



ᓄᓇᑭᓴᑦ ᑭᓪᓰᑦᓂᓴᑦ ᐱᓴᓄᓂᑭᓴᑦᓂᓪ ᑭᓪᓰᑦᓂᓴᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyayunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

2015-2016

ᐱᓴᓄᓂᑭᓴᑦᓂᓪ ᑭᓴᑦᓂᓴᑦ
UKIUMUT TUHAQHITIT
ANNUAL REPORT
RAPPORT ANNUEL


Lettre de présentation

9 novembre 2016.

Monsieur,

Au nom du personnel et des membres du Tribunal des droits de la personne du Nunavut, c'est avec grand plaisir que je vous présente, monsieur le ministre de l'administration de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* le neuvième rapport annuel du Tribunal des droits de la personne du Nunavut, pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016.

Le tout respectueusement soumis



Bonnie Almon
Présidente



Table des matières

Message de la présidente	1
Qu'est-ce que la <i>Loi sur les droits de la personne du Nunavut</i> ?	2
Qu'est-ce que la discrimination?	2
Qu'est-ce qu'un tribunal?	2
Que puis-je faire si je crois qu'il y a eu contravention à mes droits?	3
Comment puis-je présenter une plainte pour 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	7
Types de discriminations allégués	9
Autres observations	10
Autres activités	10
Renseignements financiers	11
Annexes	14
Processus de Notification	14
Organigramme du TDPN	15
Règles de procédure	16
Publications	19
Coordonnées	19





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 neuvième rapport pour la période commençant le 1^{er} avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016.

Le fait saillant de cette période est que le Tribunal a maintenu son plein effectif de membres. Maintenant que le Tribunal compte 5 membres, il peut s'acquitter des décisions relatives à la Partie 4 dans les délais impartis.

Chaque année, depuis le début de ses activités, le Tribunal a reçu plusieurs demandes (questions portant sur les droits et responsabilités prévus par la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*) et notifications (plaintes de discrimination ou d'intimidation en vertu de la *Loi*). Au cours des dernières années, les demandes et notifications portant sur les droits de la personne ont augmenté en nombre, et cette tendance s'est poursuivie au cours de l'exercice 2015-2016.

Bien que les notifications déposées auprès du Tribunal soient de plus en plus complexes, le Tribunal continue de résoudre de nombreux cas chaque année par l'intermédiaire de son processus de médiation et de décisions rendues par les membres du Tribunal. S'il n'y a pas eu d'audiences publiques au cours de la période visée par le rapport, un certain nombre de

décisions relatives à la Partie 4 (décisions portant sur le refus de notifications ou leur accueil) ont été rendues en 2015-2016. Ces décisions se rapportaient à des dossiers d'allégations de harcèlement sexuel, de refus d'accommoder des personnes ayant une incapacité, de discrimination fondée sur la situation de famille, de discrimination fondée sur la grossesse et de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle, notamment.

Le Tribunal a un processus de médiation volontaire solide en vertu duquel les parties d'un dossier de notification peuvent choisir d'entreprendre des discussions en présence d'un médiateur afin de résoudre les problèmes faisant l'objet d'une notification en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*. Au cours des dernières années, le Tribunal a résolu avec succès la grande majorité de ces cas, à la satisfaction des parties, tout en s'assurant que les droits particuliers de la personne et l'intérêt public soient au cœur des résolutions. Lorsqu'une médiation est couronnée de succès, il n'est pas nécessaire de tenir une audience publique. Cette réussite s'est globalement traduite par un nombre faible d'audiences publiques.

Le TDPN poursuit ses activités de sensibilisation à la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* et à la façon de communiquer avec le Tribunal lorsqu'une personne estime que ses

droits ont été lésés. Par ailleurs, le Tribunal continue de travailler à la publication de l'information portant sur ses décisions relatives à la Partie 4. En outre, nous mettons tout en œuvre pour offrir un arbitrage équitable et en temps opportun des litiges relatifs aux droits de la personne sur le territoire.

En jetant un regard rétrospectif sur la dernière décennie, nous nous réjouissons de noter que la consultation des aînés de la communauté (principalement à Igloolik) par le Tribunal à un stade précoce du processus, consultation qui est en lien sans équivoque avec IQ en matière de résolution des conflits entre les membres de la communauté, est devenue un facteur important de notre capacité de faciliter la résolution des litiges portant sur les droits de la personne.

