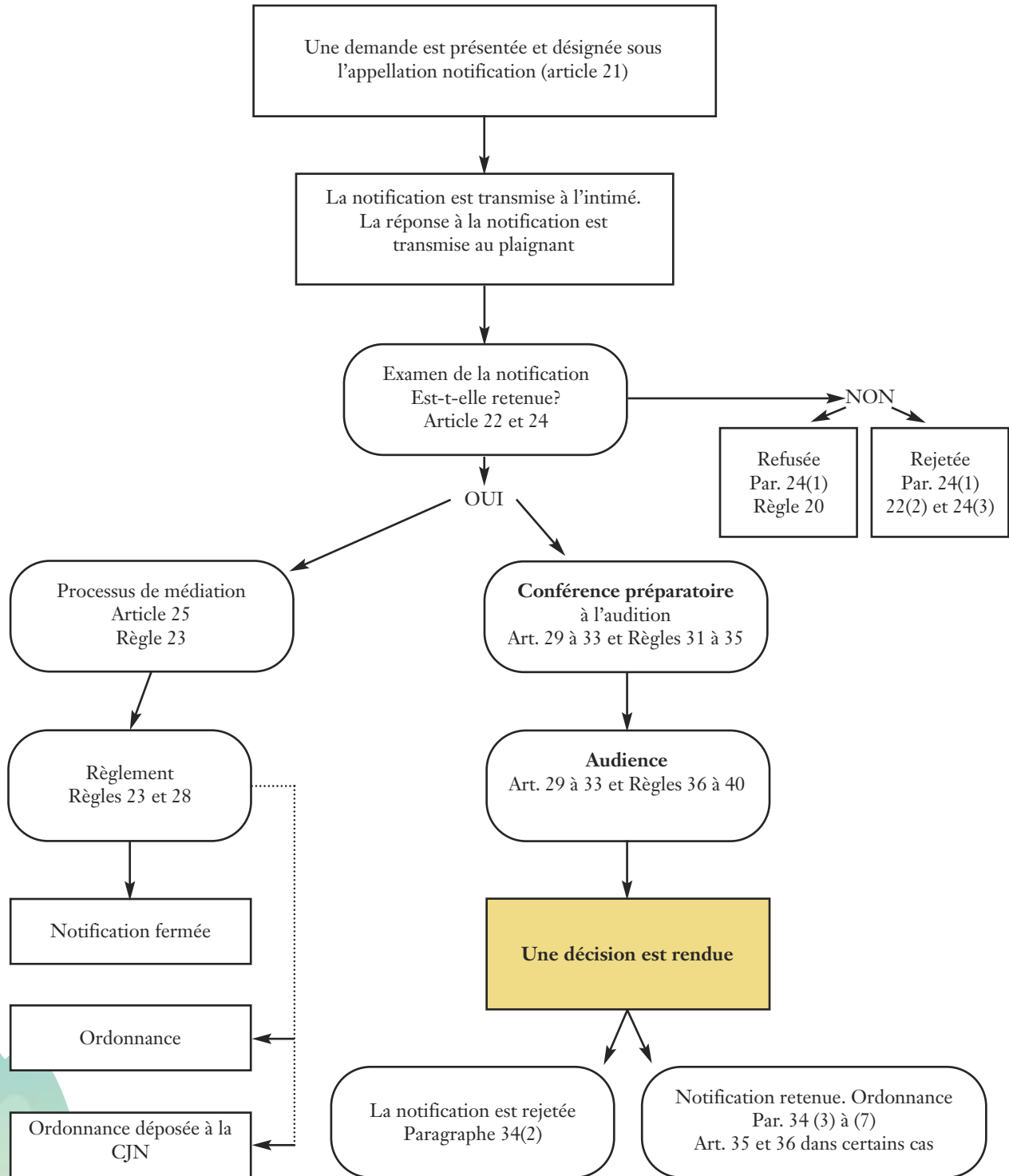


COMPTABLES AGRÉÉS

Iqaluit, Nunavut  
2 août 2012

# Annexe 2 : Processus de notification

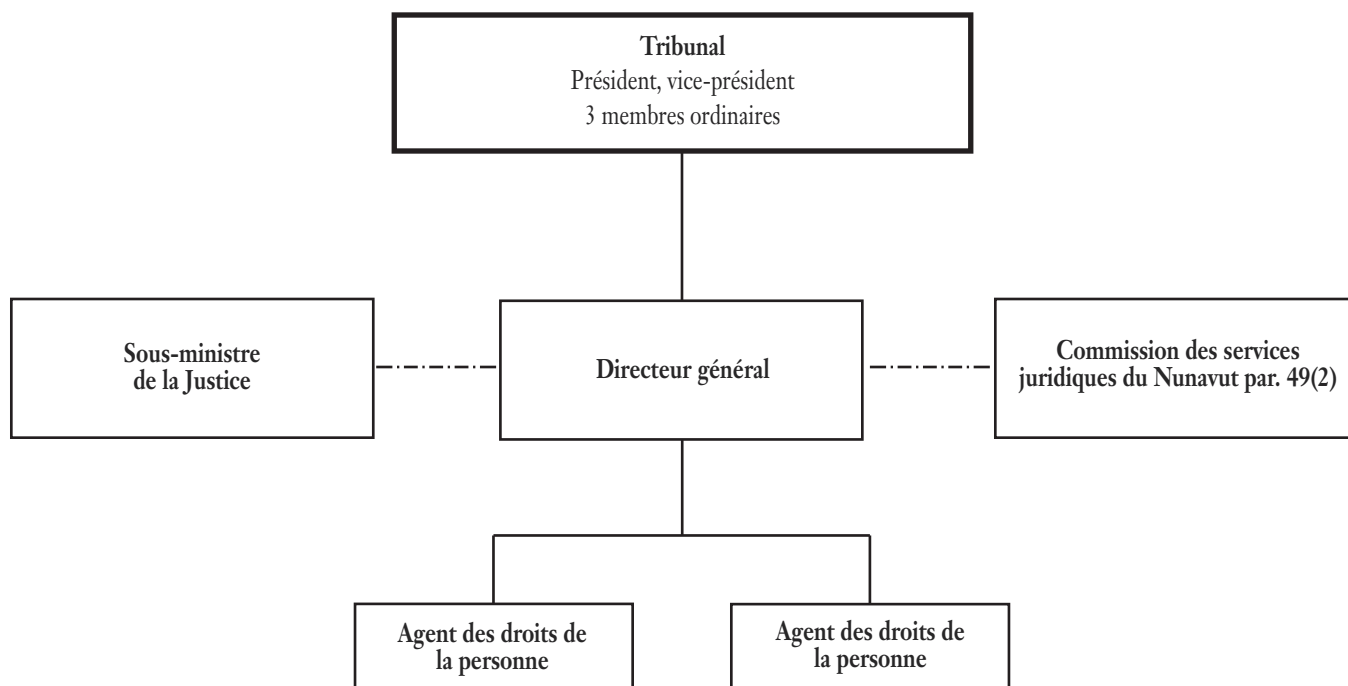
## Processus de notification en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nunavut



**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 3 : Organigramme du Tribunal des droits de la personne du Nunavut



Note:

- - - - - indique un lien hiérarchique indirect.

# Annexe 4 : Règles de procédure

## 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. Ces règles doivent être respectées à moins d'instruction à l'effet contraire de la part du Tribunal.
3. Si une partie omet de respecter ces règles, le Tribunal peut rendre toute ordonnance ou décision qu'il juge appropriée selon les circonstances, y compris une ordonnance de paiement des frais.
4. 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.

### Définitions

5. 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) « **Agent des droits de la personne** » désigne tout employé du Tribunal.
  - (d) « **Médiation** » désigne tout processus de résolution d'un problème autre qu'une audience, incluant des discussions et des négociations entre le plaignant et l'intimé, jugé acceptable par le Tribunal.
  - (e) « **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.
  - (f) « **Notification** » désigne le dossier écrit présenté par un plaignant ou au nom d'un plaignant en vertu de l'article 21 de la *Loi*.
  - (g) « **Partie** » désigne un plaignant ou un intimé ou toute autre personne décrite à l'article 28 de la *Loi*.
  - (h) « **Dossier** » désigne les documents qu'une partie à une audience accepte de présenter au Tribunal avant l'audience.

