



Tribunal canadien des
droits de la personne

Canadian Human
Rights Tribunal

RAPPORT ANNUEL 2023

Canada



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement, 2024.

Rapport annuel 2023.

Numéro au catalogue : HR61F-PDF

ISSN 1494-5258

Table des matières

Section 1 – Reconnaissance des terres ancestrales	4
Section 2 – Le Tribunal et son rôle	5
Section 3 – Message de la présidente	6
Section 4 – L’année 2023 en chiffres	8
Section 5 – Processus décisionnel de qualité	16
Section 6 – Équité, diversité, inclusion et accessibilité	17
Section 7 – La médiation	18
Section 8 – La gestion de cas et la proportionnalité	19
Section 9 – La table ronde de la présidence	21
Section 10 – Résumés de certaines décisions que nous avons rendues en 2023	22
<i>Dorey et al. c. Emploi et Développement social Canada, 2023 TCDP 23</i>	22
<i>Young c. VIA Rail Canada Inc., 2023 TCDP 25</i>	23
<i>Abadi c. TST Overland Express, 2023 TCDP 30</i>	23
<i>Bilac c. N/C Tractor Services Inc., Currie et Abbey, 2023 TCDP 43</i>	25
<i>Unifor c. SaskTel, 2023 TCDP-LES 1</i>	25
<i>Woodgate et al. c. GRC</i>	26
Évolution de ce dossier au Tribunal	27
Section 11 – Regard sur l’avenir du Tribunal	28
Section 12 – La composition du Tribunal et organigramme du secrétariat	29
Section 13 – Nos coordonnées	32

— SECTION 1 —

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 nous dire comment décider nos affaires. Nous sommes responsables devant la population canadienne et rendons compte de nos activités au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la LCDP), le Tribunal entend des affaires de discrimination qui concernent 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 sont envoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission ») au Tribunal. Les membres examinent les observations et les preuves des parties. Ils 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 réparations. Les parties peuvent décider de régler leur plainte au moyen de la médiation ou d'une audience.

Le Tribunal a également deux autres mandats. Le premier mandat est aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* (la LES). Selon la LES, 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 en vertu de la LES :

- » trancher toute importante question de droit ou toute question de compétence qui lui est renvoyée par le commissaire à l'équité salariale;
- » 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 rendre des décisions en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la LCA). Cette loi vise à assurer la pleine participation de chaque personne au Canada dans la société. Elle exige aux organisations sous réglementation fédérale de reconnaître, d'éliminer et de prévenir de façon proactive les obstacles à l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap. Notre rôle en vertu de la LCA est de décider les appels de certaines décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité.

Au 31 décembre 2023, le Tribunal était composé d'une présidente, d'un vice-président et de deux membres à temps plein. De plus, sept membres à temps partiel travaillent à partir de divers endroits au pays.

Message de la présidente

Au nom du Tribunal, j'ai le plaisir de vous présenter notre rapport annuel de 2023.

Le Tribunal a un mandat de grande envergure, mais il est une petite organisation. Il compte quatre membres à temps plein et sept membres à temps partiel qui travaillent depuis divers endroits au Canada. Vingt-quatre employés à temps plein soutiennent les activités du Tribunal et quatre autres soutiennent en plus d'autres tribunaux. Le Tribunal est confronté à plusieurs défis similaires à ceux des cours de justice et d'autres tribunaux : essayer de trouver un équilibre entre les ressources limitées et les exigences d'une charge de travail complexe et difficile, tout en fournissant un service de qualité et opportun à la population canadienne. En fait, toutes les institutions publiques doivent prendre en compte la responsabilité fiscale et les contraintes liées aux ressources. Toutefois, tous les changements susceptibles d'améliorer la manière dont nous fournissons des services n'exigent pas forcément des ressources supplémentaires.

Par conséquent, en tant que présidente du Tribunal, je me concentre sur ce que nous pouvons faire avec les ressources disponibles pour atténuer ces défis et améliorer la qualité du service.

Au cours de ma deuxième année dans ce rôle, je suis heureuse de vous présenter quelques faits marquants de l'année 2023 :

- » Nous avons réduit le nombre de dossiers en cours de traitement de 425 à 274, soit une diminution de 42 %.

- » Nous avons réglé plus de 100 affaires.
- » Nous avons observé une augmentation de 374 % du nombre de jours d'audience, soit cinq fois le nombre de jours d'audience.
- » Nous avons fait appel à la liste établie de médiateurs externes et les efforts ont permis à nos membres de consacrer 60 jours supplémentaires à la gestion des cas et aux audiences.
- » Nous avons assuré la médiation de 84 plaintes, dont 46 % ont été réglées. Pour d'autres plaintes, nous avons travaillé à faciliter le processus de gestion de cas. Aussi, 78 % des plaintes réglées entre les parties ont fait l'objet d'une médiation présidée par le Tribunal au cours de leur traitement.
- » Nous avons commencé à organiser des conférences de gestion de cas entre la présidence et les parties non représentées pour les aider à suivre le processus et à mieux comprendre leurs droits et obligations en matière de procédure.
- » Nous avons mis en place la table ronde de la présidence, composée d'un échantillon de représentants des parties, afin d'obtenir leur avis sur la manière dont nous fournissons nos services.
- » Nous avons lancé une série de conférences pour les décideurs sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité des audiences.
- » Nous avons offert aux membres des formations de perfectionnement professionnel continu afin d'améliorer la qualité de nos décisions et de renforcer nos compétences en prise de décision.

« Les Canadiens et Canadiennes qui cherchent à obtenir le règlement de leur affaire auprès du Tribunal ont droit à un service rapide, équitable, accessible et compétent, mais ce service dépend de certains facteurs. D'une part, le Tribunal doit être composé d'arbitres expérimentés et compétents. D'autre part, le Tribunal doit bénéficier d'un soutien adéquat pour pouvoir s'acquitter de son mandat. En effet, il doit disposer des moyens nécessaires pour répondre aux besoins des parties qu'il sert et pour veiller à ce que les processus liés aux audiences ne créent pas d'obstacles pour les parties. »

Cependant, malgré ces efforts, les retards persistent. À la fin de 2023, environ un quart de nos plaintes n'avaient pas encore été confiées à un décideur. Les affaires ne peuvent donc pas progresser parce qu'aucun membre n'est disponible pour les gérer et les instruire. En fait, ces retards s'aggraveront à mesure que la Commission canadienne des droits de la personne augmentera ses renvois de dossiers en 2024. En décembre 2023, les parties attendaient en moyenne 200 jours avant que leur dossier soit attribué à un décideur en vue d'une audience. Ces retards entraînent des répercussions sur les parties à toutes les étapes de notre processus. Ils continueront également à avoir un effet considérable sur notre productivité et notre capacité à répondre efficacement aux questions urgentes qui peuvent être soulevées dans une affaire.

Les Canadiens et Canadiennes qui cherchent à obtenir le règlement de leur affaire auprès du Tribunal ont droit à un service rapide, équitable, accessible et compétent, mais ce service dépend de certains facteurs. D'une part, le Tribunal doit être composé d'arbitres expérimentés et compétents. D'autre part, le Tribunal doit bénéficier d'un soutien adéquat pour pouvoir s'acquitter de son mandat. En effet, il doit disposer des moyens nécessaires pour répondre aux besoins des parties qu'il sert et pour veiller à ce que les processus liés aux audiences ne créent pas d'obstacles pour les parties.

En avril, j'ai eu l'honneur de comparaître devant le Comité sénatorial permanent des peuples autochtones. J'ai abordé le fait que le Tribunal aura besoin de soutien et de ressources pour mieux servir les parties autochtones. Ce soutien inclut l'élaboration d'une stratégie dirigée par les Autochtones pour aider les parties à suivre le processus et aussi la fourniture de matériel et de ressources en éducation publique axés sur les Autochtones. Ce besoin continuera de croître à mesure que le nombre d'affaires complexes impliquant des peuples autochtones augmentera au Tribunal.

Toutefois, il ne sera pas possible de procéder à des changements importants dans le cadre de la structure actuelle, compte tenu des pressions exercées sur le personnel et les membres. C'est avec plaisir que je travaillerai avec le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs pour que le Tribunal puisse remplir son mandat et offrir des recours équitables et rapides à toute la population canadienne.

La présidente,
Jennifer Khurana
Tribunal canadien des droits de la personne

L'année 2023 en chiffres

Plaintes renvoyées au Tribunal et réglées par celui-ci

66 plaintes renvoyées

211 plaintes réglées

276 plaintes étaient en cours de traitement à la fin de l'année

53% 35 parties plaignantes ou 53 % des parties plaignantes n'avaient pas de représentation juridique en 2023

Aperçu

2023

2022

81

médiations portant sur 84 plaintes

46%

des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont été réglées

164

jours entre la réception de la plainte et la médiation

227

conférences de gestion de cas

211

plaintes réglées par le Tribunal

66

plaintes renvoyées par la Commission

139

médiations portant sur 143 plaintes

57%

des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont été réglées

124

jours entre la réception de la plainte et la médiation

237

conférences de gestion de cas

125

plaintes réglées par le Tribunal

140

plaintes renvoyées par la Commission (et une plainte en vertu de la Loi sur l'équité salariale)

Plaintes réglées en 2023

104

plaintes réglées après une décision sur le fond *

47

plaintes réglées par voie de médiation

37

plaintes réglées entre les parties

2

plaintes abandonnées

13

plaintes retirées

8

plaintes réglées après une décision sur requête

* Une des décisions rendues a réglé 86 plaintes au total.

En 2023, le Tribunal a fermé plus de dossiers qu'il n'en a reçu de la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission »).

