



Tribunal canadien des  
droits de la personne

Canadian Human  
Rights Tribunal

# Améliorer l'accès à la justice

Rapport annuel

**2022**



Droit d'auteur © Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par  
la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement, 2023.  
Rapport annuel 2022.

Numéro au catalogue : HR61F-PDF

ISSN 1494-5258

# Table des matières

Section 1 : Reconnaissance des terres ancestrales	<b>2</b>
Section 2 : Le Tribunal et son rôle	<b>3</b>
Section 3 : Message de la présidente	<b>4</b>
Section 4 : L'année 2022 en chiffres	<b>6</b>
Section 5 : La médiation	<b>10</b>
Section 6 : Règles de pratique sous le régime de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	<b>12</b>
Section 7 : Résumés de certaines décisions que nous avons rendues cette année	<b>13</b>
Section 8 : Regard sur l'avenir du Tribunal	<b>17</b>
Section 9 : Nos coordonnées	<b>18</b>

# Reconnaissance des terres ancestrales

Le Tribunal canadien des droits de la personne tient des audiences et offre des services de médiation partout au Canada sur les territoires ancestraux des peuples autochtones. Le présent rapport a été rédigé à Ottawa, territoire ancestral non cédé et non abandonné du peuple algonquin anichinabé.

Nous avons tous un rôle à jouer dans le processus de réconciliation. Nous vous invitons à en apprendre davantage sur les peuples à qui appartiennent les terres ancestrales sur lesquelles vous vous trouvez.



# Le Tribunal et son rôle

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») est un tribunal administratif. Nous mettons tout en œuvre pour que le processus soit moins formel que celui d'une cour de justice. Nous sommes autonomes et travaillons indépendamment du gouvernement fédéral, ce qui signifie qu'aucun ministre ni aucun autre fonctionnaire ne peut dicter au Tribunal la façon de trancher les affaires dont il est saisi. Nous sommes responsables devant la population canadienne et rendons compte de nos activités au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

Sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la LCDP), le Tribunal entend des affaires de discrimination qui mettent en cause des organisations sous réglementation fédérale, comme les forces armées, les transporteurs aériens, les entreprises de camionnage interprovinciales, les banques et la fonction publique fédérale. Les membres du Tribunal (les décideurs) instruisent les plaintes de discrimination qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission »). Les membres du Tribunal examinent les observations des parties et les éléments de preuve, entendent les témoins et, à la fin, décident s'il y a eu discrimination. Si le Tribunal conclut qu'il y a eu discrimination, il peut se prononcer sur les mesures de réparation. Les parties peuvent décider de régler leur plainte par voie de médiation ou par la tenue d'une audience.

***« Nous sommes responsables devant la population canadienne et rendons compte de nos activités au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice. »***

Le Tribunal a également deux autres mandats. Le premier mandat est aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* (la LES), selon laquelle les employeurs sont tenus d'adopter une approche proactive afin de verser une rémunération égale aux hommes et aux femmes qui effectuent un travail de valeur égale. Le Tribunal joue deux rôles sous le régime de la LES :

- il doit trancher toute importante question de droit ou toute question de compétence qui lui est renvoyée par le commissaire à l'équité salariale;
- il doit entendre les appels de certaines décisions ou ordonnances rendues par le commissaire à l'équité salariale qui sont déposés par un employeur, un agent négociateur (par exemple un syndicat) ou toute autre personne concernée.

Pour assumer son deuxième mandat, le Tribunal se prépare à prendre des décisions en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la LCA). Cette loi, qui vise à assurer la pleine participation de chacun au Canada dans la société, exige que les organisations sous réglementation fédérale cernent, éliminent et préviennent les obstacles à l'accessibilité de façon proactive pour les personnes ayant un handicap. Notre rôle en vertu de la LCA est de trancher les appels de certaines décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité.

Au 31 décembre 2022, le Tribunal était composé d'une présidente, d'un vice-président et de trois membres à temps plein. De plus, huit membres à temps partiel travaillent depuis divers endroits au pays.

Nous poursuivons nos efforts pour devenir plus accessibles et continuerons la réalisation d'initiatives visant l'appui de la justice en tant que service.

# Message de la présidente

Au nom du Tribunal canadien des droits de la personne, j'ai le plaisir de vous présenter notre rapport annuel de 2022. Ce fut un honneur d'être nommée présidente du Tribunal cette année. De plus, je suis heureuse de vous annoncer qu'Athanasios Hadjis a été nommé vice-président en 2022. Je suis très reconnaissante du soutien des membres du Tribunal qui s'occupent du règlement des affaires et du soutien du personnel du secrétariat qui rend le travail du Tribunal possible.

Nous sommes privilégiés de faire ce travail, car le mandat du Tribunal est important. Le travail que nous faisons protège les droits de toute la population canadienne à l'égalité, à des chances égales, à un traitement équitable et à un environnement exempt de discrimination. Le règlement de différends en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Loi sur l'équité salariale* et, à l'avenir, de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* revêt une grande importance pour les personnes concernées. Ces cas peuvent également avoir des effets importants sur l'intérêt public.

Le long temps de traitement des dossiers me préoccupe, car les retards ont des répercussions sur les parties. Naturellement, ce défi n'est pas propre au Tribunal. Les préoccupations relatives à la rapidité d'exécution des processus de la justice administrative ont attiré l'attention des médias au fil des ans. C'est donc un problème que nous devons régler. Nos processus sont lents et complexes, en particulier pour les parties qui s'y prennent seules sans avoir recours à des services juridiques. Bien que nous ayons commencé à apporter des changements modestes en 2022, il nous reste encore beaucoup de travail à accomplir pour améliorer notre façon de servir le public.

Cette année, nous avons mené la plupart de nos audiences et médiations par vidéoconférence. En fait, notre expérience des trois dernières années démontre que la vidéoconférence est efficace, car elle nous permet de planifier les affaires plus rapidement et elle permet aux parties d'économiser du temps et de l'argent. Nous continuerons donc à offrir cette option lorsque cela s'avère utile pour les parties, en plus de reprendre les audiences et les médiations en personne.