- (i) « **Réponse** » ou « **réponse à une notification** » désigne un dossier écrit produit en réponse à une notification reçue par le Tribunal.
- (j) « **Intimé** » désigne toute personne nommée dans une notification et qui est(ont) présumée avoir contrevenu à la *Loi*
- (k) « **Tribunal** » désigne un ou plusieurs membres du Tribunal des droits de la personne nommés en vertu de l'article 16.

### Notifications et réponses

6. 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.
7. Lorsqu'un plaignant ou un intimé reçoit de l'aide en vertu de la règle 6, 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.
8. Il est possible de présenter une notification ou une réponse et de communiquer en anglais, en français, en langue inuktitute ou inuinnaqtun avec le Tribunal.
- 9.1 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*.
- 9.2 **Lorsqu'une notification allègue une contravention à la Loi survenue plus de deux ans avant le dépôt de la notification, en dérogation de la période prévue par l'article 23 de la Loi, 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.**
10. Le Tribunal peut signifier une notification aux intimés personnellement ou par courrier recommandé. Si le courrier recommandé est choisi, la date de prise d'effet de la signification sera la **date à laquelle l'envoi aura été accepté à Postes Canada**, telle qu'affichée sur le site Web de Postes Canada.
11. Une réponse doit être déposée au Tribunal dans les soixante (60) jours de la signification de la notification à l'intimé.

12. 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.
13. 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.
- 14.1 **Les plaignants et les intimés doivent immédiatement informer le Tribunal de tout changement relatif à leurs coordonnées.**
- 14.2 **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.**
15. 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'audience sans autre avis transmis à l'intimé.
16. **Avec la permission de toutes les parties, le directeur général peut autoriser un plaignant ou un intimé à modifier sa notification ou sa réponse, ou à prolonger ou abrégé un délai prévu en vertu de ces Règles, par consentement mutuel ou en présentant une demande à cet effet auprès du Tribunal.**
17. **Le contenu des notifications et des réponses déposées ne sera pas divulgué au public par le Tribunal, jusqu'à ce qu'une audience soit ordonnée en vertu de l'article 27 (1) de la Loi.**

### Recours spéciaux

18. 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, motif de jugement ou ordonnance découlant d'une telle demande.

### Décisions du Tribunal

19. 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

20. 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.
21. 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.
22. 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;
  - (c) une entente résultant d'un processus de règlement instauré par le Tribunal devra être passée en revue par le Tribunal;
  - (d) le Tribunal peut exiger que les Parties consentent à une ordonnance établissant les modalités et conditions du règlement.
23. 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 audience.
24. Aucune disposition de cette section n'est destinée à empêcher les plaignants et les intimés à entreprendre des discussions en vue d'établir un règlement entre elles et à établir des ententes relatives à une notification. Toute entente est assujettie aux règles 22 (c) et (d) des présentes.
25. Lorsqu'une entente de règlement est établie entre les parties au sujet d'une notification, le plaignant peut demander par écrit de mettre fin aux procédures devant

- le Tribunal, sous réserve l'examen mené par le Tribunal en vertu de la règle 24.
26. Le Tribunal peut rejeter une demande de cessation des procédures reliées au règlement d'une notification dans les cas où, selon le Tribunal :
  - (a) l'entente de règlement ne couvre pas toutes les allégations énoncées dans la notification;
  - (b) certaines parties de la notification n'ont pas été réglées;
  - (c) **l'entente de règlement ne tient pas compte d'enjeux systémiques ou d'intérêt public découlant des allégations;**
  - (d) l'entente de règlement est abusive.
27. 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 audience.

## Audiences préliminaires

28. Le Tribunal peut demander aux parties de participer à une audience préliminaire dans le but de faciliter le règlement juste, équitable et rapide de la notification.
29. Sans limiter le caractère général de la règle 28, le Tribunal peut organiser une audience préliminaire pour :
  - (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) discuter du contenu du dossier, s'il y a lieu, qui a été remis au Tribunal avant l'audience;
  - (c) déterminer les procédures à utiliser avant et pendant l'audience, y compris (sans s'y limiter) la divulgation des documents et sommaires des témoins, la forme et la manière de produire des avis aux parties et d'exiger la présence des témoins, le besoin de noter la preuve et d'en connaître la nature, toute demande préliminaire ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'audience;
  - (d) déterminer si une des parties a besoin d'accommodements.
30. Le Tribunal peut tenir des audiences préliminaires par téléphone, téléconférence, vidéoconférence ou toute autre manière choisie par le Tribunal.
31. Si une partie ne se présente pas à l'audience préliminaire après avoir reçu un avis d'audience 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'audience.