Renvois de la Commission canadienne des droits de la personne

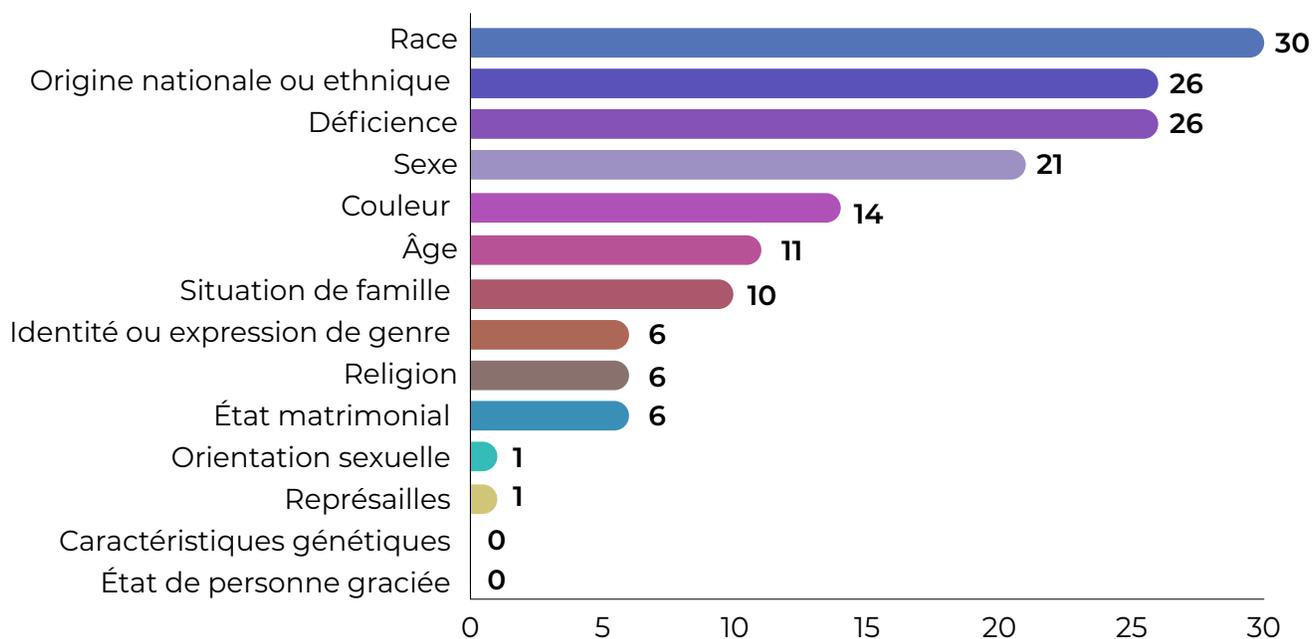
En 2023, le Tribunal a reçu 66 plaintes de la Commission, ce qui représente une diminution importante par rapport aux 140 plaintes reçues en 2022. Le Tribunal n'a aucune indication que le nombre inférieur de plaintes renvoyées par la Commission représente une nouvelle tendance, il doit donc se préparer à observer une augmentation en 2024.

La Commission a également renvoyé 56 plaintes au Tribunal pour la deuxième fois. Ces plaintes avaient déjà été renvoyées au Tribunal en 2020 et en 2021. Le Tribunal n'a pas ouvert de nouveaux dossiers pour ces plaintes cette année et ne les a pas comptées comme de nouveaux renvois.

Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2023

Parmi les 66 nouvelles plaintes reçues par le Tribunal, près de la moitié des plaintes (soit 32 plaintes ou 48 % des plaintes) ont indiqué au moins la race, l'origine nationale ou ethnique, ou la couleur comme étant le motif de la discrimination. Les plaintes peuvent indiquer plusieurs motifs de discrimination et de nombreuses plaintes portent sur une discrimination liée à la race, à l'origine nationale ou ethnique et à la couleur. Le deuxième motif de discrimination le plus souvent indiqué était la déficience (soit 26 plaintes ou 39 % des plaintes). Il s'agit en fait d'un changement par rapport à 2022, où le motif de discrimination le plus souvent indiqué avait été la déficience.

Les motifs interreliés complexifient davantage les affaires du Tribunal. En fait, même si la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur comptaient comme un même motif, 61 % des plaintes indiquaient au moins deux motifs de discrimination distincts. Par exemple, une affaire pouvait indiquer la race et la déficience comme des motifs de discrimination distincts.



Représentation

Cette année, près de la moitié des parties plaignantes étaient non représentées. De plus, pour huit plaintes, les parties intimées étaient aussi non représentées. Le Tribunal s'attend à ce que le nombre de parties non représentées augmente à l'avenir.

La Commission représente l'intérêt public. Lorsque la Commission participe pleinement à un dossier, elle prend part à la gestion du cas et à l'audience. Lorsqu'elle participe en partie, elle prend part à la gestion du cas, mais non à l'audience. Il arrive aussi qu'elle ne participe pas du tout. Cette année, elle a décidé de participer pleinement à une plus grande proportion de plaintes qu'en 2022 (56 % par rapport à 34 %). Cependant, étant donné que le nombre de renvois est plus petit cette année, la Commission a en fait décidé de participer pleinement à moins d'affaires (37 par rapport à 48).

Parmi les 66 plaintes déposées en vertu de la LCDP, la Commission a participé pleinement à **37 plaintes**.

56%

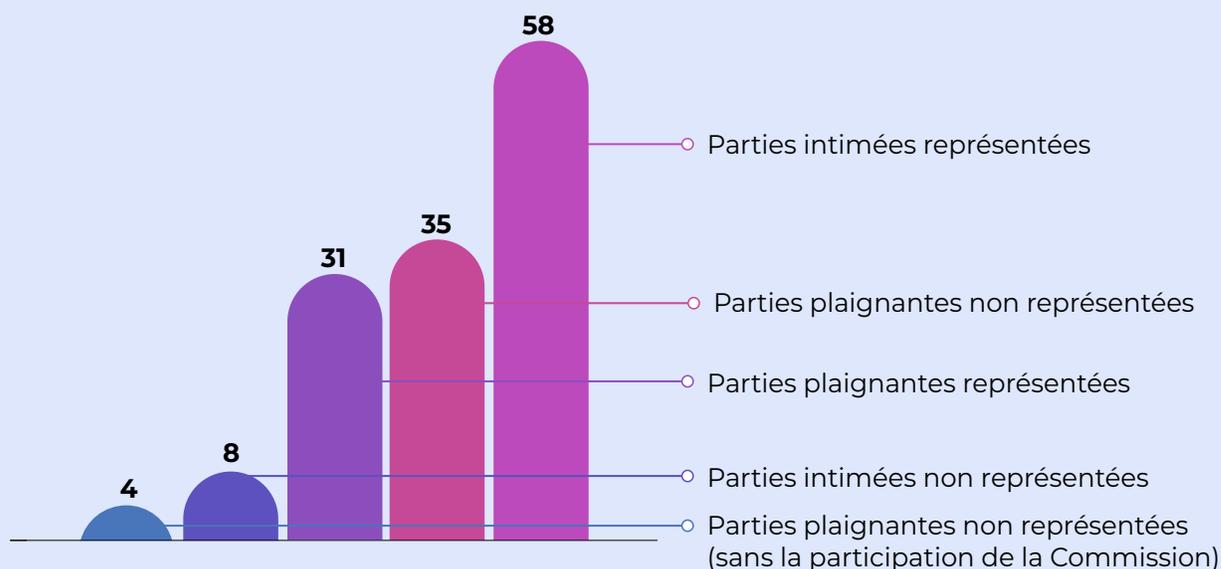
12%

La Commission a choisi de ne pas participer à **8 plaintes**.

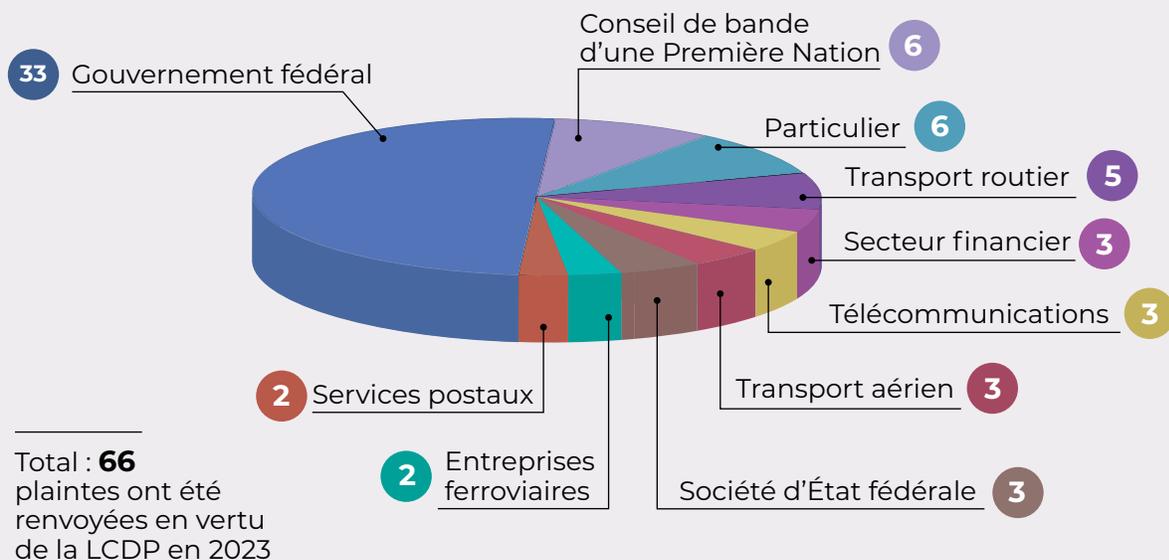
La Commission a participé partiellement au reste des **21 plaintes**.