Il est important pour nous d'agir avec transparence auprès du public. Pour cette raison, il faut noter que le Tribunal a commencé à accumuler un arriéré de dossiers en 2022. Si les parties ne s'entendent pas pour aller en médiation ou si la plainte n'est pas réglée, les parties peuvent devoir patienter six mois ou plus avant que la gestion de leur dossier ne soit attribuée à un membre. Attendre aussi longtemps est inacceptable, mais nous continuerons à subir des retards dans la gestion d'instance et la tenue d'audiences pour les deux raisons qui suivent.

D'abord, nous avons besoin d'une capacité accrue. Nous nous efforçons d'y remédier en recrutant de nouveaux membres et décideurs. Le Tribunal a également besoin d'opérations durables et efficaces pour soutenir son travail. J'ai donc demandé au Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA), qui fournit au Tribunal tout le personnel et les installations nécessaires, de se pencher sur cette question afin que le Tribunal

« ***À partir de 2020, le nombre de plaintes reçues au Tribunal a augmenté de plus de 70 % comparativement à la période triennale précédente.*** »

## *« Notre priorité demeurera l'amélioration de nos processus afin de les rendre plus rapides et plus faciles à utiliser. »*

soit en bien meilleure position pour répondre aux besoins des parties et pour offrir un service efficace et rapide.

Deuxièmement, le nombre de dossiers que nous recevons au Tribunal ne cesse d'augmenter, car la Commission traite sa charge de travail plus rapidement. À partir de 2020, le nombre de plaintes reçues au Tribunal a augmenté de plus de 70 % comparativement à la période triennale précédente.

Depuis l'année dernière, nous avons commencé à remédier aux retards par d'autres moyens.

- Nous avons formé nos décideurs à rédiger des motifs plus concis afin de diminuer le temps d'attente des parties pour obtenir leur décision.
- Nous avons lancé un projet pilote dans le cadre duquel nous travaillons avec des médiateurs expérimentés en matière de droits de la personne. Ce projet nous a permis de planifier des médiations rapidement, souvent à court terme. De plus, le projet fait économiser du temps aux membres et fait en sorte qu'ils peuvent consacrer plus de temps à la gestion d'instance et à la tenue d'audiences. Les commentaires que nous avons reçus des parties sur ce projet pilote sont positifs. J'ai donc demandé au SCDATA de continuer à soutenir cette initiative, qui permet aux parties et au Tribunal d'économiser beaucoup de temps et de ressources lors du règlement des plaintes.
- Nous travaillons à la création d'une stratégie globale de gestion d'instance. Cette stratégie permettra de traiter plus rapidement les plaintes les plus simples. Cependant, les plaintes portant

sur des allégations systémiques de grande envergure pourraient nécessiter davantage de ressources pour progresser. Le Tribunal doit gérer et trancher les plaintes de manière proportionnée. Pour ces raisons, je demanderai l'appui du SCDATA afin de créer des documents de formation à l'intention des membres et je chercherai aussi à obtenir son aide pour mettre en œuvre une stratégie de gestion d'instance efficace et des lignes directrices connexes au cours de l'année à venir.

Remarquons que si la rapidité des procédures est importante, la qualité de la façon de trancher l'est tout autant. C'est pourquoi les membres ont reçu une formation sur les processus tenant compte des traumatismes, afin de garantir des audiences respectueuses et inclusives. De plus, les membres ont exploré comment atténuer les dangers des préjugés inconscients. Nous continuerons à veiller à la qualité de nos décisions et de nos compétences et pratiques en matière de règlement de différends.

Notre priorité demeurera l'amélioration de nos processus afin de les rendre plus rapides et plus faciles à utiliser. Toutefois, compte tenu des pressions exercées sur le personnel et les membres, des changements importants ne se produiront pas dans le cadre de la structure actuelle. J'ai hâte de travailler avec le SCDATA pour que le Tribunal puisse remplir son mandat et offrir un recours équitable et rapide à la population canadienne.

Jennifer Khurana  
Présidente  
Tribunal canadien des droits de la personne

# L'année 2022 en chiffres

## Plaintes renvoyées au Tribunal et réglées par celui-ci

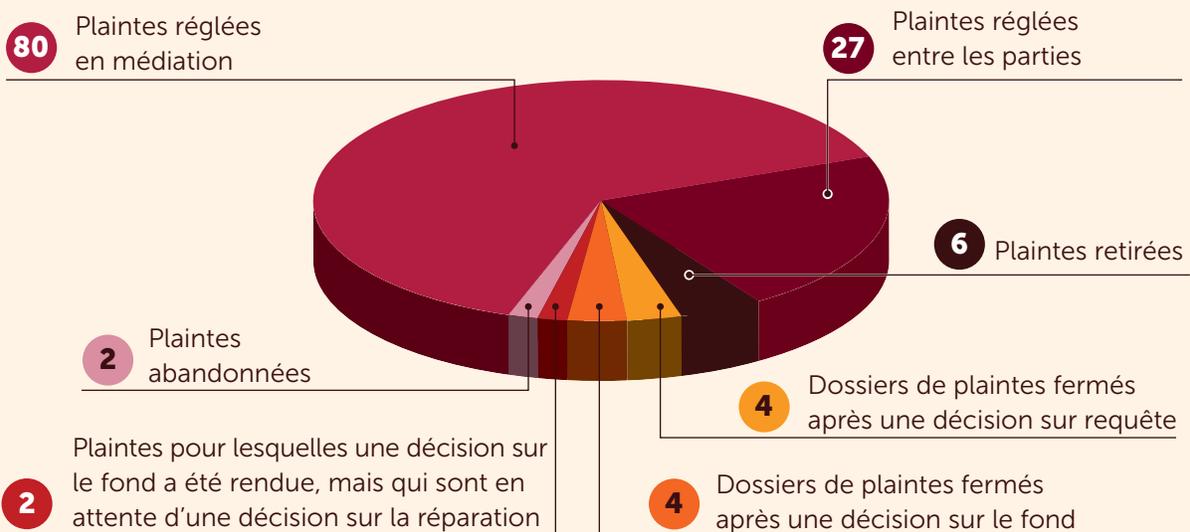
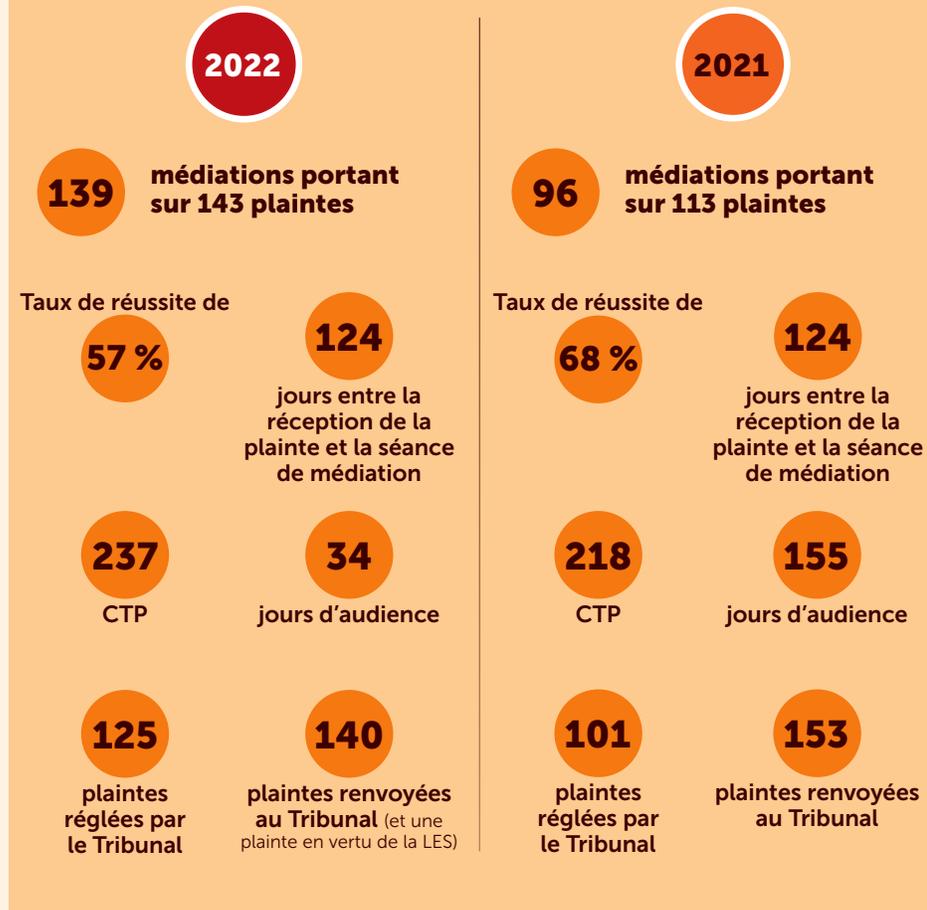
**140** plaintes renvoyées au Tribunal (et une plainte en vertu de la LES)