Bonnie Almon
Présidente



Au cours des trois dernières années, madame Almon a travaillé à titre de directrice du bien-être communautaire pour le hameau de Kugluktuk. Elle est également juge de paix. Bonnie est titulaire d'un baccalauréat en travail social. Elle apporte une vaste expérience variée en justice sociale et en droits de la personne.



ᓄᓇᓂᓴᑦ ᑭᓄᑦᑕᑕᓄᓄᓄᓄᓄ ᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄ ᑭᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄᓄ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyaunut Ihuqhaiyit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

nhrt.ca

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

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* est 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. Elle investit le gouvernement, les organismes publics, les conseils, les commissions et toute personne du Nunavut de la responsabilité de respecter cette garantie en n'exerçant aucune discrimination et aucun harcèlement. 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 à l'alinéa 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 répertoriés dans la *Loi*. 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 comprend les commentaires et les gestes importuns.

La *Loi* a établi la création d'un Tribunal pour administrer et rendre des décisions en vertu de la *Loi*. Le Tribunal est constitué de cinq personnes (ou membres) nommées pour un mandat de quatre ans. Au 31 mars 2016, le Tribunal comptait cinq membres : Bonnie Almon (présidente), Ookalik Curley (vice-président), Maureen Doherty, Amanda Main Hanson et Trisha Makpah.

Maureen Doherty est coordonnatrice des programmes communautaires au Collège de l'Arctique du Nunavut. Elle est titulaire d'une maîtrise en éducation aux adultes et a travaillé dans le secteur de l'éducation aux adultes pendant plusieurs années depuis son arrivée dans le Nord, en 1983. Maureen a agi comme juge de paix dans la région de Baffin et a été directrice générale du Conseil du statut de la femme Qullit. Elle a été active dans des comités sur la condition féminine, les droits de la personne et la fierté dans le cadre de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Résidente de longue date du Nunavut, elle a vécu à Kimmirut, Arctic Bay, Nanisivik, Iqaluit, Igloodik et Rankin Inlet. Maureen a fait partie du comité directeur qui a signé la création de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*.



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*. Cela signifie également que dans la plupart des situations, la *Loi* aura préséance sur les autres lois territoriales.

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 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 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 du Nunavut, situé à Coral Harbour, pour obtenir de l'information et un formulaire à remplir.

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

- 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 à l'occasion de l'obtention de services auprès d'un organisme autre qu'une banque, une compagnie aérienne, la GRC, un ministère du gouvernement fédéral tel que Ressources humaines Canada, le ministère des Affaires indiennes et du Nord?
- 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 qui allègue avoir subi de la discrimination. Cette personne est désignée par le terme « Plaignant ». Le formulaire peut être rempli oralement ou par écrit. 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?

Trisha Makpah a été nommée au Tribunal des droits de la personne du Nunavut en décembre 2014. Elle vit actuellement à Rankin Inlet, où elle a grandi et a travaillé pour le gouvernement du Nunavut pendant 15 ans, et où elle est actuellement directrice des permis et de l'application de la réglementation au service de gestion des boissons alcoolisées du Nunavut. Trisha a quatre enfants âgés d'un an à 18 ans. Elle est titulaire d'un diplôme en gestion du développement et elle suit actuellement des cours par correspondance. Elle est présidente d'un organisme sans but lucratif local (poste bénévole). Elle a toujours été intéressée par les processus d'arbitrage.



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, présumément 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 Tribunal des droits de la personne du Nunavut sera vraisemblablement un agent des droits de la personne. L'agent vous aide à comprendre les mécanismes et les procédures prévus par la *Loi*, vous indique comment remplir le formulaire de Notification et vous réfère à un autre organisme au besoin. L'agent vérifiera également si les parties ont des besoins particuliers, comme celui des services d'un interprète. L'information transmise à un agent des droits de la personne ou au directeur général est confidentielle.

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

Le directeur général du Tribunal examinera 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;
- les motifs de discrimination sont indiqués; et
- les tous les détails de l'incident sont fournis.