32%

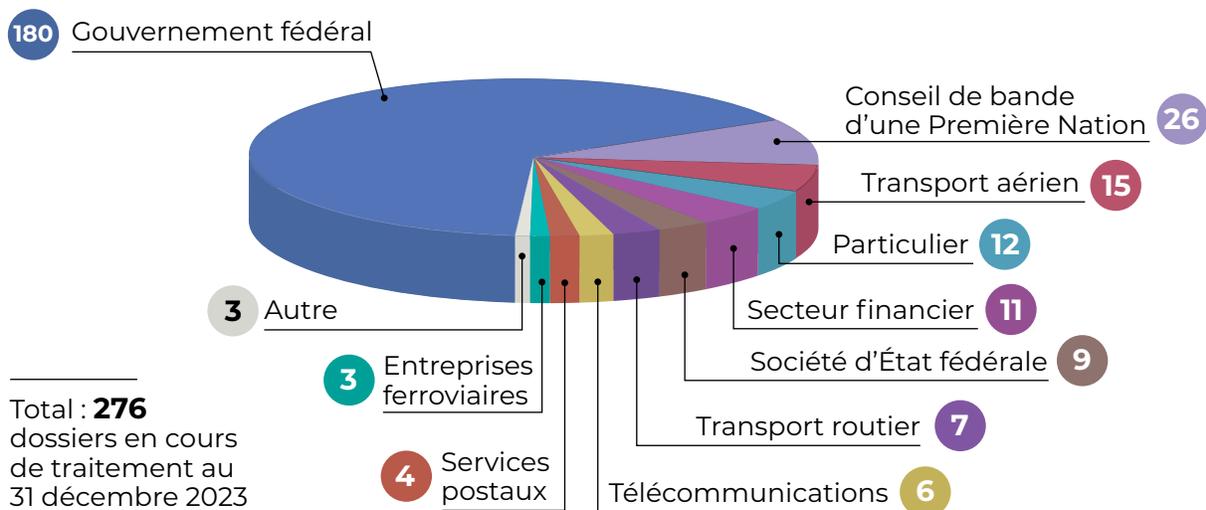
Représentation des parties pour les plaintes renvoyées en 2023



Types de partie intimée – 2023



Types de partie intimée pour les dossiers en cours de traitement

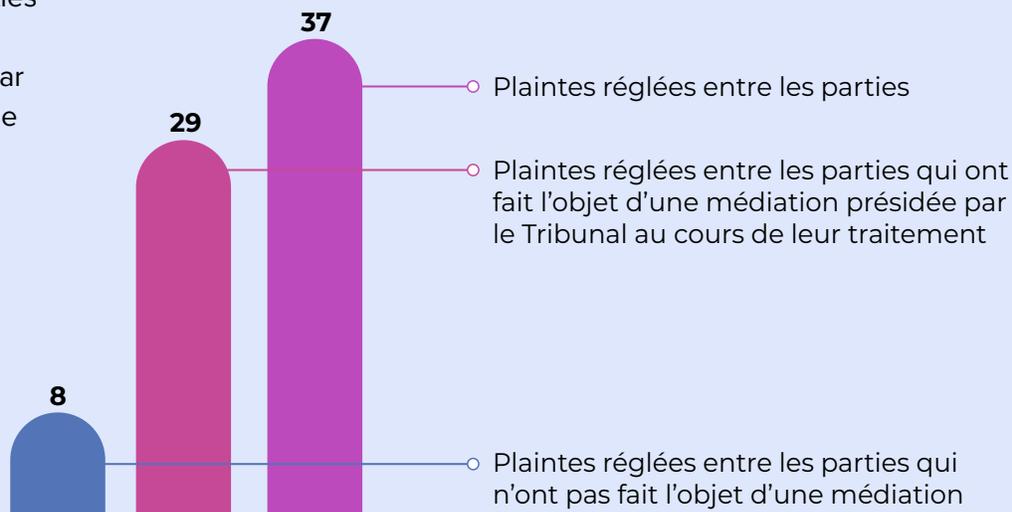


Résultats de la médiation

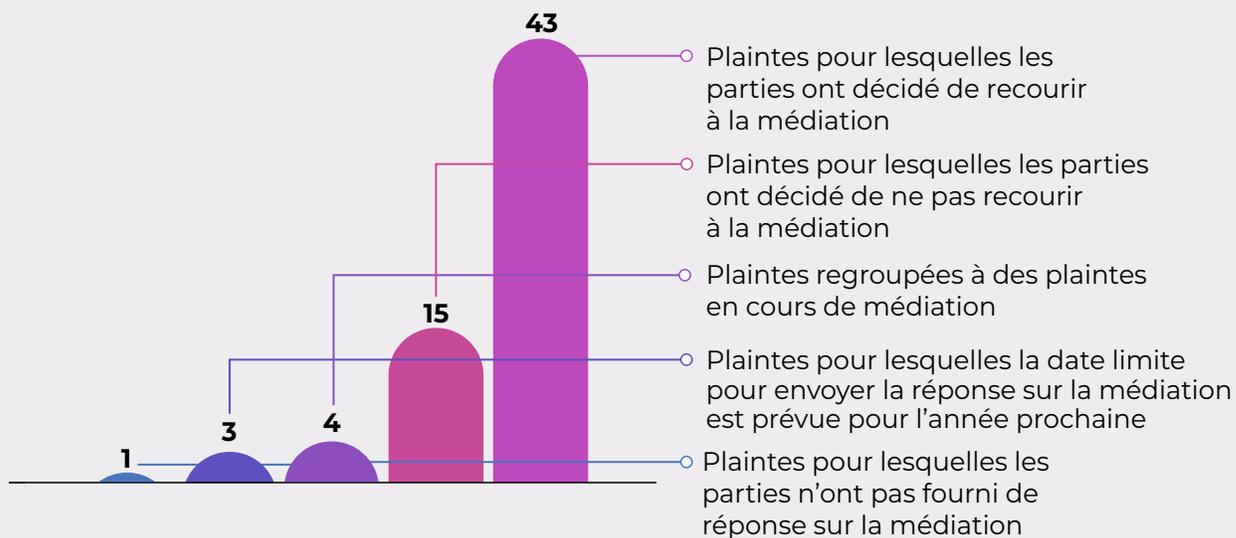
En 2023, le Tribunal a tenu 81 médiations portant sur 84 plaintes. Parmi ces médiations, 39 plaintes ont été réglées, soit 46 %, et les dossiers connexes ont été fermés. Une plainte a été réglée, mais, au 31 décembre 2023, la Commission n'avait pas encore approuvé l'entente de règlement. Compte tenu de ce dossier, 84 plaintes au total ont été réglées par voie de médiation en 2023, soit un taux de réussite de 49 %. D'ailleurs, certains dossiers sont réglés plus tard au cours du processus. Les efforts mis sur le règlement extrajudiciaire de différends portent donc des fruits.

Plaintes réglées en 2023

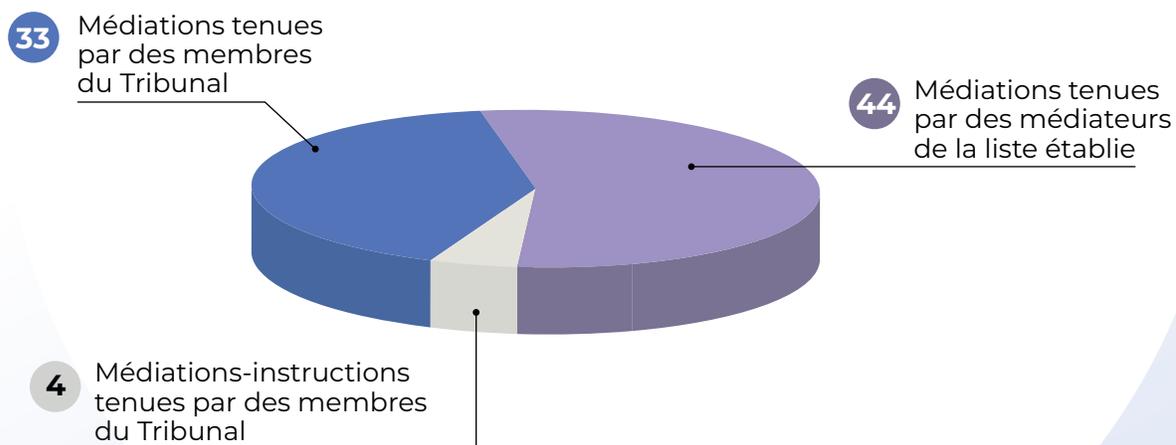
78% des plaintes réglées entre les parties ont fait l'objet d'une médiation présidée par le Tribunal au cours de leur traitement.



Médiation



En 2023, des 81 médiations, 44 ont été tenues par les médiateurs de la liste établie



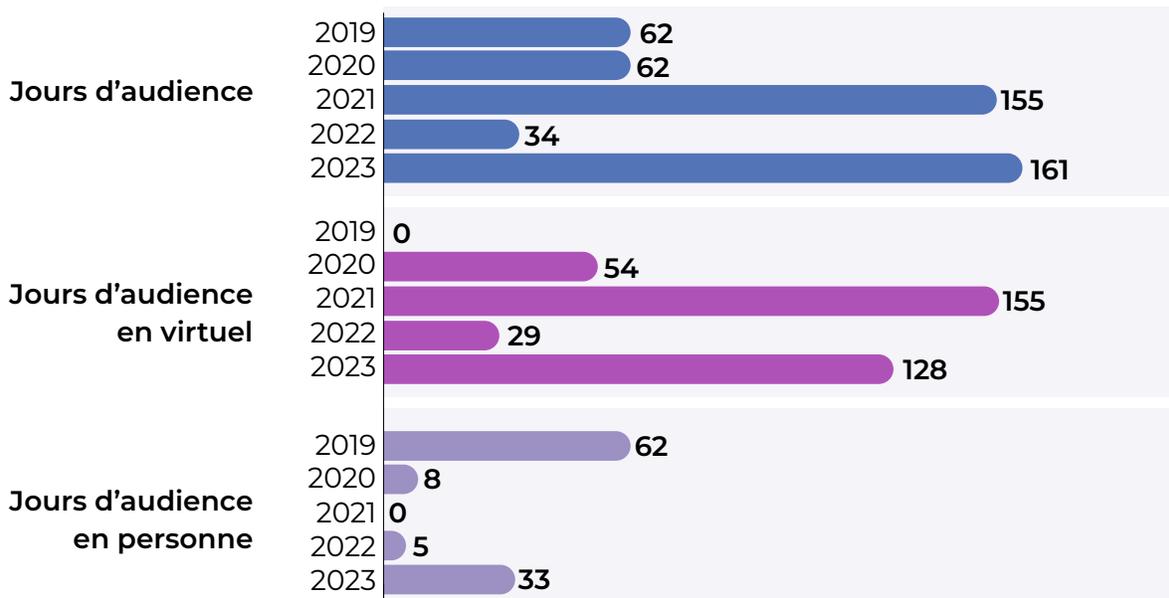
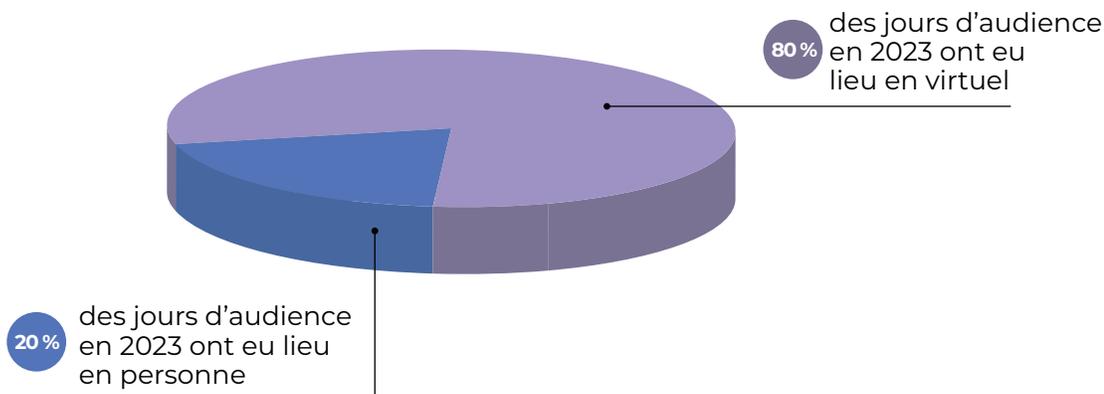
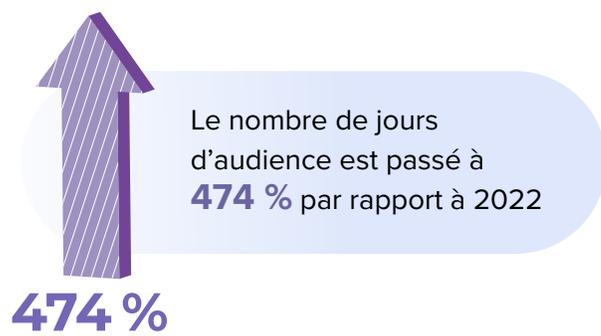
Audiences