**125** plaintes réglées



80 parties plaignantes n'avaient pas de représentation juridique (57 % des plaintes reçues en 2022)

## Aperçu



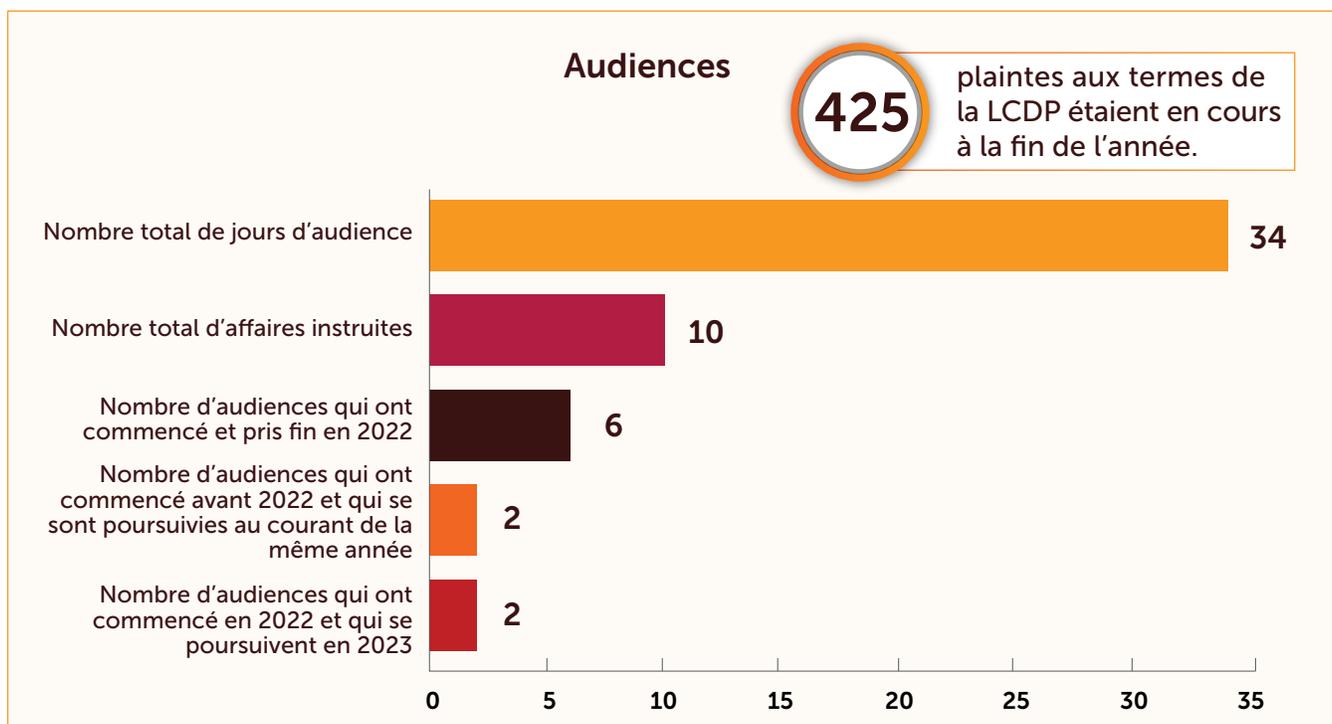
## Instruction

La gestion des plaintes qui n'ont pas été réglées pendant la médiation et qui passent à la prochaine étape du processus est confiée à un membre. Le Tribunal gère activement les plaintes au cours de la gestion d'instance de manière à faire progresser le processus décisionnel.

Un suivi continu de la part des membres, effectué généralement au moyen de nombreuses conférences téléphoniques préparatoires (CTP), pourrait être nécessaire pour les dossiers complexes ou fortement conflictuels. Les CTP visent à régler des questions comme l'échange de documents, l'établissement des listes de témoins ainsi que le groupement et la modification de plaintes. Les membres du Tribunal peuvent aussi collaborer avec les parties en vue de diminuer le nombre de questions en litige, d'envisager les options de médiation et de réduire la durée de l'audience.