Une copie de la Notification est transmise aux personnes ou aux organismes mentionnés à titre d'Intimé dans la Notification. L'Intimé doit remplir un formulaire de réponse à la Notification et le retourner au bureau du Tribunal. L'Intimé a 60 jours pour produire une Réponse. À la réception de la Réponse, une copie en 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*. Le Tribunal examinera les aspects suivants :

- 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;
- preuve de discrimination fondée sur un motif illicite;
- présence de preuve suffisante de discrimination ou des faits incontestés qui assurent manifestement une défense; et
- réception d'une offre raisonnable de règlement par la personne qui a déposé 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. La médiation est volontaire et le Plaignant et l'Intimé sont invités à y participer afin de régler le différend.

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. La médiation est volontaire et le Plaignant et l'Intimé sont invités à y participer 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

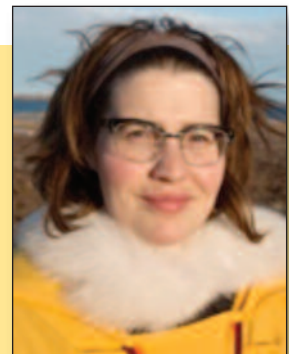
justice du Nunavut et appliquée par l'entremise de la Cour. Si aucun règlement n'intervient, le Tribunal tient une audience publique au cours de laquelle le Plaignant et l'Intimé peuvent présenter leur preuve et convoquer des témoins.

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), par l'intermédiaire de témoins, 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.

Amanda Hanson Principale est une entrepreneure autonome spécialisée dans les procédures réglementaires au Nunavut, l'évaluation environnementale et socioéconomique, et l'engagement de la collectivité et des intervenants. Elle est titulaire d'une maîtrise en sciences et a travaillé dans le secteur de l'évaluation environnementale depuis près d'une décennie, en grande partie au cours de ses huit années auprès de la Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions à titre de directrice, services techniques. Amanda a siégé à titre de membre du conseil de l'*Alberta Public Interest Research Group* et à titre de conseillère pour le hameau de Cambridge Bay. Elle a également consacré de nombreuses heures aux programmes communautaires, pour la jeunesse et de hockey au Nunavut. Amanda a quitté l'Alberta pour s'installer à Cambridge en 2007 et, plus récemment, en 2015, elle et sa famille sont déménagées dans la ville natale de son mari, Arviat.



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 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, le Tribunal a reçu 6 notifications et 76 demandes d'information. Cela représente un nombre égal de notifications reçues par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de demandes d'information a également augmenté de sept par rapport à l'exercice précédent.

Nous continuons de connaître un excellent succès au chapitre de la médiation. Au 31 mars 2016, toutes les médiations entreprises se sont conclues par un règlement.

Le nombre de cas a été stable au cours de la période du rapport. Bien qu'il y ait eu un nombre égal 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.

	15-16	14-15	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	04-09	Total
Notifications reçues	6	6	10	16	7	1	5	51	102
Demandes d'information reçues	76	64	69	88	60	39	59	320	775
Procédures de règlement	5	6	1	2	2	3	1	10	30
Décisions arrêtées	9	12	15	5	9	13	14	44	121
Audiences préliminaires	2	4	4	1	3	6	1	-	21
Audiences	0	0	-	-	2	-	-	-	2

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

Exercice	Total	Ouvert	%
15-16	102	17	17%
14-15	99	22	22%
13-14	92	17	18%
12-13	80	11	14%
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%



Ookalik Curley est née à Iqaluit, au Nunavut, où elle vit encore aujourd'hui. Elle travaille depuis maintenant 10 ans pour le gouvernement du Nunavut et elle a été une employée de la municipalité d'Iqaluit pendant plus de huit ans. Elle est diplômée du Churchill Vocational Centre et a obtenu un « Executive Certificate » en gestion des conflits du Stitt Feld Handy Group et de la faculté de Droit de l'Université de Windsor. Elle a été membre de divers organismes sans but lucratif, à Iqaluit, et est actuellement membre de la Société Tukisigiavik et de la Commission des normes du travail.

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 ont toutes été présentées pour les décisions au Tribunal en vertu de la Partie 4 au 31 mars 2016.