En 2023, le Tribunal a tenu des audiences dans 19 affaires totalisant 161 jours d'audience, soit 474 % du nombre de jours d'audience de 2022. En particulier, il y a eu 38 jours d'audience pour l'affaire *Woodgate et al c. GRC* au cours de l'année.

La plupart des jours d'audience ont eu lieu virtuellement en 2023. Les audiences du Tribunal peuvent avoir lieu en personne ou virtuellement, mais dans certains cas, il peut être approprié d'adopter une approche hybride.

La forme de l'audience a un effet important sur le nombre de jours d'audience. D'ailleurs, en 2023, il a fallu en moyenne plus du double de jours d'audience lorsque la partie intimée était

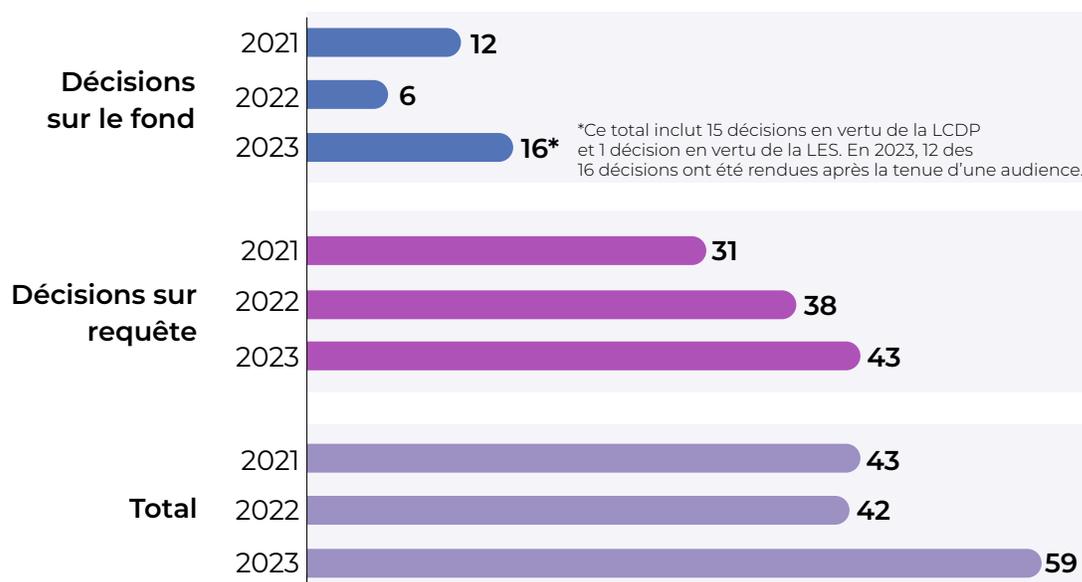
une entité gouvernementale. De même, il a fallu en moyenne deux fois plus de jours d'audience pour les affaires concernant des allégations de discrimination dans la prestation de services que pour celles concernant des allégations de discrimination en matière d'emploi.



Décisions sur requête et sur le fond

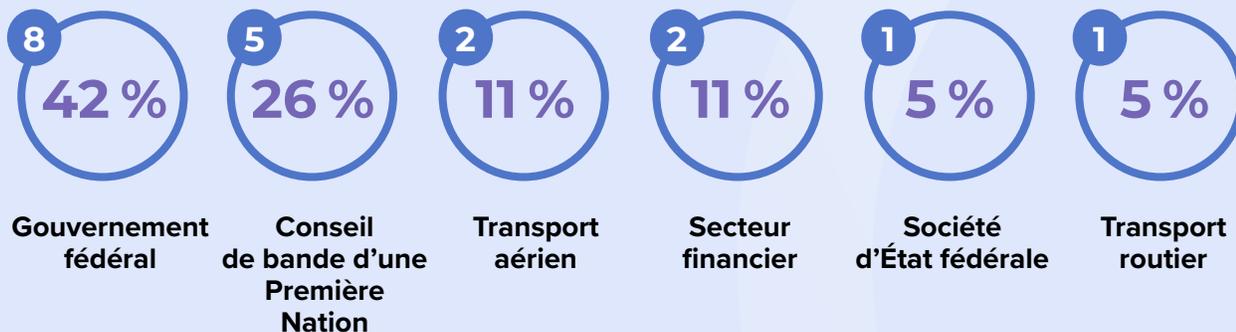
En 2023, les membres du Tribunal ont rendu 41 décisions sur requête. Lorsqu'un membre du Tribunal rend une décision sur requête, les motifs portent sur tout ce qui ne concerne pas l'issue de l'affaire. Elles traitent généralement d'une question de procédure que les parties doivent résoudre avant une audience. Elles sont aussi utilisées par le Tribunal pour donner des instructions aux parties à mesure que celles-ci franchissent les différentes étapes de la procédure.

Contrairement à une décision sur requête, le membre du Tribunal rend une décision sur le fond avec motifs écrits lorsqu'il décide les questions fondamentales de l'affaire. Une décision sur le fond établit généralement s'il y a eu discrimination, et, si c'est le cas, détermine aussi les réparations à ordonner en raison de la discrimination. Le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond en 2023. Ces 16 décisions incluent la première décision du Tribunal en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.



Audiences en 2023 par type de partie intimée

Le gouvernement fédéral était la partie intimée dans 42 % des audiences et dans 64 % des jours d'audiences.



— SECTION 5 —

Processus décisionnel de qualité

Si la vitesse des procédures est importante, la qualité du processus décisionnel l'est tout autant. Afin de garantir un accès significatif à notre processus pour toutes les parties, un membre du Tribunal doit avoir, en plus d'une expertise en droits de la personne, des compétences en matière de prise de décision active et des compétences solides en gestion de cas. Une gestion efficace des dossiers favorise la tenue d'audiences efficaces et proportionnées. Ces compétences sont également essentielles pour assurer un système de droits de la personne équitable, opportun et accessible.

Au cours de l'année, nous avons continué à orienter nos formations en personne sur le renforcement des compétences des membres dans les domaines de la rédaction des motifs, de la gestion de cas et de la prise de décision active.

Nous avons également organisé des séances régulières de perfectionnement professionnel pour les membres qui portaient sur la preuve d'expert, les ordonnances de confidentialité, la discrimination fondée sur la situation de famille et le traitement des cas de jurisprudence divergente.

De plus, nous avons réorganisé notre programme d'intégration pour les nouveaux membres du Tribunal. Le programme met l'accent sur le renforcement des compétences de base qui sont nécessaires pour être un décideur efficace, et ce, au moyen d'une formation pratique et de mentorat. L'objectif du programme est de permettre aux nouveaux membres d'acquérir rapidement les compétences requises pour faire face à l'arriéré de dossiers du Tribunal.

« Une gestion efficace des dossiers favorise la tenue d'audiences efficaces et proportionnées. Ces compétences sont également essentielles pour assurer un système de droits de la personne équitable, opportun et accessible. »

— SECTION 6 —

Équité, diversité, inclusion et accessibilité

Le Tribunal canadien des droits de la personne s'engage à respecter les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité dans tous les aspects de son travail et à toutes les étapes de son processus.

Les organismes juridictionnels comme le Tribunal ont le devoir d'assurer un accès équitable à la procédure pour tous les participants et de s'adapter pour répondre aux besoins de toutes les parties. Comme le juge Mactavish de la Cour d'appel fédérale l'a récemment confirmé dans une décision judiciaire :

[TRADUCTION]

Les tribunaux ne doivent pas [...] oublier leur obligation de répondre aux besoins des personnes ayant un handicap, afin de garantir qu'elles bénéficient du même niveau d'équité procédurale en matière de justice que celui accordé au reste de la population canadienne [...] Ces principes visent à assurer que nos concitoyens se sentent inclus, bienvenus et habilités au sein de l'une des institutions les plus fondamentales de notre État démocratique.

Haynes c. Canada (Procureur général), 2023 CAF 158, aux paragraphes 31 et 32.