En 2022, les membres du Tribunal ont rendu 38 décisions sur requête qui ont été publiées. Les décisions sur requête portent habituellement sur une question de procédure que les parties doivent régler avant la tenue d'une audience. Il arrive aussi que le Tribunal donne des directives aux parties au cours du processus.

Un membre du Tribunal rend une décision sur le fond, et non pas une décision sur requête, lorsqu'il tranche les questions fondamentales de l'affaire dans ses motifs écrits. Habituellement, cette décision établit s'il y a eu discrimination et, lorsque c'est le cas, fixe aussi la réparation pour y remédier. Le Tribunal a rendu six décisions sur le fond en 2022.



## Renvois de la Commission canadienne des droits de la personne

En 2021, la Commission a modernisé son processus d'examen de plaintes et son processus de renvoi de plaintes au Tribunal. Avec cette modernisation, la Commission vise à réduire le temps entre la réception des plaintes et le renvoi de celles-ci au Tribunal. Lorsque la Commission renvoie des plaintes plus tôt, elle s'appuie sur le paragraphe 49(1) de la LCDP.

Le Tribunal surveille l'évolution de ces nouvelles plaintes déposées en vertu du paragraphe 49(1). Elles représentent déjà une part importante des plaintes reçues : 63 des 140 plaintes (45 %) reçues en 2022.

Des 140 plaintes aux termes de la LCDP, la Commission a pleinement participé à **48 plaintes**.

**34,3 %**

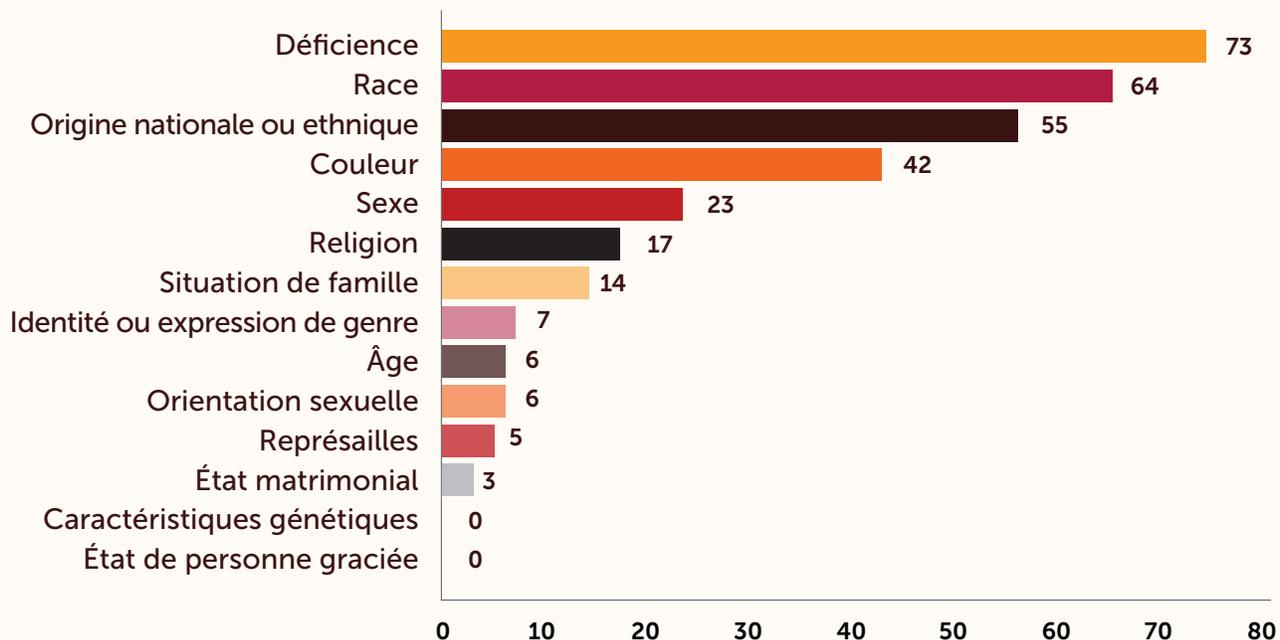
La Commission a décidé de ne pas participer à **30 plaintes**.

**21,4 %**

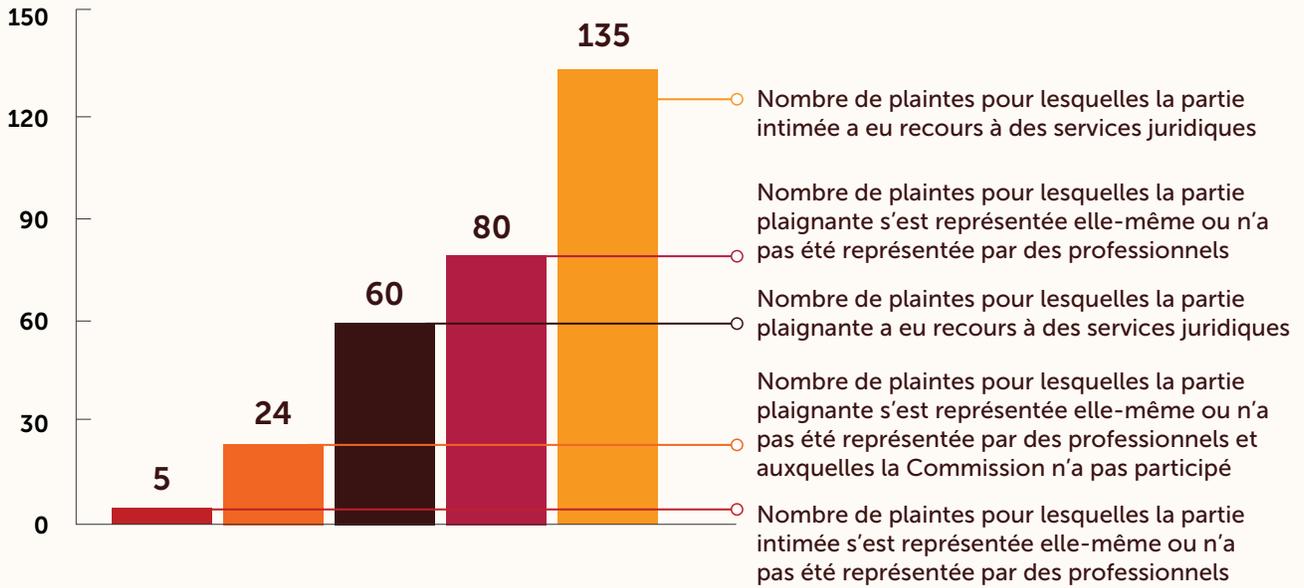
La Commission a participé en partie au reste des **62 plaintes**.