Déposé en :	15-16	14-15	13-14	12-13	11-12	10-11	04-10	Total	%
Étape									
Demande	6	3	5	2	4	0	0	20	12%
Demande de réponse	6	3	2	9	2	0	0	22	13%
Examen en vertu de la Partie 4	6	2	2	9	1	0	0	20	12%
Demandes de retrait	0	1	1	0	0	0	0	2	1%
Médiation	0	5	3	1	0	0	1	10	6%
Inactifs	1	2	2	2	0	0	9	16	9%
Rejetés	1	2	6	2	0	1	22	33	19%
Retirés	0	1	1	-	-	0	3	5	3%
Réglés	3	2	0	1	-	0	16	22	13%
Audience préliminaire	0	2	2	1	-	0	3	8	5%
Décision d'audience préliminaire en instance	0	3	6	-	-	0	1	10	6%
Ordre d'audience en instance	1	-	-	-	-	0	1	2	1%
Ordre d'audience émis	1	-	-	-	-	0	1	2	1%
Total actifs	15	18	14	22	7	0	6	82	48%
Total fermés	9	11	6	5	0	1	51	82	48%
Total des dossiers	25	-	30	27	7	1	57	172	100%

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 moitié, comme dans le cas du rapport précédent.

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.

Exercice	Dépôts	Décisions
15-16	0.3	0.6
14-15	0.6	1
13-14	0.7	0.5
12-13	0.6	n/a
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	1	0,1
Tous - fermés	2	0,6
Tous les dossiers	2	0,6

Déposé en	15-16	14-15	13-14	12-13	11-12	10-11	05-10	Total
Nombre total de dossiers	6	6	10	16	7	1	56	102
Médiations potentielles	1	2	4	-	-	0	30	37
Tentatives de médiation	1	3	3	-	-	-	27	34
Règlements	1	1	0	1	-	-	17	20
Règlements externes	1	-	1	-	-	-	8	9
Porter en audience	0	0	0	-	-	-	2	2

Le tableau 5 présente le taux de réussite de la médiation dans le cadre de notre processus. Au cours de cette période de rapport, une médiation a été réglée avec succès.

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'apprêtent à quitter le Nunavut.

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 et dans les médias.

	15-16		14-15		13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total		Nunavut
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Baffin	4	80%	6	60%	7	44%	10	63%	6	86%	-	-	36	64%	69	66%	60%
Kivalliq	0	0%	3	30%	3	19%	1	6%	1	14%	-	-	15	27	23	22%	15%
Kitikmeot	1	20%	1	10%	0	0%	5	31%	0	-	1	100%	4	7	12	11%	24%
Extérieur du Nunavut	-	-	-	-	-	0%	-	-	0	-	-	-	1	2	1	1%	0%
Total	5	100%	10	100%	10	100%	16	100%	7	100%	1	100%	56	100%	105	100%	100%

	15-16		14-15		13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total		Nunavut
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Baffin	32	57%	41	73%	46	52%	36	41%	28	47%	12	31%	64	39%	259	45%	49%
Kivalliq	15	27%	18	32%	38	43%	24	27%	26	43%	16	41%	48	29%	185	32%	35%
Kitikmeot	5	9%	1	2%	9	10%	8	9%	1	2%	7	18%	20	12%	51	9%	9%
Extérieur du Nunavut	2	4%	3	5%	6	7%	6	7%	2	3%	3	8%	14	9%	36	6%	6%
Not Given	2	4%	6	11%	3	3%	14	16%	3	5%	1	3%	18	11%	47	8%	7%
Total	56	100%	69	100%	88	100%	60	100%	39	100%	39	100%	164	100%	578	100%	100%

Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut a reçu des demandes de partout au Canada.

ACTIVITÉS AU COURS DESQUELLES SE SONT PRODUITS LES ACTES ALLÉGUÉS

À nouveau, la majorité des actes de discrimination allégués sont survenus à l'occasion de la recherche d'un emploi, ou au travail, tant pour les notifications que pour les demandes.

86 % des notifications déposées au cours de cet exercice se rapportaient à des cas survenus au travail ou pendant la recherche d'un emploi, alors que 14 % des notifications se rapportaient à des cas survenus pendant la recherche de services et de biens.

Activité	15-16		14-15		13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Au travail ou pendant la recherche d'un emploi	6	86%	6	100%	5	50%	10	63%	5	71%	1	100%	75	75%	108	73%
Adhésion	-	0%	0	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	10	10%	10	7%
Recherche de services et de biens	1	14%	0	0%	3	30%	5	31%	1	14%	-	-	15	15%	25	17%
Tenance à bail	-	0%	0	0%	2	20%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	4	3%
Publications	-	0%	0	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépôt d'une plainte	-	0%	0	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	7	100%	6	100%	10	100%	16	100%	7	100%	1	100%	100	100%	147	100%

Le motif le plus souvent invoqué dans les notifications reçues au cours de l'exercice 2015-2016 a été la situation de famille. Certains exemples de motifs non couverts sont les problèmes de relations employeur-employé, le comportement de la GRC, les conditions de vie dans les établissements d'incarcération ter-

ritoriaux et fédéraux, et l'accès parental aux enfants. L'invalidité s'est classée en tête des demandes, mais la race s'est classée en tête des notifications.