En 2023, nous avons continué à travailler pour rendre nos processus inclusifs, accessibles et plus faciles à suivre pour toute la population canadienne :

- » Nous avons commencé à élaborer des outils pour mieux expliquer nos processus aux personnes qui participent à nos procédures.
- » Nous avons amélioré notre site Web, qui sera lancé en 2024.
- » La présidente a commencé à tenir des conférences de gestion de cas avec les parties de tous les dossiers impliquant des personnes non représentées pour soutenir leur capacité à naviguer le processus du Tribunal et répondre à leurs questions.

Nous avons également continué à former nos membres pour favoriser leur compréhension des diverses identités et expériences des parties, des témoins et des personnes touchées par notre travail. Les formations portaient, entre autres, sur les lois autochtones dans le contexte des droits de la personne, le soutien aux parties qui vivent une crise de santé mentale, la compréhension de l'expérience des détenus en milieu correctionnel et les préjugés inconscients.

— SECTION 7 —

La médiation

La médiation est une option volontaire et confidentielle s’offrant aux parties qui souhaitent essayer de régler leur conflit avant l’instruction de la plainte. Les parties contrôlent le processus et peuvent décider du résultat. Cette certitude quant au résultat permet aux parties de clore ce chapitre et d’aller de l’avant.

Les parties collaborent avec un médiateur du Tribunal en vue de régler l’ensemble de la plainte ou une partie de la plainte. Si les parties ne parviennent pas à une entente, la plainte passe à l’étape de l’audience.

Le Tribunal peut nommer un médiateur au début de la procédure. Un médiateur du Tribunal peut aussi tenter de faciliter le règlement avec les parties à toute étape au cours de la gestion de cas.

Comme l’a écrit la Cour suprême, les délais excessifs vont à l’encontre des intérêts de la société (*Law Society of Saskatchewan c. Abrametz*, 2022 CSC 29, paragraphe 46). La médiation est l’un des seuls moyens dont dispose le Tribunal pour remédier aux arriérés et aux retards dans l’instruction de ses plaintes. La médiation est également beaucoup plus rapide et économique, car elle permet aux parties, au Tribunal et au public d’épargner du temps et de l’argent.

Par conséquent, en 2023, nous avons maintenu notre collaboration avec les médiateurs expérimentés en droits de la personne faisant partie de la liste établie en 2022. Ces médiateurs externes ont mené plus de la moitié des médiations du Tribunal au courant de l’année. Ils ont aidé les parties à envisager des options et ont fourni des conseils fort utiles grâce à leur expérience en droits de la personne. De plus, ces médiateurs ont permis à notre petit nombre de membres du Tribunal de se concentrer sur les audiences.

Certaines plaintes sont très complexes et portent sur des allégations de discrimination systémique. Même si la médiation ne permet pas dans un premier temps de régler l’ensemble de la plainte, elle n’est jamais une perte de temps ni un échec. En fait, la médiation peut contribuer à réduire le nombre de questions en litige. Ainsi, les parties peuvent passer plus rapidement à travers les étapes du processus de gestion de cas jusqu’à l’audience. La médiation peut également jeter les bases d’une résolution de l’affaire entre les parties. Cette année, sur les 38 plaintes réglées entre les parties, 76 % avaient déjà bénéficié d’une médiation présidée par le Tribunal.

Le Tribunal souhaite continuer à offrir aux parties la médiation comme une méthode de régler leurs différends hors tribunaux.

— SECTION 8 —

La gestion de cas et la proportionnalité

Bon nombre des plaintes que la Commission envoie au Tribunal portent sur de nouvelles questions de droit et sur des allégations liées à de multiples motifs de discrimination interreliés. Les plaintes concernant une discrimination systémique dans la prestation d'un service gouvernemental impliquent souvent la divulgation d'énormes quantités de matériel et de longues listes de témoins, dont des experts. Ces affaires peuvent également avoir des effets importants sur l'intérêt public. Ces dossiers sont complexes et nécessitent une gestion active et continue pour les faire avancer efficacement.

Au-delà de la complexité et de la portée des plaintes déposées devant le Tribunal, l'accès à de la représentation et à des ressources est considérablement différent pour les parties plaignantes et les parties intimées. La plupart des parties plaignantes se représentent elles-mêmes. La Commission participe à l'audience dans environ la moitié des plaintes qu'elle envoie au Tribunal. Par conséquent, les membres du Tribunal doivent adopter une prise de décision active pour s'assurer de la participation équitable et pleine de toutes les parties, y compris celles qui se représentent elles-mêmes. Pour ce faire, le membre du Tribunal doit gérer et adapter l'audience, fournir des informations aux parties non représentées pour les aider à comprendre le processus, et assurer le déroulement juste et équitable de l'audience.

« La Commission participe à l'audience dans environ la moitié des plaintes qu'elle envoie au Tribunal. Par conséquent, les membres du Tribunal doivent adopter une prise de décision active pour s'assurer de la participation équitable et pleine de toutes les parties, y compris celles qui se représentent elles-mêmes. »

Autrement dit, les membres du Tribunal doivent rester impartiaux et engagés, tout en s'adaptant aux besoins des parties impliquées.

Compte tenu de cette réalité, le Tribunal doit gérer avec soin ses ressources limitées afin de pouvoir exécuter son mandat et servir toutes les parties. Le Tribunal est une organisation relativement petite (seulement quatre décideurs à temps plein, et 24 employés de

soutien à temps plein et deux à temps partiel), et quelques gros dossiers peuvent utiliser la majorité de ses ressources.

Comme l'a déclaré la Cour suprême du Canada, l'un des principaux objectifs prévus par le Parlement, en déléguant aux tribunaux administratifs la prise de décisions dans des domaines spécialisés tels que les droits de la personne, était la résolution rapide et efficace des affaires (*Law Society of Saskatchewan c. Abrametz*, 2022 CSC 29, paragraphes 46 et 64).

Afin de remédier à l'arriéré croissant tout en tenant compte des ressources limitées disponibles pour instruire et trancher les plaintes en temps opportun, nous avons pris les mesures suivantes au courant de l'année :

- » Les membres du Tribunal ont reçu une formation sur la gestion proportionnée des cas et des audiences. Selon cette approche, les ressources et le temps alloués à la divulgation, aux preuves, aux arguments et à l'audience dépendent de la complexité et de l'importance relatives de l'affaire.
- » Pour tous les dossiers, des conférences de gestion de cas ont été tenues avec les parties non représentées afin de répondre à leurs questions et de les aider à suivre le processus du Tribunal. L'objectif de ces appels proactifs est de minimiser le nombre de requêtes et les autres causes de retard, mais aussi de s'assurer que chacun comprend ses droits et ses obligations dans le cadre du processus du Tribunal.

- » Pour tous les dossiers, la médiation-instruction a été offerte aux parties à toutes les étapes du processus. Au cours de la médiation-instruction, le membre du Tribunal chargé de l'affaire essaye de servir de médiateur pour aider les parties à régler les plaintes ou à réduire le nombre des questions en litige.

Les parties ont également un rôle à jouer pour soutenir la gestion efficace et rapide des dossiers du Tribunal. Pour ce faire, elles doivent présenter des demandes raisonnables et proportionnées et appuyer les mesures de gestion de cas qui ont été établies dans le but de résoudre la plainte plus rapidement. Cette coopération permet également de réduire les coûts et le temps à dépenser pour toutes les parties concernées.

Comme l'a indiqué le Tribunal dans la décision *Temate c. Agence de santé publique du Canada*, 2022 TCDP 31, au paragraphe 9, « [l]e principe de la proportionnalité commande que tous les acteurs impliqués dans le système de justice l'utilisent à bon escient afin d'en faciliter son accès et doivent agir de manière à réduire, dans la mesure du possible, le temps et les coûts qui sont rattachés aux procédures judiciaires. Ces acteurs incluent les avocats, le justiciable, mais aussi le décideur, qui doit gérer sa procédure de manière active et efficace ».

La table ronde de la présidence

Cette année, la présidente a mis en place une table ronde à titre de forum pour obtenir des commentaires au sujet des politiques et des processus du Tribunal. La table ronde réunit des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission ») et des représentants des parties plaignantes et intimées qui exercent régulièrement devant le Tribunal.

La table ronde vise à recueillir des commentaires pour aider le Tribunal à améliorer la prestation

de ses services aux parties. Il ne s'agit pas d'un forum pour discuter ni de cas particuliers ni de modifications éventuelles à la législation.

La première réunion s'est déroulée en septembre et la table ronde prévoit de se réunir au moins deux fois par année.

Le mandat de la table ronde est accessible sur le site Web du Tribunal. Les membres suivants font actuellement partie de la table ronde :

Membres qui
représentent régulièrement
les parties intimées

**(les représentants
des parties intimées)**

Brian G. Johnston,
Stewart McKelvey,
Halifax, N.-É.

Kevin Staska,
ministère de la Justice,
Man.

Sean Stynes,
ministère de la Justice,
Ottawa, Ont.

Maryse Tremblay,
Borden Ladner Gervais,
Montréal, Qc

Michelle Henry,
Borden Ladner Gervais,
Toronto, Ont.

Membres qui
représentent régulièrement
les parties plaignantes

**(les représentants des
parties plaignantes)**

Busayo Faderin,
Koskie Minsky,
Toronto, Ont.

Wade Poziomka,
Ross & McBride,
Hamilton, Ont.

Malini Vijaykumar,
Nelligan Law,
Ottawa, Ont.

Bijon Roy,
Champ Law,
Ottawa, Ont.

Fo Niemi,
CRARR,
Montréal, Qc

Membres qui
représentent
la Commission

**(les représentants
de la Commission)**

Sheila Osborne-Brown,
Commission canadienne
des droits de la personne,
Ottawa, Ont.

Brian Smith,
Commission canadienne
des droits de la personne,
Ottawa, Ont.

Résumés de certaines décisions que nous avons rendues en 2023

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

Dorey et al. c. Emploi et Développement social Canada, 2023 TCDP 23

Le Tribunal a rejeté les plaintes.