**44,3 %**

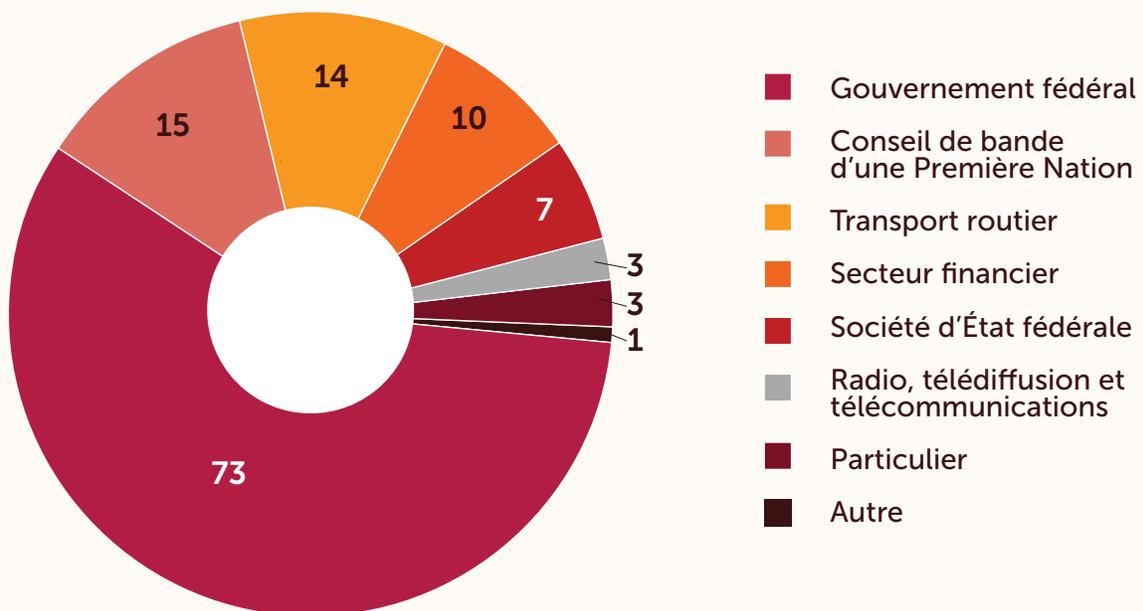
### Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2022



## Représentation



## Types de partie intimée



# La médiation

La médiation est une option volontaire et confidentielle s'offrant aux parties qui veulent essayer de régler leur plainte avant qu'on ne procède à son instruction. Les parties collaborent avec un médiateur du Tribunal en vue de régler leur différend. Si elles ne parviennent pas à une entente, il y aura une audience.

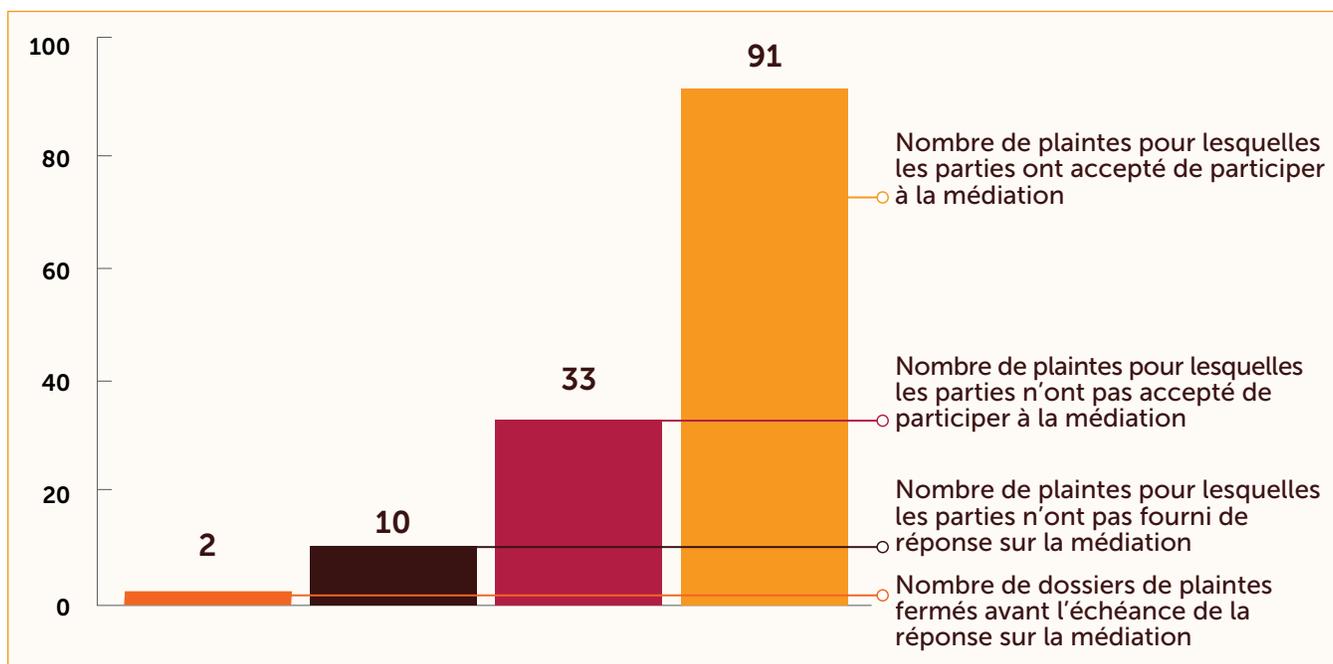
Il est plus rapide de régler une plainte par médiation que de tenir une audience. Les parties contrôlent le processus et peuvent décider du résultat. La médiation peut aussi faire économiser beaucoup de temps et d'argent aux parties, notamment en frais juridiques.