La majorité des demandes ont été reçues par téléphone et par courriel.

	15-16		14-15		13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Au travail ou pendant la recherche d'un emploi	52	68%	36	56%	41	59%	50	57%	40	67%	25	64%	368	80%	612	72%
Recherche d'adhésion	-	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0%	2	0%
Recherche de services et de biens	10	13%	15	23%	15	22%	26	30%	5	8%	1	3%	49	11%	121	14%
Tenance à bail	-	0%	-	0%	13	19%	12	14%	3	5%	-	-	12	3%	40	5%
Publications	-	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0%	1	0%
Dépôt d'une plainte auprès du TDPN	-	0%	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1%	4	0%
Aucun des cas ci-dessus	14	18%	13	20%	-	-	-	-	12	20%	13	33%	22	5%	74	9%
Total des demandes	76	100%	64	100%	69	100%	88	100%	60	100%	39	100%	458	100%	854	100%

	15-16		14-15		13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Total des notifications	6	-	10	-	10	-	16	-	7	-	1	-	56	-	90	-
Âge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8%	8	5%
Ascendance	1	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	7	-	8	5%
Citoyenneté	1	8%	-	-	-	-	1	6%	-	-	-	-	3	15%	4	2%
Couleur	1	8%	3	30%	3	30%	-	-	-	-	-	-	11	15%	14	8%
Croyance	1	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	3%
Déficiences	1	8%	-	-	-	-	2	13%	4	50%	-	-	16	-	22	13%
Origine ethnique	1	8%	-	-	-	-	2	13%	-	-	1	33%	19	-	22	13%
État familial	2	17%	2	20%	2	20%	3	19%	1	13%	-	-	5	-	11	6%
Harcèlement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1%
Source de revenus légitime	-	-	1	10%	1	10%	1	6%	2	25%	-	-	2	-	6	3%
État de personne condamnée puis réhabilitée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	-	-	1	1%
Lieu d'origine	1	8%	3	30%	3	30%	-	-	-	-	-	-	14	23%	17	10%
Grossesse	1	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1%
Race	1	8%	-	-	-	-	-	-	1	13%	-	-	34	23%	35	20%
Religion	-	-	-	-	-	-	1	6%	-	-	-	-	1	-	2	1%
Sexe	1	8%	1	10%	1	10%	4	25%	-	-	-	-	7	-	12	7%
Orientation sexuelle	-	-	-	-	-	-	1	6%	-	-	-	-	1	-	2	1%
Harcèlement-a.7.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Harcèlement-a.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non couvert	-	-	-	-	-	-	1	6%	-	-	-	-	-	15%	1	1%
Total	12	100%	10	100%	10	100%	16	100%	8	100%	3	100%	135	100%	172	100%

TYPES DE DISCRIMINATIONS ALLÉGUÉS

La situation de famille a été citée le plus fréquemment comme motif dans les notifications qui ont été déposées au cours de l'exercice 2015-2016. Le contact est principalement

établi auprès du bureau du Tribunal, par téléphone. Le courriel est moins utilisé à cette fin.

La situation de famille a également été citée le plus fréquemment comme motif des demandes au cours de l'exercice 2015-2016. Aucune demande n'a été faite par l'intermédiaire de Postes Canada ou par télécopieur.