Jamus Dorey, Karolin Alkerton, David Huntley et Roderick McGregor (les plaignants) ont déclaré que les régimes enregistrés d'épargne-invalidité sont discriminatoires à leur égard parce qu'ils étaient trop âgés pour recevoir des subventions connexes. Emploi et Développement social Canada a déclaré que cette affaire devait être rejetée parce qu'elle ne concerne pas un service selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'objectif de ces régimes enregistrés d'épargne-invalidité est de soutenir les Canadiens handicapés et leurs familles à épargner à long terme et à assurer leur sécurité financière. Les fonds de ces régimes croissent à l'abri de l'impôt et les Canadiens handicapés peuvent y verser des cotisations jusqu'à l'âge de 59 ans.

Le gouvernement du Canada offre des subventions de contrepartie aux Canadiens handicapés à faible revenu. Le gouvernement verse ces subventions directement au régime enregistré d'épargne-invalidité. Les Canadiens handicapés à faible revenu bénéficient de ces subventions seulement jusqu'à l'âge de 49 ans.

Toutes les règles sur ces régimes enregistrés d'épargne-invalidité sont énoncées dans la loi

et les règlements : la *Loi de l'impôt sur le revenu*, la *Loi canadienne sur l'épargne-invalidité* et le *Règlement sur l'épargne-invalidité*.

Le Tribunal a rejeté les plaintes, car elles remettent en question les limites d'âge prévues dans la loi. Les plaignants ont affirmé qu'il est injuste que 49 ans soit l'âge limite pour l'octroi de subventions en vertu de la loi et des règlements.

Une plainte ne peut pas être acceptée si elle conteste uniquement une exigence obligatoire d'une loi. Les fonctionnaires du gouvernement du Canada doivent respecter la loi. Pour qu'il y ait discrimination selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il faut que le gouvernement du Canada ait une certaine marge de manœuvre dans l'interprétation de la loi. Emploi et Développement social Canada n'a pas de pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les limites d'âge pour les régimes enregistrés d'épargne-invalidité. Par conséquent, il ne fournit pas de service. Tout ce que le gouvernement du Canada fait pour le bien du public n'est pas nécessairement un service selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Étant donné qu'Emploi et Développement social Canada ne fournit pas de service dans ce cas-ci, les plaintes ont été rejetées.

Le Tribunal a décidé qu'il était plus efficace de traiter les questions juridiques de cette affaire au moyen d'une requête plutôt que lors d'une audience. Le Tribunal doit être juste et efficace. En traitant les questions juridiques dès le début, le Tribunal remplit son obligation de traiter les affaires rapidement et sans formalisme.

Young c. VIA Rail Canada Inc., 2023 TCDP 25

La présente affaire porte sur des actes de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe et le harcèlement sexuel dans le milieu de travail. Elle concerne aussi la responsabilité de l'employeur.

Mme Young et M. Sawchuk travaillaient comme préposés aux locomotives chez VIA Rail. Mme Young s'est plainte du comportement que M. Sawchuk manifestait à son égard sur leur lieu de travail pendant deux ans. Plusieurs incidents témoignent de ce comportement offensant. Par exemple, M. Sawchuk observait Mme Young d'une manière qui n'était pas nécessaire à l'accomplissement de son propre travail. Une fois, lorsqu'elle lui a demandé de quitter la cabine de la locomotive, il a refusé de le faire. M. Sawchuk lui lançait des injures et faisait des commentaires grossiers et peu professionnels en personne et par radio, notamment en utilisant des insultes et un langage sexistes. Il l'a rabaissé devant ses collègues pour le ton de sa voix de femme et a critiqué ses vêtements. Il s'est tenu très près d'elle dans des circonstances qui la déstabilisaient. Il a imposé à Mme Young de communiquer avec lui par le canal de radio commun seulement, même lorsqu'ils étaient à proximité. Il l'a critiquée publiquement après qu'elle a effectué une manœuvre qu'il avait lui-même ordonnée. Il a essayé de l'intimider par des moyens qui compromettaient la sécurité.

Le Tribunal a conclu que chaque incident, pris individuellement, pouvait sembler sans importance. Cependant, leur effet cumulatif sur près de deux ans a révélé des habitudes, voire une campagne, de harcèlement et d'abus. Ensemble, ces incidents constituaient un traitement défavorable. Le sexe, qui n'était pas nécessairement le facteur principal ou même intentionnel du traitement défavorable, y a joué un rôle. Pour ces raisons, le comportement de M. Sawchuk équivaut à une discrimination fondée sur le sexe en cours d'emploi.

Comme M. Sawchuk agissait de manière importune et persistante, Mme Young en a informé l'employeur. Par conséquent, le Tribunal a conclu que le comportement de M. Sawchuk constituait également du harcèlement fondé sur le sexe. Toutefois, ce comportement n'était pas de nature sexuelle et ne constituait donc pas du harcèlement sexuel.

Le Tribunal a jugé que VIA Rail était responsable des actions de son employé, M. Sawchuk. VIA Rail n'a pas démontré avoir pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher ces actes ou pour en atténuer les effets. VIA Rail n'a pas pris assez au sérieux les préoccupations de Mme Young. VIA Rail n'a pas agi avec diligence pour prévenir le comportement discriminatoire. L'entreprise disposait d'une politique en matière de harcèlement sur le lieu de travail, mais a plutôt choisi d'appliquer son code de conduite. C'est seulement après des mois d'aggravation du dommage que VIA Rail est intervenue. De plus, il y avait peu de documents et de détails sur l'enquête, et la décision finale de VIA Rail n'a pas été prise de façon indépendante.

Le Tribunal a ordonné à VIA Rail de verser 12 000 \$ pour préjudice moral, 3 000 \$ pour conduite inconsidérée et 6 359,85 \$ pour perte de rémunération d'heures supplémentaires. Il a également ordonné des mesures de réparation systémiques visant à assurer la mise en place par VIA Rail de politiques et de procédures adéquates en matière de droits de la personne et de lutte contre le harcèlement.

Abadi c. TST Overland Express, 2023 TCDP 30

Le Tribunal a conclu que les collègues de M. Abadi chez TST Overland Express (TST), une entreprise de camionnage, l'ont harcelé pendant quatorze ans. Le Tribunal a aussi conclu que TST a fait preuve de discrimination envers M. Abadi en raison de sa déficience lorsqu'elle a mis fin à son emploi.

À partir de 2006, des collègues se sont moqués de l'accent et des origines de M. Abadi et du fait qu'il a immigré au Canada. En 2009 ou 2010, le répartiteur de l'entreprise a accroché des affiches sur un babillard du lieu de travail. Les affiches montraient des photos d'entreprise de M. Abadi ou des dessins le concernant sur lesquelles il y avait des commentaires discriminatoires. Il se faisait traiter de noms dégradants par des gens au travail. Les gens lui disaient que les personnes figurant dans les reportages sur le terrorisme étaient ses cousins et qu'un ancien dirigeant libyen était son oncle. Ils ont insinué que, lorsqu'il rendait visite à sa famille, il pouvait se rendre dans un camp terroriste et devenir un terroriste. Environ 85 % des chauffeurs de TST l'ont traité de noms dégradants. Cette situation s'est poursuivie jusqu'à ce que TST mette fin à l'emploi de M. Abadi.

Le comportement de ces personnes était importun, s'est produit à plusieurs reprises et était lié, de manière réelle ou apparente, à la race, à l'origine nationale ou ethnique et à la religion. TST ne disposait pas d'une politique efficace en matière de harcèlement. L'équipe de gestion de TST sur les lieux était au courant du harcèlement, n'a rien fait pour y mettre fin et l'a toléré. TST n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir, atténuer ou éviter les effets du harcèlement. Le Tribunal a rejeté les arguments de TST selon lesquels le harcèlement s'était produit il y a si longtemps qu'il serait injuste que le Tribunal se prononce à ce sujet.

En 2019, TST a mis fin à l'emploi de M. Abadi parce qu'il n'est pas revenu à temps de ses vacances. Le handicap physique que M. Abadi avait développé pendant ses vacances était une déficience qui l'avait empêché de revenir au travail à temps. Dans un premier temps, M. Abadi a dit à TST qu'aucun vol n'était disponible. Quand TST a informé M. Abadi qu'il devait reprendre le travail dans les trois jours, M. Abadi a envoyé des photos montrant son état

de santé. L'explication donnée par M. Abadi pour justifier le fait qu'il n'avait pas communiqué plus tôt les détails de son état de santé était concevable, compte tenu du harcèlement qu'il a subi. La déficience a joué un rôle dans la décision de TST de mettre fin à l'emploi de M. Abadi.

TST n'a pas établi de moyens de défense. M. Abadi avait demandé deux semaines de congé sans solde afin d'obtenir l'autorisation médicale de prendre l'avion pour rentrer chez lui. TST n'a établi aucune exigence professionnelle justifiée qui aurait empêché cet accommodement. L'information envoyée par M. Abadi était suffisante pour informer TST qu'il avait un problème de santé. TST n'a pas demandé plus de renseignements médicaux au moment de prendre la décision de mettre fin à l'emploi de M. Abadi. Rien ne prouve qu'en acceptant la demande de M. Abadi, TST aurait subi une contrainte excessive. En mettant fin à l'emploi de M. Abadi, TST a commis un acte discriminatoire.

Contrairement à la conclusion sur la déficience, le Tribunal a jugé que la race, l'origine et la religion, réelles ou perçues, n'avaient pas joué un rôle dans la décision de TST de mettre fin à l'emploi de M. Abadi.

M. Abadi a occupé d'autres emplois après avoir travaillé chez TST, mais ils n'étaient pas comparables à son emploi chez TST. Au cours d'un voyage de six mois pour rendre visite à sa famille, M. Abadi n'a pas fait d'efforts raisonnables pour trouver un emploi comparable. Ce voyage a brisé le lien de causalité entre la discrimination et sa perte de revenu. Le Tribunal a ordonné le versement d'une somme de 44 731 \$ pour perte de salaire. Il a aussi demandé aux parties de calculer le montant des congés annuels et des cotisations au régime de retraite pour les mois écoulés entre la fin de son emploi et son voyage de six mois. Le Tribunal a également accordé 17 000 \$ pour préjudice moral, 12 000 \$ pour l'insouciance de TST et des intérêts à compter de la date de cessation d'emploi.