Certaines plaintes sont très complexes et portent sur des allégations de discrimination systémique. Même si la médiation ne permet pas de régler l'ensemble des questions en litige de la plainte, elle peut contribuer à en réduire le nombre. Ainsi, les parties peuvent passer plus rapidement à travers le processus de gestion d'instance jusqu'à l'instruction de l'affaire. Le Tribunal peut nommer un médiateur au début du processus ou peut tenter de faciliter le règlement avec les parties à toute étape au cours de la gestion d'instance.

En 2021, le Tribunal a adopté une nouvelle approche simplifiée en matière de médiation. Toutes les parties ont depuis la possibilité d'essayer la médiation avant d'entreprendre le processus de gestion d'instance. À l'automne 2022, le Tribunal a commencé à travailler avec un groupe de médiateurs et d'anciens décideurs expérimentés en matière de droits de la personne. Étant donné qu'ils ont tous été des décideurs en matière de droits de la personne, ces médiateurs peuvent partager des informations très utiles avec les parties et les aider à envisager des options. Cette nouvelle approche a donc permis aux membres de se concentrer sur la gestion d'instance et les audiences et a aussi permis la réduction des retards.

La simplification du processus de médiation et la collaboration avec le groupe de médiateurs donnent des résultats positifs. Le Tribunal espère continuer à travailler avec ces médiateurs afin de pouvoir fournir des services de médiation en temps opportun aux parties qu'il sert.

***« La médiation peut aussi faire économiser beaucoup de temps et d'argent aux parties, notamment en frais juridiques. »***



En 2022, le Tribunal a mené toutes les médiations par vidéoconférence, sauf une qui a été menée en personne. Les parties ont convenu d'avoir recours à la médiation dès le début dans 91 cas. En moyenne, il a fallu compter quatre mois entre la réception de la plainte et la séance de médiation.

## Résultats de la médiation

En 2022, le Tribunal a mené 139 médiations portant sur 143 plaintes. Parmi ces plaintes, 82 ont été réglées et les dossiers connexes ont été fermés. Deux autres plaintes ont été réglées, mais les protocoles d'entente correspondants étaient en attente de l'approbation de la Commission au 31 décembre 2022. Compte tenu de ces plaintes, le total de plaintes réglées lors d'une médiation en 2022 est passé à 84, ce qui représente un taux de réussite de 59 %. Certains dossiers se règlent plus tard en cours de processus. Les efforts mis sur le règlement extrajudiciaire de différends portent des fruits.

# Règles de pratique sous le régime de la *Loi sur l'équité salariale*

Cette année, le Tribunal a mené des consultations auprès des parties intéressées du domaine fédéral de l'équité salariale afin de recueillir des commentaires sur le projet de règles de pratique et sur les ébauches de formulaires connexes. Ces documents seraient utilisés dans le cadre des appels et des enquêtes sur les renvois en vertu de la LES.

Le Tribunal a soigneusement examiné les précieux commentaires fournis par les parties intéressées. Dans de nombreux cas, le Tribunal a mis à jour la version provisoire des règles de pratique en fonction des commentaires reçus. Le Tribunal est sincèrement reconnaissant aux intervenants d'avoir pris le temps de l'aider.

Les *Règles de pratique en matière d'équité salariale* à jour permettent aux parties de bien comprendre les processus de renvoi et d'appel devant le Tribunal qui sont prévus par la LES, ainsi que les rôles et responsabilités de chacun dans le cadre de ces processus. Le Tribunal espère que ce nouveau projet de règles de pratique favorisera un processus informel et rapide dans le respect des principes de justice naturelle.

Le Tribunal se servira des *Règles de pratique en matière d'équité salariale* pour orienter temporairement ses procédures. Le Tribunal analysera les résultats de l'application des règles de pratique avant d'entreprendre le processus officiel de publication dans la Partie I de la *Gazette du Canada*. Le Tribunal poursuit son enquête sur un renvoi en matière d'équité salariale et n'a reçu aucun appel d'une décision ou ordonnance de la Commission depuis l'entrée en vigueur de la LES le 31 août 2021.



*Le Tribunal est sincèrement reconnaissant aux intervenants d'avoir pris le temps de l'aider.*



# Résumés de certaines décisions que nous avons rendues **cette année**

Les affaires suivantes illustrent bien la diversité des dossiers et la complexité des questions sur lesquelles les membres du Tribunal se penchent. Les décisions du Tribunal sont publiées sur son [site Web](#).

## **Dominique (de la part des Pekuakamiulnuatsh) c. Sécurité publique Canada, 2022 TCDP 4**

Dans cette affaire, le Tribunal a décidé que Gilbert Dominique, le représentant des Pekuakamiulnuatsh, et les membres de la communauté de Mashteuiatsh avaient fait l'objet de discrimination dans le cadre de l'application du Programme des Services policiers des Premières Nations. Ce programme, mis en place et financé en partie par le gouvernement fédéral, permet aux Premières Nations de se doter d'un service de police autochtone.

Le Tribunal a conclu que la race a joué un rôle dans le traitement défavorable de l'application du Programme des Services policiers des Premières Nations. Le financement reçu des gouvernements fédéral et provincial ne permet pas à la police de Mashteuiatsh d'offrir une couverture policière de niveau égal à celle qu'offrent les autres corps de police non autochtones. La seule façon pour la Première Nation d'offrir à sa communauté, et aux autres citoyens du Québec, des services comparables à ceux qui sont offerts dans les municipalités avoisinantes serait de faire appel à la Sûreté du Québec. Or, la preuve révèle que la Sûreté du Québec n'est pas en mesure d'offrir des services adaptés aux besoins particuliers de la Première Nation. Par conséquent, les Pekuakamiulnuatsh sont désavantagés, car ils doivent faire un choix entre les services de police de Mashteuiatsh qui sont sous-

financés et les services de la Sûreté du Québec qui ne sont pas adaptés aux besoins particuliers de la communauté. Puisqu'ils sont autochtones, les Pekuakamiulnuatsh sont les seuls à devoir faire ce choix et ne jouissent donc pas de la même égalité des chances que les autres communautés.

La communauté de Mashteuiatsh a choisi de se doter d'un service de police autochtone autogéré, adapté à ses besoins. La preuve a révélé que le service de police autochtone de Mashteuiatsh souffre de sous-financement chronique : le financement ne permet pas à la Première Nation d'offrir à ses membres un service de police de base comparable à celui dont bénéficient les communautés avoisinantes. Lorsqu'elle le fait, elle se retrouve en déficit, d'année en année.

Le Tribunal a examiné le Programme des Services policiers des Premières Nations dans le contexte historique et actuel des services policiers autochtones dans les réserves au Québec. Le Tribunal a également souligné qu'il devait prendre connaissance d'office de certains faits, dont la discrimination systémique des autochtones, le racisme à leur égard et les conflits connus entre la police et cette minorité visible.

Le Tribunal a jugé que le financement fourni par Sécurité publique Canada aux termes du Programme des Services policiers des Premières Nations constitue un service. Si le gouvernement

fédéral offre des avantages comme le Programme des Services policiers des Premières Nations, il doit le faire de manière non discriminatoire.

Le Tribunal a conclu que l'application du Programme des Services policiers des Premières Nations perpétue la discrimination existante. Il a aussi conclu que l'objectif du principe d'égalité réelle n'est pas atteint et est impossible à atteindre au moyen du programme en raison de sa structure même. Le programme entraîne donc nécessairement un refus de services. Le Tribunal entendra les parties sur la question des réparations à une date ultérieure.

Cette décision fait l'objet d'un contrôle judiciaire devant la Cour fédérale (dossier T-454-22).

### **Bird c. Première Nation Paul, 2022 TCDP 17**

Cette affaire porte sur un conflit vécu par Stacey Bird en raison de son emploi d'enseignante et de ses obligations en tant que mère responsable de la garde de sa fille cadette.

Mme Bird est membre de la Première Nation Paul et était enseignante à l'école de la Première Nation Paul. Pendant qu'elle travaillait à l'école, Mme Bird comptait sur sa mère pour prendre soin de sa fille âgée de près de deux ans.

À la fin du mois de septembre, sa mère a été admise à l'hôpital. Mme Bird a demandé à l'école un congé de cinq semaines pour s'occuper de sa jeune fille. L'école lui a répondu qu'elle devait fournir un plan de cours pour les cinq semaines en question avant que son congé soit approuvé. Mme Bird n'allait pas être en mesure de préparer ce plan durant la fin de semaine qui précédait le début prévu de son congé. Elle a donc décidé de retirer sa demande de congé et de trouver d'autres options pour la garde de sa fille.

Mme Bird a réussi à la dernière minute à faire garder sa fille. La personne qui gardait la fille de Mme Bird a dû assister à des funérailles plus tard le même jour qu'elle gardait l'enfant, et a donc demandé à venir la déposer. Mme Bird trouvait stressante la situation de la garde de sa fille. Elle a été autorisée à quitter le travail pour aller la chercher. En chemin, elle s'est arrêtée pour discuter avec la directrice de l'enseignement, qui avait exigé la remise d'un plan de cours de cinq semaines avant d'approuver sa demande de congé. Mme Bird a été très contrariée au cours de cette discussion et a impulsivement démissionné. Mme Bird a également discuté avec la directrice de son école. Encore une fois, elle a été contrariée et a dit qu'elle démissionnait. Elle n'est pas retournée au travail.

Le Tribunal a conclu que l'obligation de fournir un plan de cours de cinq semaines avant un congé constituait de la discrimination fondée sur la situation familiale à l'égard de Mme Bird, car cette obligation nuisait à sa capacité de prendre soin de sa fille cadette. En raison de cet acte discriminatoire, le Tribunal a accordé à Mme Bird une indemnité de 6 500 \$ pour préjudice moral.

Le Tribunal a rejeté l'argument selon lequel l'emploi de Mme Bird avait pris fin pour cause de discrimination. Mme Bird a démissionné. Elle n'a pas été forcée de le faire. Étant donné que Mme Bird a démissionné, la Première Nation Paul n'a pas mis fin à son emploi. Par conséquent, comme Mme Bird a volontairement quitté son poste d'enseignante, il n'y a donc pas eu de discrimination à cet égard.

### **Luckman c. Bell Canada, 2022 TCDP 18**

Bell Canada a fait preuve de discrimination fondée sur la déficience en congédiant Glenn Luckman.

M. Luckman travaillait pour Bell Canada comme gestionnaire du développement des entreprises. Son emploi consistait à vendre les services de Bell Canada à des clients importants, comme les commissions scolaires.

M. Luckman avait pris soin de son père, qui est décédé quelque temps après. M. Luckman avait pris un congé pour être auprès de son père pendant les derniers jours de vie de celui-ci ainsi que pour faire son deuil. À peu près au même moment, M. Luckman a reçu un diagnostic de cancer. Il a pris un congé de maladie pour être traité et se rétablir. Il s'est absenté du travail pendant plusieurs mois.

M. Luckman a eu de la difficulté à retourner au travail et n'a pas reçu beaucoup de soutien de la part de Bell Canada. Sa première tentative de retour au travail après son congé de maladie a été un échec. Il a eu besoin d'un deuxième congé de courte durée. Il a été congédié peu de temps après son deuxième retour au travail. Bell Canada avait alors procédé à une série de mises à pied, mais M. Luckman avait été la seule personne de son équipe à être congédiée.

Bell Canada a affirmé que M. Luckman avait été congédié en raison de son mauvais rendement. Le Tribunal n'était pas d'accord avec Bell Canada et a rejeté son explication selon laquelle M. Luckman avait eu un rendement inférieur à celui de ses collègues.

L'un des patrons de M. Luckman, Rosanna D'Ambrosio, a déclaré qu'elle avait décidé de congédier M. Luckman. Le Tribunal a conclu qu'elle n'avait pas expliqué clairement les raisons du congédiement. Mme D'Ambrosio était très axée sur le rendement de son équipe et croyait que le cancer de M. Luckman nuirait à son rendement.

M. Luckman a soutenu qu'il avait été congédié en raison du congé qu'il avait pris alors que son père était mourant et en raison de son propre cancer. Le Tribunal a reconnu que le cancer de M. Luckman avait été un facteur dans la décision de Bell Canada de le congédier. Toutefois, le congé qu'il a pris pour s'occuper de son père avait été trop court pour avoir une incidence sur la décision de Bell Canada de le congédier plusieurs mois plus tard.

Le Tribunal a accordé à M. Luckman une indemnité de 91 052,40 \$ pour perte de salaire, une indemnité de 15 000 \$ pour préjudice moral et une indemnité de 15 000 \$ pour la conduite inconsidérée de Bell Canada. Il a conclu que M. Luckman avait entrepris des démarches pour atténuer sa perte de salaire en cherchant du travail et en commençant un nouvel emploi près d'un an plus tard. Le Tribunal a rejeté l'argument de Bell Canada selon lequel M. Luckman aurait dû accepter l'un des trois autres postes offerts, car les tâches des postes en question étaient considérablement différentes ou la paye n'était pas aussi intéressante.

### **Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations et al. c. Procureur général du Canada (représentant le ministre des Affaires autochtones et du Nord canadien)**

Cette affaire porte sur la discrimination raciale systémique envers les enfants des Premières Nations. Dans une décision antérieure (2016 TCDP 2), le Tribunal a conclu que Services aux Autochtones Canada sous-finçait les services à l'enfance et à la famille, dont les services de prévention, pour les enfants des Premières Nations. Les services de prévention appuient le principe des « mesures les moins perturbatrices » qui visent à garder les enfants dans leur foyer, leur famille et leur communauté, dans la mesure du possible. Ce principe reconnaît l'importance de maintenir le lien entre les parents et les enfants, et garantit que tout est fait pour éviter de retirer un enfant de son foyer. Cependant, le sous-finçement et le manque de services ont fait en sorte que des enfants des Premières Nations ont été retirés de leur foyer, de leur famille et de leur communauté et ont été pris en charge en premier lieu plutôt qu'en dernier recours. En revanche, les autres enfants bénéficiaient généralement de services de prévention. Il s'agit là de discrimination raciale systémique.

Le Tribunal s'est également prononcé sur la question du principe de Jordan. Selon ce principe, les enfants des Premières Nations peuvent obtenir des services même lorsque les gouvernements ne s'entendent pas sur qui doit en payer le coût. Services aux Autochtones Canada a adopté une vision étroite du principe de Jordan. Le principe n'a donc pas aidé ces enfants comme il était censé le faire. Il s'agit là aussi de discrimination raciale systémique.

Le Tribunal a ordonné une réforme complète des services à l'enfance et à la famille pour les enfants des Premières Nations. Il a également ordonné au Canada de donner plein effet au principe de Jordan. Le Tribunal supervise cette réforme et rend parfois d'autres décisions à cet égard, au besoin, et, dans bien des cas, pour mieux orienter les réformes systémiques. D'autres décisions ont porté sur l'indemnisation des enfants des Premières Nations et de leurs pourvoyeurs de soins qui ont été touchés par la discrimination. Quoi qu'il en soit, le Tribunal a encouragé les parties à régler les questions en suspens.

### **Évolution de ce dossier au Tribunal**

Le Tribunal a rendu trois décisions sur requête relativement à ce dossier au courant de l'année.

Dans la première décision (2022 TCDP 8), les parties voulaient élargir l'application du financement relatif au principe de Jordan aux jeunes âgés de 18 à 25 ans qui avaient dépassé l'âge de prise en charge. Les parties ont aussi demandé des ordonnances pour accroître le financement des services de prévention.

En dernier, les parties ont demandé que les enfants pris en charge après le 31 mars 2022 ne soient pas admissibles à l'indemnisation. Ces requêtes ont été acceptées par le Tribunal.

Les autres décisions visaient une requête dans laquelle l'Assemblée des Premières Nations et Services aux Autochtones Canada demandaient que l'indemnisation des victimes de discrimination dans ce dossier soit versée dans le cadre d'un recours collectif devant la Cour fédérale. Dans la première de ces décisions sur requête (2022 TCDP 26), le Tribunal avait permis à la Fédération des nations autochtones souveraines de participer à la procédure, mais celle-ci avait finalement décidé de ne pas le faire. Dans la deuxième de ces décisions sur requête (2022 TCDP 41), le Tribunal a conclu que la proposition d'indemnisation de la Fédération des nations autochtones souveraines et de Services aux Autochtones Canada n'avait pas respecté les ordonnances d'indemnité précédentes rendues par le Tribunal. La proposition aurait entraîné une diminution de l'indemnité destinée à certains enfants et pourvoyeurs de soins des Premières Nations, ce qui n'aurait pas respecté les ordonnances du Tribunal. Par conséquent, le Tribunal n'a pas été en mesure d'accepter la requête, même si certaines parties de la proposition étaient très bonnes et auraient permis de verser plus d'argent à certains enfants des Premières Nations. La décision 2022 TCDP 41 du Tribunal fait l'objet d'un contrôle judiciaire devant la Cour fédérale (dossiers T-2438-22 et T-2448-22).

# Regard sur l'avenir du Tribunal

Nous voulons améliorer le service que nous offrons à la population canadienne. Les retards constituent un problème important, et nous concentrerons nos efforts dans les années à venir sur le délai d'exécution des services à la population canadienne.

De plus, le Tribunal continuera à recourir à la médiation et à la gestion proportionnelle d'instance afin de régler les dossiers le plus rapidement possible pour les parties.

Au cours de la nouvelle année, nous mettrons à jour notre site Web et créerons des guides pour nos parties, en particulier celles qui se représentent elles-mêmes. Nous nous adresserons également à vous par l'entremise de la création d'un groupe consultatif sur la pratique afin de connaître l'avis de nos parties et de nos intervenants.

Nous continuerons à former les membres à la gestion efficace d'instance et au processus décisionnel actif afin de fournir des décisions de qualité.

Le travail du Tribunal est accompli à la fois par les membres qui font de la médiation et tranchent les affaires et par le personnel du secrétariat, sans qui nous ne pourrions pas accomplir notre travail. Nous remercions toute l'équipe du Tribunal, laquelle a vraiment à cœur son travail et les personnes qu'elle sert.

*« Nous continuerons à former les membres à la gestion efficace de l'instance et au processus décisionnel actif afin de fournir des décisions de qualité. »*

# Nos coordonnées

**Directrice exécutive**

**Tribunal canadien des droits de la personne**

240, rue Sparks, 6<sup>e</sup> étage Ouest  
Ottawa (Ontario) K1A 1J4

**Numéro de téléphone** : 613-995-1707

**Numéro de téléphone sans frais** : 1-844-899-3604

**Télécopieur** : 613-995-3484

**ATS** : 613-947-1070

**Courriel** : [Registrar-Greffier@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:Registrar-Greffier@chrt-tcdp.gc.ca)

**Site Web** : [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)