32. Le Tribunal peut ajourner une audience préliminaire de sa propre initiative ou à la demande d'une partie.
33. À moins que le Tribunal décide de ne pas traiter une notification pour quelque raison que ce soit, la première audience préliminaire doit se tenir dans les 90 jours suivants la réception de la réponse de l'intimé.

## Requêtes préliminaires

34. Une partie peut présenter une requête préliminaire au Tribunal avant la date d'audience fixée, de la manière suivante :
  - (a) le plaignant préparera un formulaire de requête préliminaire qui doit être transmis au directeur;
  - (b) général;
  - (c) 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'audience de la requête préliminaire.

## Audiences

- 35.1 Le Tribunal peut procéder à des audiences orales ou au moyen de tout autre processus ou procédure d'audience, incluant des observations écrites, des vidéoconférences ou des téléconférences, tel que convenu par les parties ou ordonné par le Tribunal.
- 35.2 **Le Tribunal peut afficher ou diffuser des avis publics d'audience de la manière qu'il juge appropriée.**
36. Lorsqu'une partie ne se présente pas à une audience pour laquelle elle a reçu signification de l'avis d'audience, le Tribunal peut procéder à l'audience en l'absence de la partie et rendre des décisions ou des ordonnances en se fondant sur la preuve présentée à l'audience.
37. Les audiences sont publiques à moins que le Tribunal, de sa propre initiative ou sur demande d'une partie, décide qu'il est justifié de tenir toute l'audience ou une partie de l'audience à huis clos.

38. Les audiences ne seront pas enregistrées, à moins de demande contraire du Tribunal ou à moins qu'une partie prenne des dispositions acceptables à ses propres frais pour l'enregistrement et la transcription des procédures et en fournisse une copie au Tribunal et à l'autre partie.
39. Avant la tenue de l'audience ou au moment de celle-ci, le Tribunal peut établir les modalités de la tenue de l'audience. 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'audience 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.
40. Le Tribunal peut émettre à l'intention des parties et du public qui assiste aux audiences les directives ou les ordonnances qu'il juge nécessaires pour assurer le déroulement ordonné des procédures.
41. À moins que le Tribunal décide de ne pas traiter une notification pour quelque raison que ce soit, l'audience doit se tenir dans les **cent vingt (120) jours** suivant la première audience préliminaire.

#### Décisions et ordonnances du Tribunal

42. 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.
43. Le Tribunal peut rendre des décisions ou des ordonnances signées en plusieurs exemplaires par les membres du Tribunal.
44. 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.
45. 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

46. 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 en personne, par courrier recommandé, par courriel ou par télécopieur.
47. 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.
48. Une partie requise par le Tribunal de produire une preuve de signification doit le faire sous serment.

#### Culture et valeurs inuites

49. 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 inuites qui régissent le mode de vie des Inuits.



## Annexe 5 :

Diverses publications sont offertes sur demande.  
Toutes les publications sont offertes en langues inuktitute, anglaise, française et inuinnaqtun.

*Loi sur les droits de la personne du Nunavut*  
Renseignements généraux sur les droits de la personne du Nunavut  
Le processus de demande  
Règles de procédure

Communiquer avec notre bureau

### **Par téléphone**

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

### **Par télécopieur**

Sans frais 1-888-220-1011

### **Par courriel**


Nunavuthumanrights@gov.nu.ca

### **Par la poste**

Tribunal des droits de la personne du Nunavut  
C.P. 15  
Coral Harbour, NU X0C 0C0

Visitez notre site Web

[nhrt.ca](http://nhrt.ca)



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

**[nunavuthumanrights@gov.nu.ca](mailto:nunavuthumanrights@gov.nu.ca)**  
**[www.NHRT.ca](http://www.NHRT.ca)**