Bilac c. N/C Tractor Services Inc., Currie et Abbey, 2023 TCDP 43

M. Bilac, un homme transgenre, a déposé une plainte contre NC Tractor (son employeur), M. Currie (le propriétaire de NC Tractor) et Mme Abbey (une employée de NC Tractor) [les « intimes »].

M. Bilac allègue que les intimes l'ont harcelé en raison de son identité ou expression de genre et n'ont pas fourni un environnement de travail sans harcèlement, ce qui viole l'article 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la LCDP).

Le Tribunal a donné raison à M. Bilac et a conclu que M. Currie et Mme Abbey l'avaient harcelé. Plus particulièrement, le Tribunal a conclu que M. Currie et Mme Abbey avaient mégenré M. Bilac à plusieurs reprises. Ils ont également « morinommer » M. Bilac, c'est-à-dire qu'ils l'ont appelé par le nom qui lui avait été attribué à la naissance. De plus, M. Currie s'est livré à un harcèlement discriminatoire à l'égard de M. Bilac en raison de son identité ou expression de genre, et ce, en faisant des commentaires et en posant des questions qui traduisaient sa conviction selon laquelle M. Bilac n'était pas vraiment un homme.

Le Tribunal a également tranché que les intimes ne remplissaient pas les conditions énoncées au paragraphe 65(2) de la LCDP qui sont nécessaires pour éviter d'être tenus responsables de harcèlement discriminatoire. Plus précisément, le Tribunal a conclu que NC Tractor n'avait pas pris « toutes les mesures nécessaires » pour empêcher le harcèlement, puisque rien n'avait été fait pour empêcher le morinommage et le mégenrage de M. Bilac pendant son emploi.

Comme réparation, le Tribunal a examiné la jurisprudence et a ordonné le versement de 15 000 \$ à titre d'indemnité pour préjudice moral en vertu

de l'alinéa 53(2)e) de la LCDP et de 3 000 \$ à titre d'indemnité spéciale en vertu du paragraphe 53(3) de la LCDP. Le Tribunal n'a pas ordonné le versement d'une indemnité pour perte de salaire parce qu'il a jugé qu'il n'y avait pas de lien de causalité entre la discrimination et la perte de salaire que M. Bilac réclamait. Le Tribunal n'a pas ordonné à M. Currie et à Mme Abbey de suivre une formation parce que leur situation d'emploi était inconnue et que NC Tractor n'était plus une entreprise opérationnelle. Toutefois, si NC Tractor devient opérationnelle sous la direction de M. Currie dans l'année qui suit la décision, il devra alors communiquer avec la Commission canadienne des droits de la personne afin de recevoir une formation pour lui et ses employés sur le harcèlement à l'égard des personnes trans et ayant diverses identités de genre.

Le Tribunal a également conclu que NC Tractor et M. Currie étaient solidairement responsables de payer 80 % de l'indemnité pour préjudice moral et 100 % de l'indemnité spéciale. En revanche, le Tribunal a estimé que Mme Abbey n'était responsable que de 20 % de l'indemnité pour préjudice moral. En effet, le Tribunal a estimé que le comportement de M. Currie était plus discriminatoire que celui de Mme Abbey.

Unifor c. SaskTel, 2023 TCDP-LES 1

Cette affaire concerne la première enquête du Tribunal sur un renvoi de la commissaire à l'équité salariale en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (la LES). La commissaire a demandé au Tribunal d'établir si la LES s'applique à SaskTel. SaskTel est une société d'État provinciale, c'est-à-dire une société qui appartient à un gouvernement provincial.

Unifor représente les travailleurs de SaskTel. Selon Unifor, SaskTel est une entreprise fédérale et devrait donc établir un plan d'équité salariale et suivre la LES. SaskTel a affirmé que,

en tant que société d'État provinciale, la LES ne s'applique pas à elle. La commissaire n'a pas présenté d'observations.

Le Tribunal a conclu qu'Unifor n'a pas pu réfuter la présomption d'immunité de l'État. Selon cette règle juridique, Unifor aurait dû prouver qu'il y avait certains indicateurs présents pour que SaskTel soit assujettie à la LES. La LES ne précise pas clairement son applicabilité à des entités comme SaskTel. La LES ne montre pas non plus que le Parlement avait l'intention claire de lier une société d'État provinciale, telle que SaskTel, à la LES. Enfin, l'interprétation selon laquelle SaskTel est exemptée de la LES ne signifie pas que la LES est privée de toute efficacité (c'est-à-dire que son objectif ne peut pas être atteint). L'interprétation ne donne pas non plus lieu à une absurdité.

La LES adopte la définition d'« entreprise fédérale » prévue à l'article 2 du *Code canadien du travail*. Cependant, cette définition ne suffit pas à rendre la Loi applicable à SaskTel. L'article 2 du Code ne mentionne pas les sociétés d'État provinciales. En revanche, d'autres articles du Code concernent explicitement les sociétés d'État provinciales et comment les parties correspondantes s'appliquent à ces sociétés. Ces autres articles lient SaskTel aux parties du Code mentionnées dans ces articles. Cependant, le Parlement n'a pas choisi de mentionner dans la LES ces autres articles explicites du *Code canadien du travail*.

Le Tribunal a également conclu que les articles 2 et 3 de la *Loi sur les télécommunications* ne forçaient pas SaskTel à suivre la LES. L'article 2 de la *Loi sur les télécommunications* mentionne les entreprises de télécommunications qui relèvent de l'autorité législative du Parlement. Selon l'article 3 de la *Loi sur les télécommunications*, cette loi s'applique aux sociétés d'État provinciales. Si l'article 2 englobait les sociétés d'État provinciales, l'article 3 ne serait plus nécessaire.

Unifor a fait remarquer que le Parlement n'avait pas exclu les sociétés d'État de la LES lorsqu'il l'a fait pour l'« entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut ». Le Tribunal a conclu que ce silence à l'égard des sociétés d'État provinciales n'indiquait pas que le Parlement avait l'intention de les lier à LES.

Unifor a également cité des propos des législateurs au sujet des objectifs de la LES lorsque le Parlement se préparait à l'adopter. Les renvois aux « employeurs sous réglementation fédérale » et à l'article 2 du *Code canadien du travail* n'ont pas écarté la présomption d'immunité de l'État.

De plus, Unifor a soutenu que le Tribunal doit tenir compte du problème que la LES cherche à régler. La Saskatchewan n'a pas de régime proactif d'équité salariale. SaskTel a répondu qu'elle est soumise aux régimes des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi de la Saskatchewan. Le Tribunal a conclu que le contexte ne permettait pas d'écarter la présomption d'immunité de l'État.

En résumé, selon cette interprétation, la LES ne lie pas explicitement SaskTel, n'indique pas une intention claire de la lier et n'est pas privée de toute efficacité ni donne lieu à une absurdité. S'il y a une lacune législative, il ne revient pas au Tribunal de la combler. La LES ne s'applique pas à SaskTel.

Woodgate et al. c. GRC

Les plaignants sont des membres de la Première Nation de Lake Babine. Ils affirment que la Gendarmerie royale du Canada (GRC) les a discriminés en omettant de mener une enquête approfondie sur leurs allégations de mauvais traitements autrefois subis par les enfants dans des externats autochtones. Les plaignants affirment avoir subi des effets préjudiciables du fait de leur race, car les stéréotypes et les préjugés de la GRC à

l'égard des plaignants autochtones ont nui à la conduite de l'enquête. Selon les plaignants, la GRC n'a pas pris en compte les besoins culturels des plaignants autochtones lors de son enquête. Ils affirment également que la GRC a favorisé l'auteur présumé des abus, une personne influente et non autochtone.

Évolution de ce dossier au Tribunal

Le Tribunal a tenu 38 jours d'audience cette année, dont deux semaines en personne à Burns Lake, en Colombie-Britannique.

Au courant de l'année, le Tribunal a rendu quatre décisions sur requête concernant cette affaire.

La première décision sur requête (2023 TCDP 9) a permis aux plaignants de présenter un témoin expert à l'audience. Le témoin prévoyait parler de la méfiance des peuples autochtones à l'égard de la GRC.

La deuxième décision sur requête (2023 TCDP 21) a permis aux plaignants de présenter des éléments de preuve sur une réparation demandée après la production de la preuve de l'intimée. Les avocates des plaignants avaient cru à tort que les réparations ne seraient entendues qu'après que le Tribunal ait conclu qu'il y avait eu discrimination. Par conséquent, les plaignants n'étaient pas prêts à présenter des preuves sur une réparation particulière qu'ils souhaitaient. Selon la GRC, elle devait produire ses éléments de preuve seulement après que les plaignants terminent de présenter les leurs.

Le Tribunal a considéré qu'il s'agissait d'une demande de réouverture de dossier de la part des plaignants. Il a donc décidé que l'approche proposée par les plaignants permettrait de concilier au mieux la fonction de recherche de la vérité du Tribunal et son obligation de faire preuve de rapidité et d'équité. Ainsi, un retard majeur a été évité et la GRC n'a pas eu à attendre que les plaignants présentent

l'ensemble de leur preuve sur les réparations avant de produire sa propre preuve. La GRC ne subissait pas non plus de préjudice important parce qu'elle pouvait anticiper cette preuve.

La troisième décision sur requête (2023 TCDP 42) a rejeté la demande de la GRC de tenir une partie de l'audience en personne. La GRC voulait que certains de ses témoins témoignent en personne parce que leur témoignage concernait la communauté. La GRC avait déclaré que témoigner en personne permettrait aux témoins d'être vus et entendus, et que cela permettrait aussi d'établir un dialogue de manière naturelle après le témoignage.

Le Tribunal a rejeté cette demande. La GRC n'a pas démontré qu'il serait injuste pour ses témoins de comparaître par Zoom. Le Tribunal a fait remarquer que l'audience par Zoom était plus accessible au public parce qu'il n'avait pas été en mesure de diffuser la première partie de l'audience qui s'était déroulée en personne. De plus, le coût supplémentaire requis pour assister à l'audience en personne serait injuste pour les plaignants.