Tableau 11 : Motifs répertoriés dans les demandes

	15-16		14-15		13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Total des demandes	76		69		102		88		60		39		379		807	
Âge	2	3%	4	6%	3	4%	1	1%	3	4%	2	4%	8	2%	21	2%
Ascendance	1	1%	-	-	3	4%	-	-	2	3%	3	6%	11	3%	26	3%
Citoyenneté	-	-	2	3%	6	9%	3	3%	-	-	-	-	3	1%	4	0%
Couleur	6	8%	7	10%	3	4%	5	6%	-	-	3	6%	5	1%	13	1%
Croyance	1	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2%	2	0%	5	1%
Déficiance	2	3%	3	4%	7	10%	7	8%	3	4%	4	8%	44	10%	90	10%
Origine ethnique	-	-	1	1%	3	4%	-	-	5	7%	2	4%	25	6%	56	6%
État familial	11	14%	-	-	6	9%	-	-	4	6%	-	-	9	2%	22	2%
Source de revenus légitime	2	3%	-	-	6	9%	-	-	-	-	-	-	5	1%	9	1%
État civil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
État de personne condamnée puis réhabilitée	2	3%	1	1%	2	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lieu d'origine	4	5%	-	-	10	14%	4	5%	-	-	-	-	6	1%	11	1%
Grossesse	1	1%	2	3%	4	6%	-	-	-	-	-	-	9	2%	16	2%
Race	9	12%	-	-	9	13%	9	10%	5	7%	5	10%	19	5%	48	5%
Religion	-	-	7	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1%	11	1%
Sexe	2	3%	16	23%	21	30%	13	15%	4	6%	3	6%	25	6%	54	6%
Orientation sexuelle	2	3%	2	3%	-	-	3	3%	1	1%	-	-	2	-	5	1%
Harcèlement-a.7.6	1	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2%	5	1%	9	1%
Harcèlement-a.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1%	6	1%
Non couvert	24	32%	-	-	7	10%	-	-	29	43%	18	37%	146	35%	309	34%
Non fourni	6	8%	24	35%	12	17%	43	49%	11	16%	7	14%	88	21%	191	21%
Total	76	100%	69	100%	102	100%	88	100%	67	100%	49	100%	421	100%	906	100%

AUTRES OBSERVATIONS

Les audiences sont destinées à assurer le respect de la Loi sur les enquêtes publiques. Le Tribunal n'a tenu aucune audience au cours de cet exercice. Tous les dossiers déposés auprès du Tribunal sont confidentiels, à moins qu'une audience ne soit prévue. Les délibérations des audiences sont publiques et les décisions rendues deviennent d'intérêt 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 jusqu'à ce que le dossier fasse l'objet d'une audience. De plus, les échanges entre les membres du Tribunal, les conseillers juridiques et les membres du personnel se font principalement 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 compte actuellement dans son personnel un avocat à temps plein spécialiste du droit des pauvres qui traite les dossiers juridiques qui ne relèvent pas du droit criminel et du droit de la famille. Le conseiller juridique spécialiste du droit des pauvres a aidé plusieurs particuliers à déposer des Notifications.

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.

AUTRES ACTIVITÉS

Le personnel du Tribunal a participé au Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Il a également participé à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. Ces conférences ont permis au personnel de faire du réseautage avec leurs collègues de partout au Canada.

Au cours de la période du rapport, le personnel a pu participer aux activités de perfectionnement professionnel commanditées par le GN.



Fascine de pêche traditionnelle inuite.

Opinion

À notre avis, le bilan des opérations du Tribunal des droits de la personne du Nunavut donne, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle des recettes et charges reliées aux activités du Tribunal, conformément à la Loi sur les droits de la personne du Nunavut pour l'exercice terminé le 31 mars 2016, conformément à la méthode comptable énoncée à la Note 2 du bilan des opérations.

Rapport sur d'autres exigences légales et réglementaires

Nous estimons également, conformément à la Loi sur l'administration financière, qu'à notre avis, les registres comptables ont été adéquatement tenus par le Tribunal des droits de la personne du Nunavut, que le bilan des opérations est conforme à ces registres et que les transactions qui ont fait l'objet de notre vérification ont, dans tous leurs aspects significatifs, respecté le cadre des pouvoirs statutaires du Tribunal des droits de la personne du Nunavut.

Iqaluit, Nunavut
4 novembre 2016



COMPTABLES AGREES

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT ÉTAT D'EXPLOITATION 31 MARS 2016

1. NATURE DE L'ORGANISME

Les activités du Tribunal des droits de la personne du Nunavut sont régies par la Loi sur les droits de la personne du Nunavut.

Le Tribunal a pour but de statuer sur les différends en matière de droits de la personne au Nunavut.

Le Tribunal est un organisme public et est exonéré de l'impôt sur le revenu. La continuité de l'existence du Tribunal est tributaire du soutien continu du gouvernement du Nunavut.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS

COMPTABLES

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 :

(a) 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.

(b) 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.

(c) Méthode de comptabilité d'exercice

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

3. SOLDE DU FONDS DU

GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

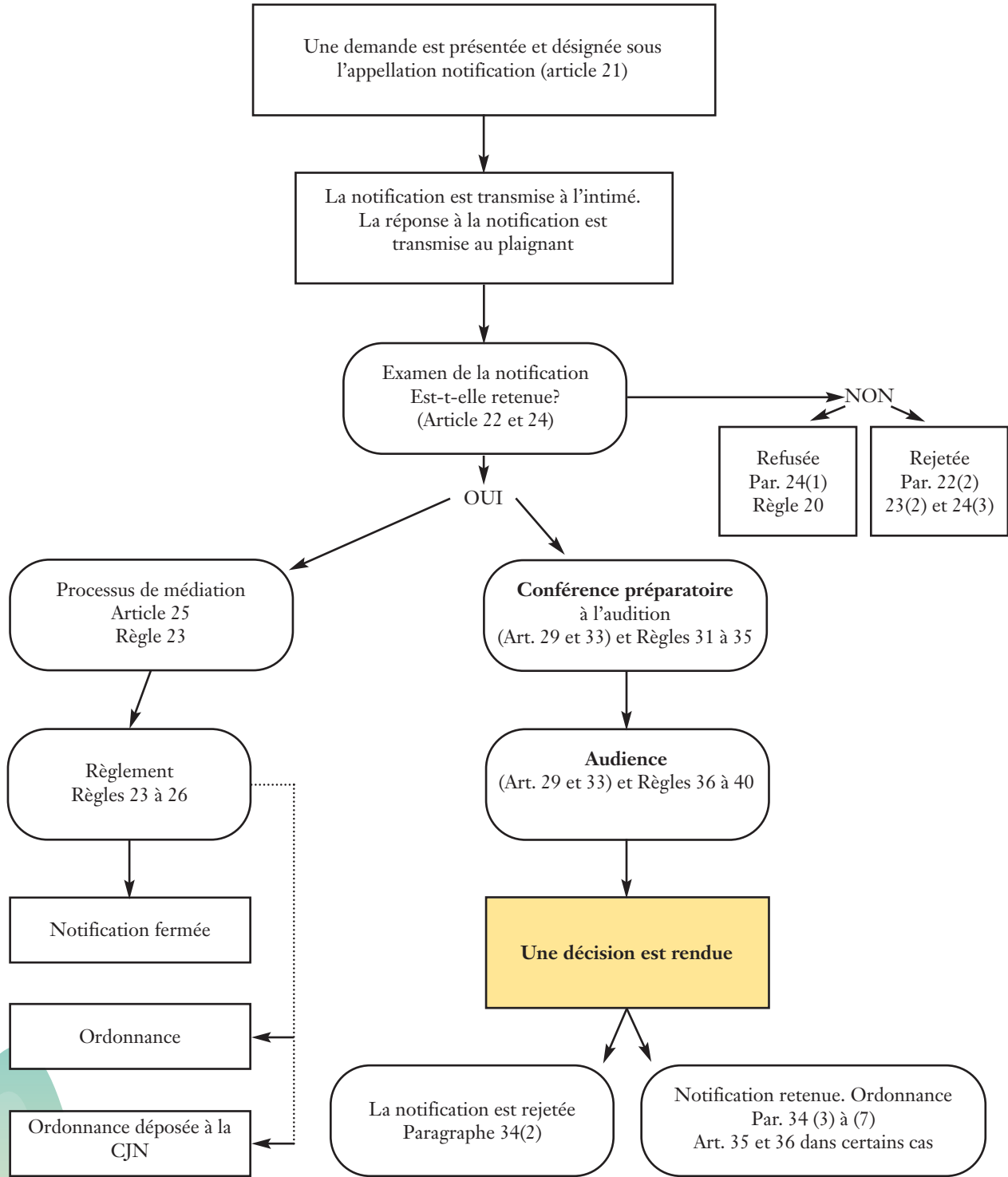
	2016	2015
Solde d'ouverture	2,577,855 \$	2,568,757 \$
Produits	(595,312)	(812,000)
Cotisations retenues	595,312	825,763
Changements :		
TPS	(8,483)	3,973
Comptes créditeurs et charges à payer	(1,055)	8,638
Solde de clôture	<u>2,568,317 \$</u>	<u>2,577,855 \$</u>

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

	Budget 2016	Actual 2015	
	(non vérifié)		
REVENUS			
Gouvernement du Nunavut	812,000 \$	595,312 \$	812,000 \$
CHARGES			
Publicité et publications	15,000	17,044	43,406
Conférences et traités	0	1,620	2,600
Cotisations adhésions et permis	0	10,837	24,184
Frais de fret et de messagerie	0	1,539	7,507
Honoraires	19,000	24,816	42,940
Frais pour conseils juridiques	45,000	69,075	149,748
Bureau	20,000	18,399	31,494
Autres	20,000	39	0
Salaires et avantages	533,000	388,570	459,754
Formation	0	0	4,216
Services de traduction	0	105	1,035
Déplacements, hébergement et frais accessoires	160,000	63,268	58,915
	<u>812,000</u>	<u>595,312</u>	<u>825,763</u>
EXCÉDENT DES CHARGES	0 \$	0 \$	(13,763) \$

Annexe 1 : Processus de Notification

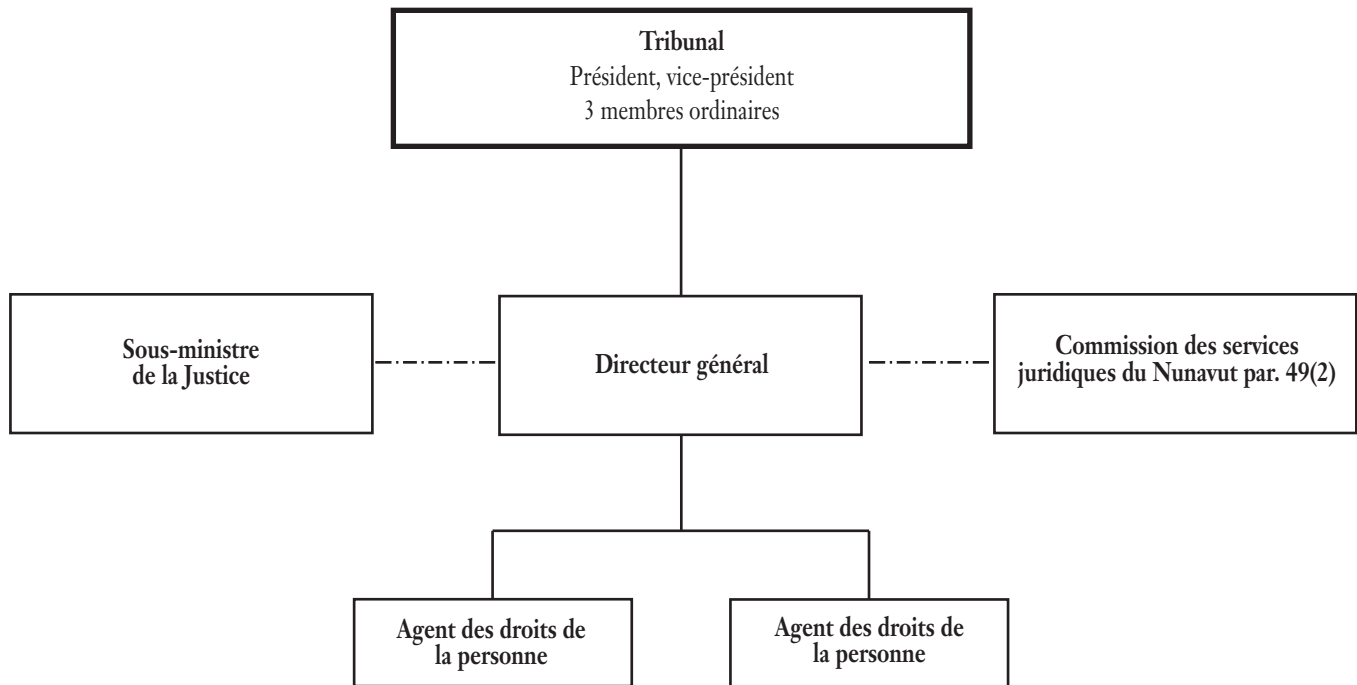
Processus de notification en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nunavut



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.

Annexe 3 : 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 abréger 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 général par télécopieur ou par tout autre moyen qui aura été accepté;
 - (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'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 4 :

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

www.nhrt.ca



**P.O. Box 15
Coral Harbour, NU X0C 0C0
☎ 1 867 925 8447
☎ 1 866 413 6478
✉ 1 888 220 1011**

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