Dans la quatrième décision sur requête (2023 TCDP 53), le Tribunal a rejeté la demande du procureur général de la Colombie-Britannique d'être ajouté en tant que partie intimée. Le Tribunal a plutôt ajouté le procureur général de la Colombie-Britannique en tant que partie intéressée (c'est-à-dire une partie qui présente des arguments dans l'affaire, mais qui n'est ni la partie plaignante ni la partie intimée). De plus, le Tribunal n'a pas compétence pour accorder une réparation au procureur général de la Colombie-Britannique parce que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique seulement aux entités sous réglementation fédérale. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'ajouter le procureur général en tant que partie intimée. L'ajout du procureur général comme partie intéressée lui permet de fournir des renseignements pertinents sur les réparations proposées par les plaignants qui touchent aux services de police et à la compétence de la province.

— SECTION 11 —

Regard sur l'avenir du Tribunal

Notre priorité restera de rendre nos processus plus rapides et plus faciles. Dans la mesure du possible, nous privilégierons le règlement extrajudiciaire de différends pour résoudre les plaintes et simplifier les affaires complexes. De plus, nous continuerons à améliorer la manière dont nous assurons la gestion et le triage des dossiers afin que le Tribunal puisse traiter et instruire les plaintes de manière proportionnée.

En 2024, nous espérons accueillir de nouveaux décideurs qui pourront nous aider à réduire l'arriéré et les retards. Afin de rendre des

décisions de qualité, nous poursuivrons aussi la formation de nos membres sur les audiences inclusives et accessibles tout en renforçant leurs compétences en gestion efficace des cas et en prise de décision active.

Le travail du Tribunal est accompli tant par les membres et les médiateurs que par le personnel du secrétariat, sans qui nous ne pourrions pas remplir notre mission. Je tiens à remercier toute l'équipe du Tribunal, laquelle a vraiment à cœur son travail et les personnes qu'elle sert.

— SECTION 12 —

La composition du Tribunal et organigramme du secrétariat

Présidente : Jennifer Khurana

Vice-président : Athanasios Hadjis

Membres à temps plein

Colleen Harrington, Yukon

Kathryn Raymond, Nouvelle-Écosse

Membres à temps partiel

Catherine Fagan, Terre-Neuve-et-Labrador

Marie Langlois, Québec

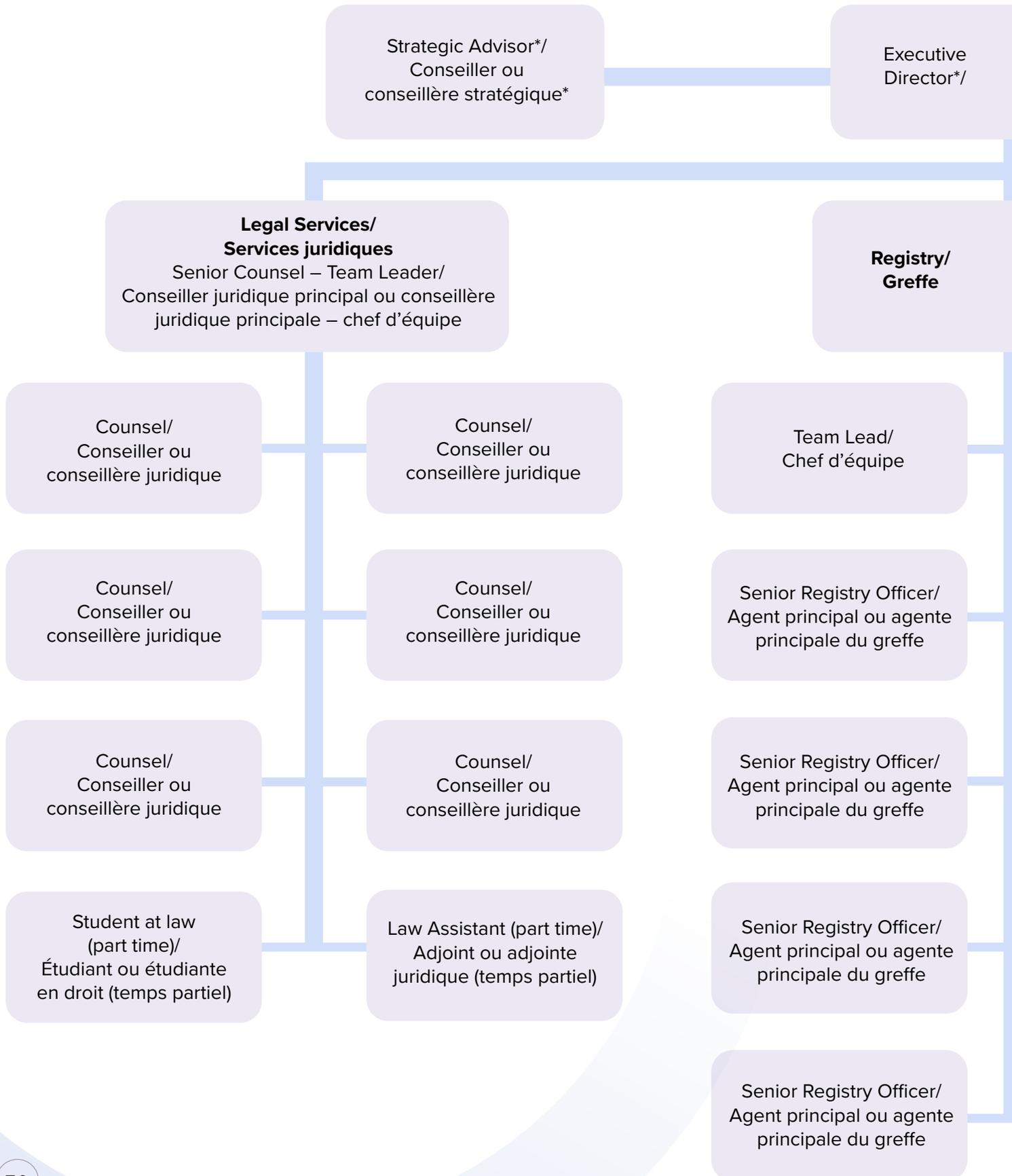
Kirsten Mercer, Ontario

Naseem Mithoowani, Ontario

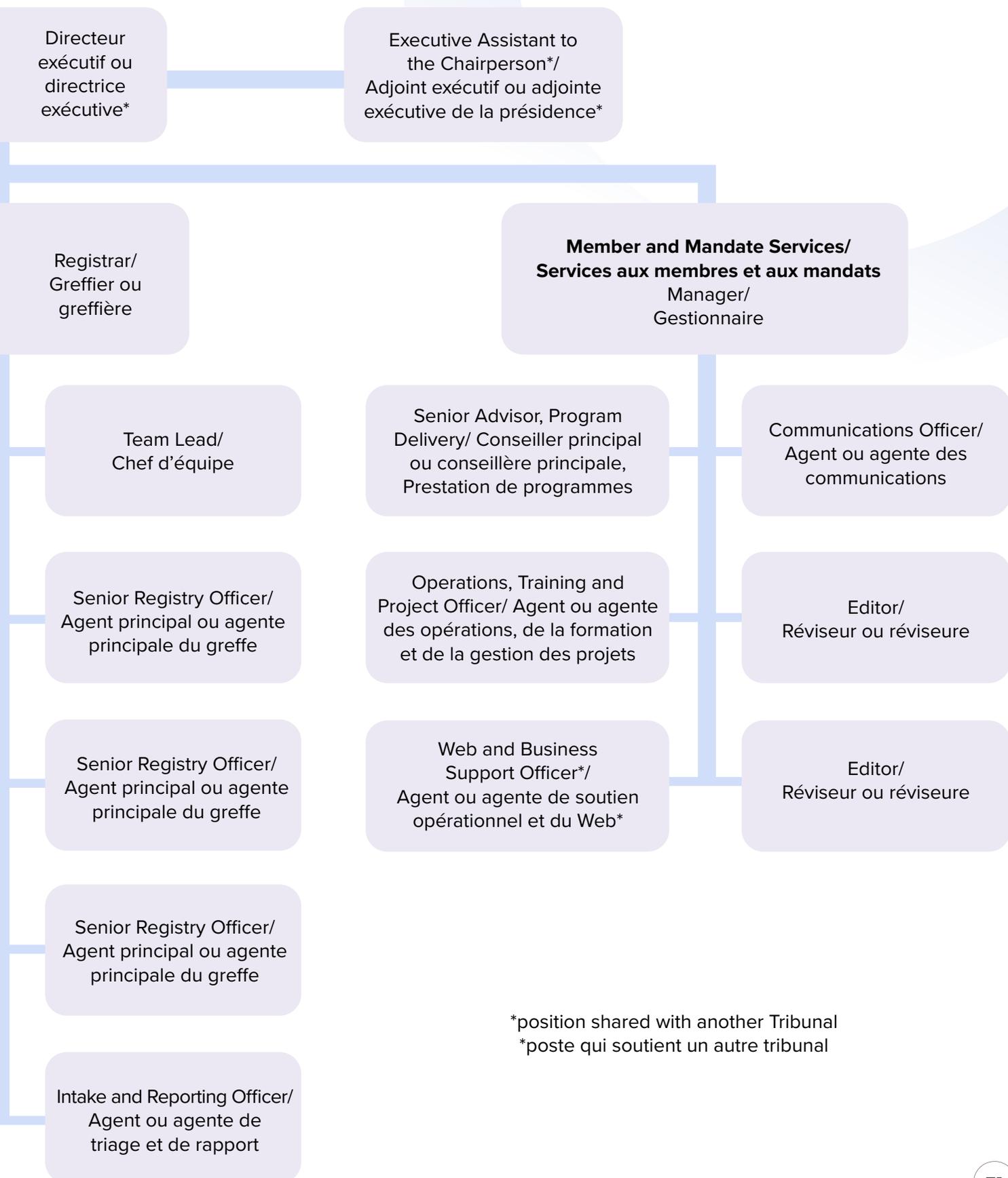
Jennifer Orange, Ontario

Daniel Simonian, Ontario

Paul Singh, Colombie-Britannique



ts Tribunal Secretariat
lien des droits de la personne



*position shared with another Tribunal

*poste qui soutient un autre tribunal

— SECTION 13 —

Nos coordonnées

Directrice exécutive
Tribunal canadien des droits de la personne
240, rue Sparks, 6^e étage Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707

Numéro sans frais : 1-844-899-3604

Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : Registrar-Greffier@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca