TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

2018

www.chrt-tcdp.gc.ca

Canada

© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité

Tribunal canadien des droits de la personne, Rapport annuel 2018
Canadian Human Rights Tribunal, Annual Report 2018

ISBN : 1494-5258

N° au catalogue : HR61F-PDF

TABLE DES MATIÈRES

Message du Président 2

Ce que nous faisons 5

Fonctionnement du Tribunal 6

Parties devant le Tribunal et mécanismes de contrôle judiciaire et d'appel 8

Processus d'instruction du Tribunal et révision judiciare 9

Charge de travail du Tribunal 10

Décisions et décisions sur requête importantes du Tribunal 14

Activités du Tribunal 18

Membres du Tribunal 21

Renseignements supplémentaires 22

Directrice exécutive et greffière
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
Secrétariat du Tribunal canadien des droits de la personne

240, rue Sparks, 6e étage Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 1J4
Téléphone : 613-995-1707 | Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070
Courriel : Registrar-Greffier@chrt-tcdp.gc.ca | Site Web : chrt-tcdp.gc.ca

MESSAGE DU PRÉSIDENT

En ma qualité de président du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), j'ai l'honneur de présenter le rapport annuel 2018 au Parlement et à la population canadienne.

La page couverture du rapport annuel de cette année présente l'emblème du TCDP, que nous utilisons de temps à autre dans nos documents pour nous rappeler notre rôle. L'emblème a été conçu à l'interne en 2015, et sa signification est décrite à la page 4.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme juridictionnel qui instruit les plaintes en matière de discrimination au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'organisme est régi par les lois adoptées par le Parlement et assujetti à l'interprétation de ces lois faite par les tribunaux supérieurs. Les tribunaux administratifs comme le TCDP ont été créés dans le but de fournir un accès à la justice approprié, rapide, facile et administré par des experts en la matière.

Le 10 décembre 2018, les membres du Tribunal et le personnel ont pris le temps de célébrer et de souligner le 70e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) des Nations Unies. Dans la foulée de la Seconde Guerre mondiale, la communauté internationale s'est engagée à ne plus jamais permettre que les atrocités de ce conflit se répètent. Pendant deux ans, plus de 50 pays ont participé à la rédaction finale de la DUDH en vue de son adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies à Paris le 10 décembre 1948.

L'article 8 de la DUDH prévoyait le rôle des tribunaux comme le TCDP : *« Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. »*

Soixante-dix ans plus tard, nous faisons toujours en sorte de vivre selon les aspirations des délégués internationaux de l'époque qui avaient une vision si audacieuse de l'avenir.

Toujours dans une perspective d'avenir, le gouvernement a présenté deux projets de loi importants en 2018, qui auront un effet sur le TCDP dans les prochaines années.

Premièrement, le projet de loi C-81, *Loi canadienne sur l'accessibilité*, bonifiera les droits et protections accordés actuellement aux personnes handicapées, ce qui comprend ceux de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* de l'Organisation des Nations Unies, ratifiée par le Canada en 2010. Le projet de loi C-81 vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles dans les domaines de compétence fédérale. Sous réserve de la sanction royale, le rôle du TCDP sera élargi pour qu'il devienne une instance d'appel des décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité, qui fera partie de la Commission canadienne des droits de la personne.

Deuxièmement, le projet de loi C-86 introduit la *Loi sur l'équité salariale*, qui a pour objet l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en corrigeant

la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine. Un poste de commissaire à l'équité salariale sera créé au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Le rôle du TCDP sera élargi pour inclure : une instance d'appel des décisions rendues par le commissaire à l'équité salariale; et une instance où seront tranchées d'importantes questions de droit ou de compétence soumises par le commissaire à l'équité salariale.

Les deux initiatives en sont encore à leur début, mais le TCDP et son secrétariat ont déjà commencé les préparatifs considérables s'y rapportant, comme l'analyse des projets de loi, la planification et la définition des exigences de mise en œuvre, le renforcement des compétences ainsi que l'évaluation des répercussions sur nos ressources limitées. Ces préparatifs sont compliqués par le fait que le TCDP n'est plus maître de ses propres finances. Depuis la création du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) en 2014, toutes les décisions budgétaires reviennent à l'administrateur en chef du SCDATA, qui détient l'autorité financière pour 11 tribunaux fédéraux. La création de nouveaux postes au sein du secrétariat du TCDP et l'établissement d'une stabilité à long terme de notre leadership exigent une étroite coordination avec le SCDATA pour veiller à l'harmonisation de nos objectifs respectifs.

Entre-temps, la charge de travail du TCDP ne cesse d'augmenter. En 2018, le Tribunal a continué d'instruire une série de causes de plus en plus complexes. Le Tribunal a tenu 181 conférences téléphoniques de gestion d'instance, pour aider les parties à passer à l'étape de l'audience. De plus, le TCDP a tenu 54 séances de médiation en personne (dont 22 ont mené à un règlement, ce qui représente un taux de réussite de 41 %). Nous avons tenu 107 jours d'audience et rendu 34 décisions ou décisions sur requête, dont une ordonnance par consentement. En 2018, nous avons réglé 55 dossiers de plaintes, et la Commission nous a renvoyé 96 nouvelles plaintes, ce qui a fait passer le nombre total de nos dossiers de 225 à 266.

> « Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. »
> –DUDH

Dans le rapport annuel au Parlement de l'an dernier, j'ai soulevé la question des délais de traitement et de la longue durée de nombreuses instructions du TCDP. L'ajout de trois membres à temps plein à l'administration centrale en 2018 et l'annonce récente de la nomination de notre nouvelle vice-présidente me font sincèrement espérer que nous pourrons travailler à réduire nos délais de traitement. La réponse de la ministre de la Justice de l'époque, l'honorable Jody Wilson-Raybould, au rapport annuel de l'année dernière m'a aussi réconforté. La ministre m'a invité à la rencontrer en présence de ses responsables pour discuter de la façon dont nous pourrions mieux servir la population canadienne. Après une réunion fructueuse, nous avons été invités à proposer des améliorations à l'accès à la justice pour la population canadienne.

En 2018, le TCDP a accueilli à Ottawa le deuxième Forum national des tribunaux des droits de la personne, durant lequel des participants des 10 tribunaux provinciaux et territoriaux des droits de la personne se sont réunis pour partager leurs connaissances et pratiques exemplaires. L'événement, qui est biennal, a été un grand succès, et nous avons hâte d'accueillir de nouveau le Forum en 2020. La photo des participants du forum 2018 se trouve à la page 18.

Comme la charge de travail du TCDP s'accroît et que son mandat s'étendra en vertu des nouvelles lois, le Tribunal aura besoin plus de nominations de membres. Dans le cadre du nouveau processus de nomination par le gouverneur en conseil du gouvernement, qui met l'accent sur la qualification, le mérite et la transparence, j'ai travaillé avec une équipe d'intervenants, dont le Cabinet du premier ministre, le Bureau du Conseil privé, le Cabinet du ministre de la Justice et le ministère de la Justice, pour trouver et recruter des candidats convenables. Au moment de publier le présent rapport, le Tribunal comptait 12 membres (excluant les anciens membres qui demeurent saisis de dossiers qui n'ont pas encore été conclus). Cinq (5) membres à temps plein sont installés à Ottawa, et 7 membres à temps partiel sont répartis sur le territoire canadien. J'espère que nous pourrons hausser notre effectif à un maximum de 15 membres au cours des prochains mois. Selon les changements envisagés dans le projet de loi C-86, le Tribunal pourra augmenter son effectif jusqu'à un nombre maximal de 18 membres.

À mesure que nous renforçons notre capacité, nous continuons de chercher à démystifier notre processus pour les parties qui se présentent devant nous. En 2018, nous avons terminé quatre vidéos de formation qui sont maintenant accessibles sur notre site Web. Nous voulons que toutes les parties, surtout celles qui se représentent elles-mêmes, se sentent le plus à l'aise et le mieux préparées possible pour le processus de résolution des plaintes relatives aux droits de la personne que nous offrons. Ce travail se poursuivra puisque nous nous efforçons toujours de satisfaire aux attentes du Parlement et de la population canadienne à notre égard.

Original signé par
David L. Thomas,
Président

Explication de l'emblème du Tribunal canadien des droits de la personne :

Le mot Canada figure tout en haut pour symboliser notre représentation du gouvernement canadien. La couronne de branches d'olivier est un rappel du logo des Nations Unies, puisqu'une bonne partie de notre travail repose sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. La demi-feuille d'érable multidimensionnelle dans le quart supérieur gauche a été empruntée à notre organisation sœur, la Commission canadienne des droits de la personne. La balance de la justice dans le quart supérieur droit représente la nature de notre travail au Tribunal : évaluer les preuves devant nous et rendre les décisions de façon impartiale. Enfin, dans la moitié inférieure, les initiales du Tribunal sont indiquées dans les deux langues officielles : CHRT/TCDP.

CE QUE NOUS FAISONS

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes pour discrimination qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Il détermine si les faits allégués dans la plainte constituent un acte discriminatoire au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Le Tribunal est par ailleurs habilité à se pencher sur les directives et les évaluations élaborées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Tribunal exerce ses activités en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui vise à mettre en œuvre le principe selon lequel tous les individus devraient avoir des chances égales de vivre leur vie à l'abri de pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience, ou l'état de personne graciée.

La Loi circonscrit certaines pratiques discriminatoires dans le but de protéger les personnes contre la discrimination, dans l'emploi, ainsi que dans la fourniture de biens, de services, ou dans la location d'espaces commerciaux ou de logements résidentiels.

Comme une cour de justice, le Tribunal doit faire preuve d'impartialité, et doit être vu comme impartial. Il rend des décisions qui peuvent être soumises à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale à la demande de l'une des parties.

Toutefois, le Tribunal offre un forum moins formel qu'une cour, où les parties peuvent plaider leur cause sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve et de procédure.

Le Tribunal offre également des services de médiation où les parties ont la possibilité d'essayer de régler leurs différends avec l'aide d'un membre du Tribunal, qui agit à titre de médiateur.

« Le Tribunal exerce ses activités en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui vise à mettre en œuvre le principe selon lequel tous les individus devraient avoir des chances égales de vivre leur vie à l'abri de pratiques discriminatoires... »

La Loi s'applique aux employeurs et aux fournisseurs de services sous règlementation fédérale, y compris aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies aériennes, aux entreprises d'expédition et de camionnage interprovinciales, aux entreprises de télécommunication, et aux gouvernements des Premières Nations.

FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL

Les membres du Tribunal dirigent des séances de médiation, participent à la gestion d'instance, président des audiences, rendent des décisions sur requête et des décisions sur le fond. Les parties à une plainte sont le plaignant, l'intimé, la Commission canadienne des droits de la personne et, à la discrétion du Tribunal, toute autre partie intéressée.

MÉDIATION

Les parties à une instance devant le Tribunal ont l'option d'essayer de régler leurs différends au moyen d'un processus de médiation volontaire et confidentiel. L'objectif de la médiation est de tenter de parvenir à une solution au différend entre le plaignant et l'intimé dans un environnement informel. Si le processus de médiation mène à la conclusion d'une entente, il n'y a pas d'audience.

Le médiateur est un membre neutre et impartial du Tribunal qui possède de l'expertise dans le domaine des droits de la personne et qui a pour rôle d'aider les parties à une plainte à résoudre leurs différends par le biais de la négociation d'une entente de règlement. Le médiateur a pour mandat de faciliter les discussions entre les parties et de veiller à ce qu'elles se déroulent dans une atmosphère de bonne foi, de courtoisie et de respect. Le médiateur n'a pas le pouvoir d'imposer une solution ou une entente.

GESTION D'INSTANCE

Avant de tenir une audience, les membres participent à la gestion d'instance afin de résoudre une variété de questions préliminaires. Dans ce cadre, les membres utilisent la téléconférence comme moyen rapide et efficace pour orienter les parties, résoudre des questions de divulgation, examiner les exposés conjoints des faits et régler d'autres questions préliminaires, telles que les dates et le lieu de l'audience. Les téléconférences établissent souvent l'engagement des parties à se conformer au calendrier de l'audience. La gestion d'instance vise à garantir l'équité du processus d'instruction et à réduire le non-respect des délais, les demandes d'ajournement de jours d'audience et les désaccords entre les parties sur les questions instruites.

> « L'audience est tenue dans un décor comparable à une cour, et dans lequel les parties à la plainte ont la possibilité de présenter au Tribunal les dépositions de leurs témoins, ainsi que d'autres éléments de preuve et arguments. »

AUDIENCE

L'audience est tenue dans un décor comparable à une cour, et dans lequel les parties à la plainte ont la possibilité de présenter au Tribunal les dépositions de leurs témoins, ainsi que d'autres éléments de preuve et arguments. Le but de l'audience est de permettre au Tribunal d'entendre les arguments relatifs au bien-fondé de la plainte, de sorte qu'il puisse déterminer, selon la prépondérance des probabilités, s'il y a eu discrimination. Durant l'audience, les parties peuvent également présenter des éléments de preuve et des observations à l'égard des mesures de redressement appropriées à ordonner, dans le cas où la plainte serait jugée fondée. La durée de l'audience dépend de plusieurs facteurs tels que : la complexité du dossier, le nombre de témoins et le volume de preuve documentaire.

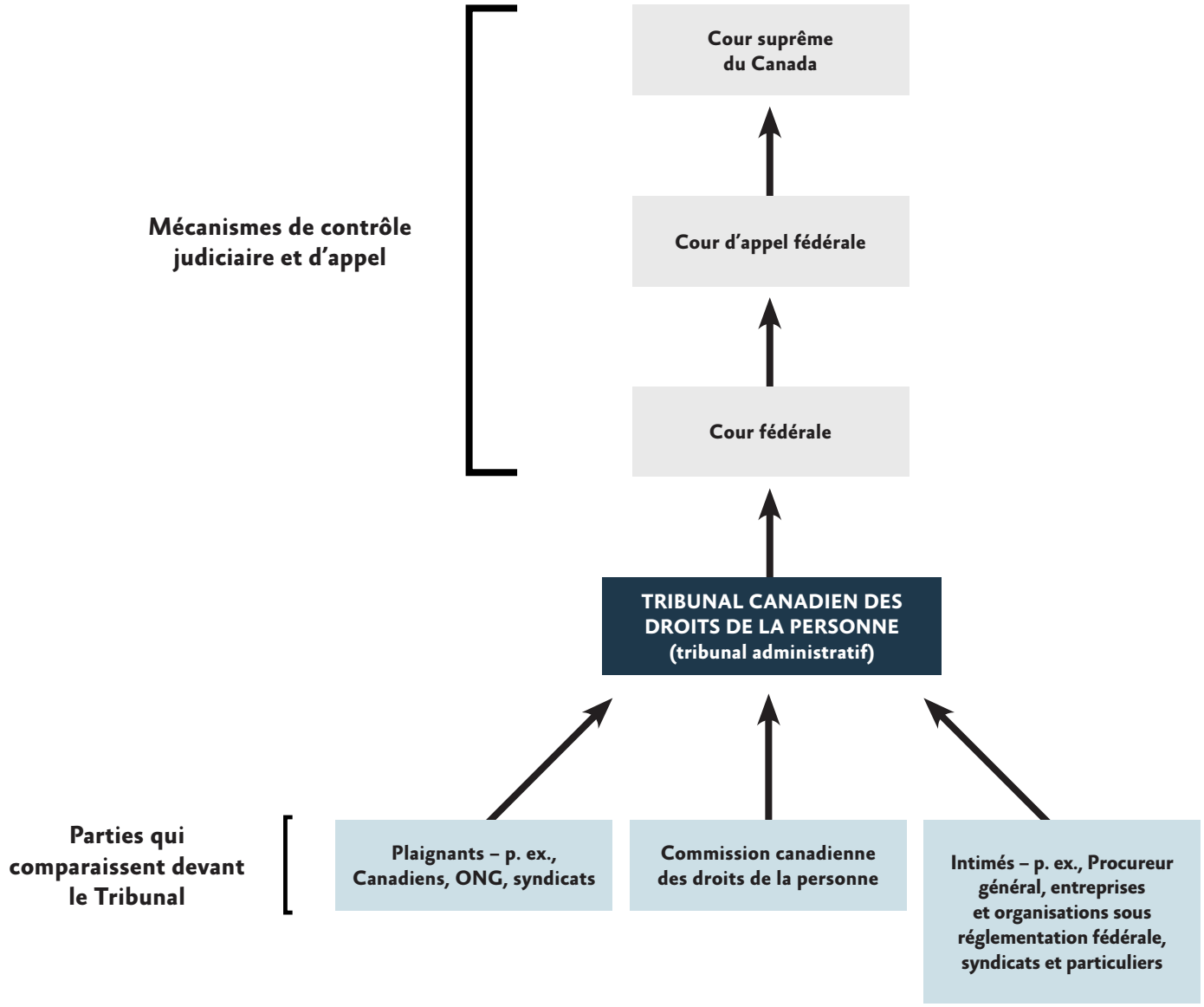
DÉCISIONS SUR REQUÊTE

Tous les motifs émis par le Tribunal qui ne portent pas sur le fond (c.-à-d. ceux qui ne se prononcent pas sur la question de savoir si un acte discriminatoire s'est produit) sont classés dans la catégorie des décisions sur requête. Les décisions sur requête sont généralement rendues en réponse à une requête préliminaire soulevée par l'une des parties avant l'audience. Par exemple, une décision sur requête est rendue lorsqu'une plainte est rejetée pour absence de compétence, abus de procédure, expiration d'un délai, manquement irréparable à l'équité, ou lorsque la question soulevée devant le Tribunal est une requête en vue d'obtenir une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve (p. ex., la divulgation de documents, etc.).

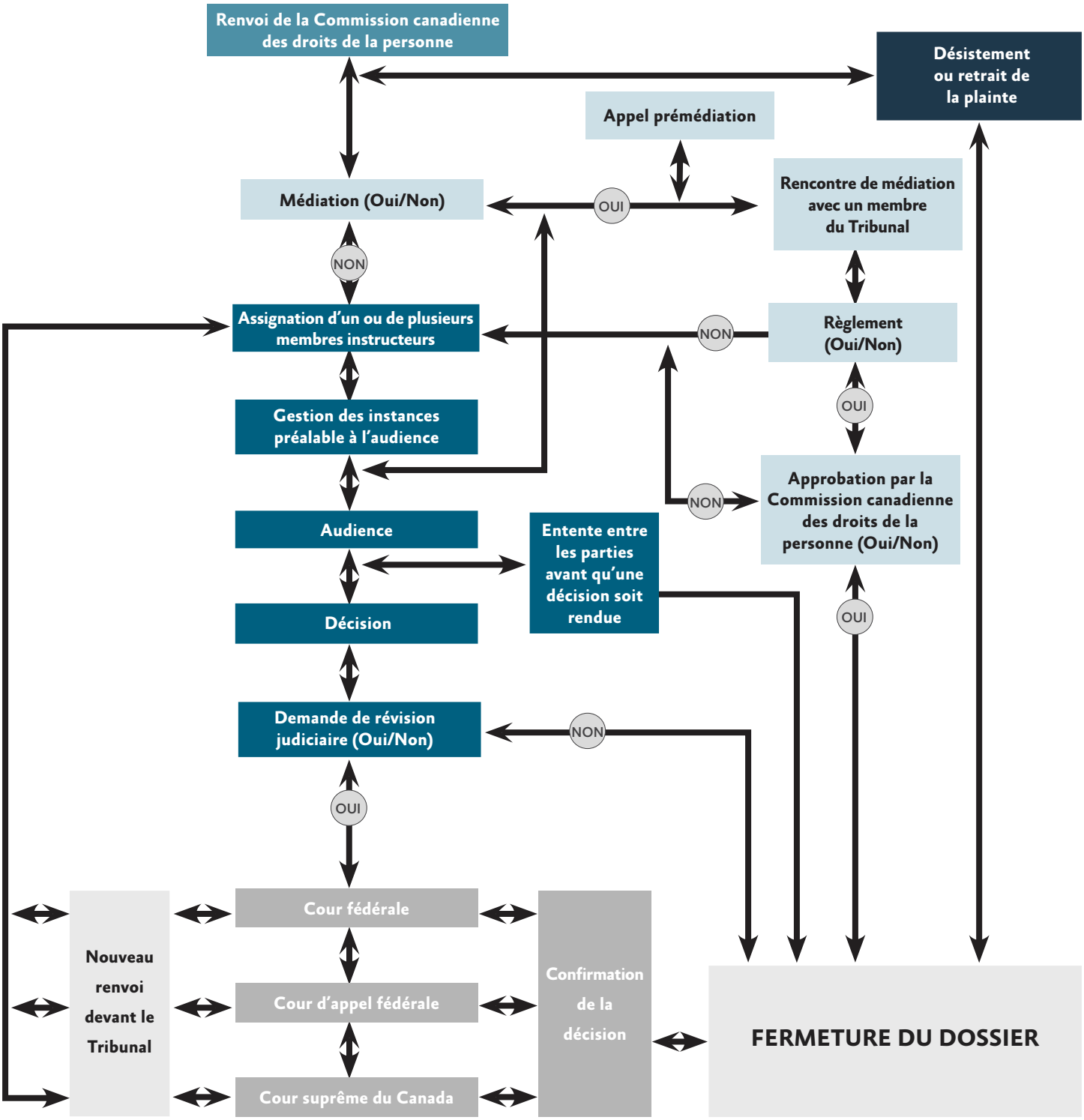
DÉCISIONS

Pour les besoins du présent rapport, on entend par « décision » une série de motifs définis par un ou plusieurs membres du Tribunal à la suite d'une audience, qui portent sur la question de savoir si un acte discriminatoire a bel et bien été posé dans une situation donnée et qui permettent, au bout du compte, de la trancher. Si la plainte s'avère fondée, la décision peut aussi ordonner des mesures de redressement pour remédier à l'acte de discrimination, avec des motifs à l'appui.

PARTIES DEVANT LE TRIBUNAL
ET MÉCANISMES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE ET D'APPEL



PROCESSUS D'INSTRUCTION DU TRIBUNAL ET RÉVISION JUDICIAIRE



CHARGE DE TRAVAIL DU TRIBUNAL
(DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2018)

CHARGE DE TRAVAIL

Le Tribunal a commencé l'année avec 225 plaintes. Après la clôture de 55 dossiers et la réception de 96 nouvelles plaintes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, l'année s'est terminée avec une charge de travail de 266 cas.

CHARGE DE TRAVAIL DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2018	
Dossiers actifs au 1er janvier	225
Plaintes réglées	55
Nouvelles plaintes renvoyées par la Commission	96
Dossiers actifs au 31 décembre	266

Cinquante-cinq (55) plaintes ont été réglées en 2018. Sur ces 55 plaintes résolues, 22 ont été réglées en médiation, 20 ont été réglées entre les parties, 8 plaintes ont été retirées et 5 décisions finales ont été rendues.

PLAINTES RÉGLÉES	
Cas réglés par voie de médiation	22
Règlements entre les parties	20
Retraits de plaintes	8
Décisions finales rendues	5
TOTAL	55

MÉDIATION VOLONTAIRE

Le Tribunal a continué d'offrir des services de médiation volontaire comme mécanisme de règlement extrajudiciaire des conflits. Trente-trois (33) téléconférences préalables à la médiation ont été tenues avec les parties afin de clarifier des questions et d'assurer une compréhension commune des procédures. Cinquante-quatre (54) médiations ont eu lieu en personne, dont 22 (ou 41 %) ont été réglées par la médiation.

MÉDIATION DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2018		
Téléconférences préalables à la médiation	Tenues en personne	Cas réglés par la médiation
33	54	22 (41 %)

INSTRUCTIONS

Le Tribunal a tenu 181 téléconférences de gestion d'instance et 107 jours d'audience. À la fin de l'année, le Tribunal avait rendu 24 décisions sur requête et 10 décisions.

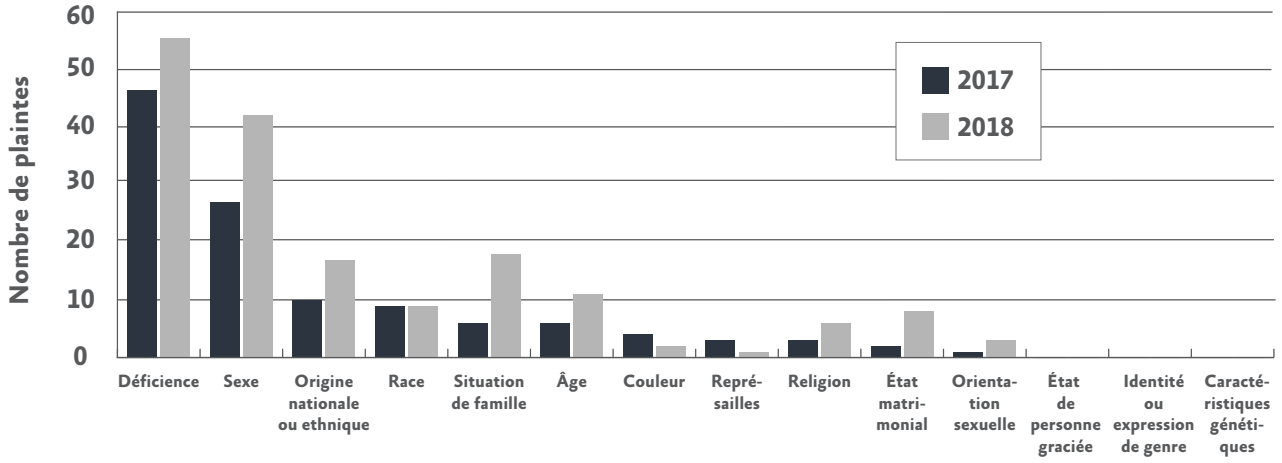
INSTRUCTIONS DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2018			
Téléconférences de gestion d'instance	Jours d'audience	Décisions sur requête	Décisions
181	107	24	10

PLAINTES PAR MOTIF DE DISTINCTION ILLICITE

Une comparaison entre 2017 et 2018 montre que le nombre des plaintes liées à la déficience est passé de 45 à 55 et que ce motif de discrimination demeure le plus courant. Les plaintes fondées sur le sexe sont passées de 27 à 43, celles fondées sur l'origine nationale ou ethnique sont passées de 10 à 16 et celles fondées sur la race sont demeurées à 9. Les plaintes fondées sur la situation familiale ont triplé, passant de 6 à 18, et le nombre de celles fondées sur l'âge est passé de 6 à 11. Le nombre des plaintes fondées sur la couleur est passé de 4 à 2, les plaintes fondées sur les représailles sont passées de 4 à 1 et celles fondées sur la religion ont doublé en passant de 3 à 6. Les plaintes fondées sur l'état matrimonial sont passées de 2 à 8 et celles fondées sur l'orientation sexuelle sont passées de 1 à 3. Aucune plainte n'a été renvoyée pour un motif de discrimination basée sur l'état de personne graciée, l'identité ou l'expression de genre, ou des caractéristiques génétiques.

Il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs. Bien que les représailles ne soient pas un motif de discrimination illicite, il n'est pas nécessaire d'invoquer des motifs illicites dans une plainte alléguant des représailles en vertu de l'article 14.1 de la LCDP. Ces plaintes forment donc une catégorie distincte

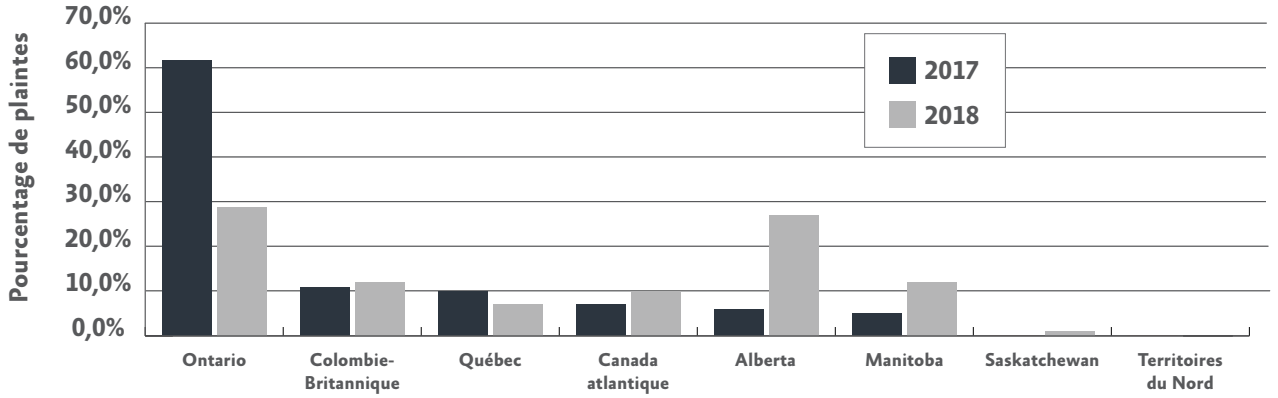
PLAINTES REÇUES EN 2017 ET 2018 POUR DES MOTIFS DE DISTINCTION ILLICITE



PLAINTES PAR PROVINCE

La plus forte proportion des plaintes déposées a continué de provenir de l'Ontario, même si, de 2017 à 2018, celle-ci a diminué de manière significative, passant de 62,7 % à 29,3 %. Les plaintes provenant de l'Alberta ont subi une hausse considérable, en passant de 4,5 % en 2017 à 26 % en 2018. De même, les plaintes venant du Manitoba ont augmenté de 4,5 % à 13,5 %. Les plaintes venues du Québec ont diminué, passant de 10,4 % à 6,3 %, et celles du Canada atlantique ont augmenté de 6,0 % à 10,4 %. Les plaintes provenant de la Colombie-Britannique ont légèrement augmenté, passant de 11,9 % à 13,5 %, et celles de la Saskatchewan sont passées de zéro à 1,0 %. Les plaintes venues des 3 territoires du Nord sont demeurées identiques à 0,0 %.

PLAINTES REÇUES PAR PROVINCE EN 2017 ET 2018



PLAINTES PAR TYPE D'INTIMÉ

Sur les 96 plaintes reçues en 2018, les intimés suivants ont été nommés en ordre décroissant : le gouvernement fédéral (32); un syndicat, une association ou un groupe (11); un particulier (10); les sociétés du secteur des transports (10), un gouvernement des Premières nations (8); un transporteur aérien (6); un transporteur ferroviaire (6); une société d'État (4); une société du secteur financier (3); une société du secteur des télécommunications (3); les autres (3).

NOUVELLES PLAINTES REÇUES EN 2018 PAR TYPE D'INTIMÉ

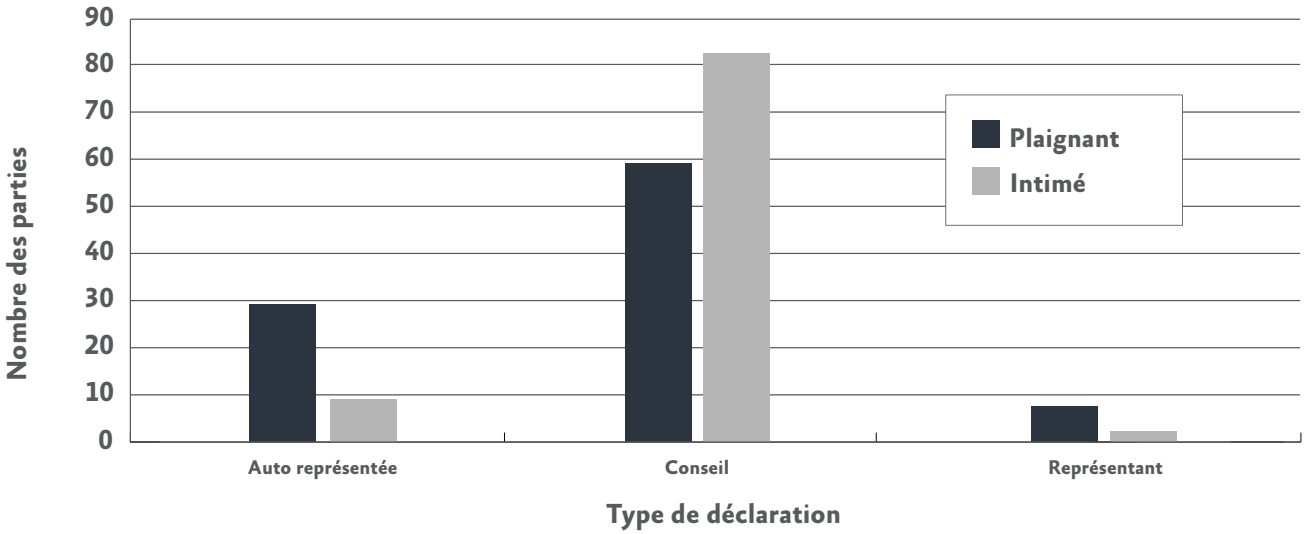
INTIMÉS	NOMBRE
Gouvernement fédéral	32
Syndicat, association ou groupe	11
Particulier	10
Société du secteur des transports	10
Gouvernement des Premières nations	8
Transporteur aérien	6
Transporteur ferroviaire	6
Société d'État	4
Société du secteur financier	3
Société du secteur des télécommunications	3
Autres	3
TOTAL	96

REPRÉSENTATION DES PARTIES

Comme c'était le cas dans les années passées, le nombre de plaignants non représentés demeure élevé (29), comparativement à celui des intimés non représentés (9). Le nombre de plaignants représentés par un avocat (59) est demeuré faible, comparativement à celui des intimés représentés par un avocat (84). Il s'agit cependant d'une augmentation de la représentation par avocat, de 49,25 % en 2017 à 61,5 % en 2018.

Le nombre de plaignants représentés par des non-avocats (8) est supérieur à celui des intimés ainsi représentés (3).

REPRÉSENTATION DES PARTIES – PLAINTES REÇUES EN 2018



PLAINTES REPORTÉES À L'ANNÉE SUIVANTE

Au total, 266 plaintes en cours ont été reportées au 1er janvier 2019. De ce nombre, 71 étaient encore en gestion d'instance, 55 étaient en médiation, 4 étaient résolues, mais en attente de l'approbation de la Commission, 7 étaient en cours d'audience et 25 étaient en attente d'une décision sur requête ou d'une décision.

Il y a un regroupement de 90 plaintes en attente d'une décision sur requête. Il y a 3 plaintes pour lesquelles une décision a été rendue, mais où celle-ci est en appel. Deux (2) autres dossiers actifs font l'objet d'un appel. Six (6) dossiers sont en attente d'une réponse des parties. Trois (3) plaintes ont fait l'objet de décisions, mais le délai pour interjeter appel auprès d'une cour supérieure n'est pas encore expiré.

PLAINTES EN COURS REPORTÉES AU 1ER JANVIER 2019

STATUT	NOMBRE
Gestion d'instance	71
Médiation	55
Examen du règlement par la Commission en attente	4
Audience	7
En attente d'une décision sur requête ou d'une décision	25
Décision en instance sur un regroupement de plaintes	90
Décision rendue, appel en cours	3
Dossiers actifs en appel	2
Dossiers en attente de la réponse des parties à la lettre initiale	6
Décision rendue, mais délai d'appel non terminé	3
TOTAL	266

DÉCISIONS ET DÉCISIONS SUR REQUÊTE IMPORTANTES DU TRIBUNAL

Les causes résumées ci-après offrent des renseignements sur certaines décisions du Tribunal dont l'incidence a été particulièrement importante.

1. *EMMETT c. AGENCE DU REVENU DU CANADA*, 2018 TCDP 23

M^me^ Emmett a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe ou l'âge. Elle a affirmé que son employeur, l'Agence du revenu du Canada (ARC), lui avait refusé des possibilités d'emploi parce qu'elle était une femme et qu'elle avait plus de 50 ans.

M^me^ Emmett a travaillé à l'ARC de 1981 à 2011, année où elle a pris sa retraite. Aspirant à devenir directrice d'un bureau des services fiscaux (BSF) dans la région du Grand Toronto, elle a fait part de son intérêt pour des affectations intérimaires et a présenté sa candidature dans le cadre de processus de sélection menant à un poste de directeur de BSF. M^me^ Emmett soutient qu'à part une seule affectation intérimaire, l'ARC n'a pas tenu compte de sa candidature pour diverses possibilités d'emploi à titre de directeur de BSF, privilégiant plutôt des collègues masculins, qui étaient aussi qualifiés qu'elle, sinon moins bien qualifiés, ainsi que des collègues féminines plus jeunes qu'elle.

Même si M^me^ Emmett croyait avoir le droit d'être promue à un poste de directeur de BSF à cause du nombre d'années d'expérience qu'elle avait accumulées à titre de cadre ayant acquis une expérience de la vérification à l'ARC, le Tribunal a conclu que ce n'était pas de cette façon que les promotions étaient accordées au sein de l'ARC. En outre, étant donné le faible nombre de postes et le nombre beaucoup plus élevé de candidats potentiels, il aurait été très difficile pour quiconque d'obtenir une telle promotion. Des éléments de preuve ont également révélé que d'autres postes de direction étaient offerts au sein de l'ARC et de la fonction publique fédérale pour lesquels M^me^ Emmett aurait pu présenter sa candidature, mais a choisi de ne pas le faire.

Il a été démontré que M^me^ Emmett n'avait pas suivi les conseils de ses pairs et de ses superviseurs sur les mesures qu'elle aurait dû prendre pour favoriser sa carrière et obtenir de meilleurs résultats lors des processus de sélection, et qu'elle n'avait pas non plus tiré avantage des outils offerts pour améliorer ses compétences, notamment les activités de formation, le mentorat et le soutien au niveau de la direction. M^me^ Emmett s'était aussi vu offrir des occasions d'assumer d'autres rôles de direction à plusieurs reprises en vue d'acquérir une partie de l'expérience requise, mais avait pourtant refusé ces occasions pour la plupart.

Même s'il ne faisait aucun doute dans l'esprit du Tribunal que M^me^ Emmett était une cadre d'expérience, il ne pouvait pas conclure que le sexe ou l'âge ont été un facteur dans la décision de l'ARC de ne pas affecter M^me^ Emmett à ces postes. Selon le Tribunal, il ressort clairement de la preuve que les décisions prises par l'ARC étaient fondées sur les besoins organisationnels de l'organisme, et que M^me^ Emmett a été surpassée lors des processus d'embauche par des candidats à la fois masculins et féminins, plus jeunes ou plus âgés, parce qu'ils possédaient l'expérience plus vaste qui était requise pour occuper les postes et qu'ils avaient obtenu de meilleurs résultats aux entrevues. Le Tribunal a conclu que M^me^ Emmett s'était vu offrir la même chance que d'autres personnes d'occuper divers postes au sein de l'ARC sans être entravée ou empêchée de le faire par des actes discriminatoires au sens de l'article 2 de la LCDP.

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS

Cette décision fournit des orientations sur certains aspects de la discrimination systémique, de la discrimination fondée sur des motifs combinés ainsi que du lien qui existe entre les articles 7 et 10 de la LCDP. De manière générale, l'alinéa 10*a*) de la *Loi* interdit à un employeur d'appliquer des lignes de conduite discriminatoires. Les actes individuels prétendument discriminatoires dans le contexte de l'emploi sont interdits en vertu de l'article 7 de la *Loi*. Toutefois, le Tribunal est guidé par les enseignements de la Cour suprême, qui explique qu'il n'est pas nécessaire ou utile sur le plan conceptuel de diviser la discrimination en deux catégories distinctes; l'instruction vise à déterminer s'il y a eu discrimination ou non. En dernier lieu, dans cette décision, le Tribunal réexamine la jurisprudence antérieure sur le fardeau du plaignant d'établir qu'il y a eu discrimination et traite également de la confusion créée par l'utilisation du terme « *prima facie* ».

2. *DIXON c. LA PREMIÈRE NATION DE SANDY LAKE*, 2018 TCDP 18

En 2013, M. Dixon a déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte de discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique et la situation familiale contre la Première Nation de Sandy Lake. La Commission a rejeté cette plainte.

En 2014, M. Dixon a découvert qu'une lettre imprimée relative à la plainte rejetée avait été agrandie pour devenir une affiche d'environ 1,2 mètre sur 1 mètre, puis exposée au magasin communautaire sur un mur bien en vue. Après avoir reçu cette information, M. Dixon a déposé une plainte de représailles en vertu de l'article 14.1 de la LCDP contre la Première Nation de Sandy Lake.

Le 13 juillet 2016, la Commission a déféré la plainte au Tribunal pour qu'il mène une instruction sur les faits entourant l'affichage de la lettre de la Commission au magasin communautaire.

La preuve a démontré que la lettre de décision de la Commission concernant la première plainte rejetée a en fait été agrandie et exposée pendant au moins une journée et demie au magasin général Northern, près de l'entrée publique principale, où n'importe quel membre de la collectivité pouvait la voir.

Le Tribunal a conclu que l'affichage de la lettre et de son contenu en format affiche pouvait être interprété comme un traitement défavorable. Seul un petit nombre de personnes avait accès à la lettre de décision de la Commission qui n'était d'ailleurs pas censée être distribuée publiquement, surtout sans le consentement de M. Dixon.

Après avoir entendu la preuve et évalué cette situation particulière, le Tribunal a conclu que, bien que M. Dixon ait subi un traitement défavorable à la suite du dépôt de sa plainte initiale auprès de la Commission, la preuve n'avait pas permis de démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, le traitement défavorable en question s'était produit sous la direction de la Première Nation de Sandy Lake et du conseil ou de toute autre personne agissant en leur nom. Le Tribunal a indiqué que, pour obtenir gain de cause, il faut plus que des soupçons ou des présomptions. La plainte de M. Dixon a donc été rejetée par le Tribunal.

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS

Cette affaire a donné au Tribunal une occasion plutôt rare d'examiner une question de preuve dont il est rarement saisi, à savoir la détermination de l'identité de l'auteur de l'acte faisant l'objet d'une plainte. Dans la plupart des cas, l'analyse est axée sur la caractérisation de la conduite ou de la décision contestée, p. ex., a-t-elle eu des répercussions négatives sur le plaignant? Était-elle liée à une caractéristique protégée? L'identité de la personne qui a adopté une telle conduite ou qui a pris la décision en question est habituellement incontestée. Néanmoins, comme cette décision le démontre, le fait de prouver que l'intimé était la personne responsable de la pratique discriminatoire demeure un élément essentiel du fardeau du plaignant.

3. *O'GRADY c. BELL CANADA*, 2018 TCDP 34

M^me^ O'Grady, une ancienne employée de Bell Canada, a allégué avoir subi une discrimination fondée sur sa déficience mentale, qui a entraîné son congédiement.

M^me^ O'Grady a pris un congé de maladie du 7 juin 2006 au 4 août 2007, date à laquelle elle a été mise en congé d'invalidité de longue durée (ILD) jusqu'au 20 avril 2009. Elle espérait pouvoir réintégrer son emploi au terme de celui-ci. Bell a plutôt mis fin à son emploi en avril 2009 dans le cadre de son plan de restructuration de « 100 jours ».

M^me^ O'Grady était d'avis que la cessation d'emploi constituait un acte discriminatoire, en ce sens que Bell n'avait pas pris de mesures d'accommodement au regard de sa déficience, par le maintien des prestations d'ILD après son congédiement. Elle était convaincue que Bell avait décidé de mettre fin à son emploi pour se libérer de l'obligation de lui verser des prestations d'ILD jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à sa retraite.

La preuve présentée a permis d'établir la gravité de la maladie de M^me^ O'Grady; toutefois, M^me^ O'Grady n'a pas apporté une preuve suffisante pour convaincre le Tribunal que son congédiement était lié à sa déficience. Elle aurait été congédiée dans le cadre de l'exercice de restructuration de Bell même si elle n'avait pas été atteinte d'une déficience. En raison du plan de 100 jours de l'intimée, le poste de M^me^ O'Grady a été aboli et aucun autre employé n'a été embauché pour la remplacer.

Le Tribunal a donc rejeté la plainte de discrimination déposée par M^me^ O'Grady. [Une demande de contrôle judiciaire a été déposée relativement à cette décision : T-157-19]

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS

Le scénario selon lequel le congédiement d'un plaignant survient dans un intervalle de temps concomitant d'une absence pour cause d'invalidité de longue durée exige que le Tribunal examine attentivement à la fois les motifs énoncés du congédiement et tous les autres motifs évoqués par la preuve. Le plaignant doit simplement prouver qu'il existe un lien entre l'invalidité et le congédiement ou que le premier était un facteur du second. Toutefois, cette décision démontre qu'il est possible que le facteur de la concomitance, à lui seul, ne soit pas suffisant pour établir que le congédiement d'un employé était fondé en tout ou en partie sur sa déficience. C'est particulièrement le cas lorsque les éléments de preuve indiquent la présence d'un motif prépondérant et non discriminatoire pour les actions de l'employeur.

4. *LEDOUX c. LA PREMIÈRE NATION DE GAMBLER*, 2018 TCDP 26

Le plaignant, qui est atteint d'une maladie cardiaque et qui a des problèmes de mobilité, a allégué que la Première Nation mise en cause avait fait preuve de discrimination à son endroit fondée sur le motif de la déficience et qu'elle avait exercé des représailles contre lui à la suite du dépôt de sa plainte.

Le Tribunal a conclu que les paiements pour les soins à domicile du plaignant ont cessé parce que ce dernier n'y avait pas droit; il ne s'agissait donc pas d'un acte discriminatoire. En ce qui concerne le défaut allégué de l'intimée de construire une rampe d'accès pour fauteuil roulant à la maison du plaignant, le Tribunal a constaté que l'intimée avait rapidement installé une rampe d'accès temporaire. Ensuite, lorsqu'elle a appris qu'une meilleure rampe était nécessaire pour accueillir le quadriporteur du plaignant, l'intimée a financé et construit une rampe de qualité dans un délai raisonnable. Le retard dans l'achèvement de la rampe n'était pas discriminatoire. Le Tribunal n'a pas conclu qu'il y avait eu une tentative délibérée de retarder le remplacement du réservoir d'eau du plaignant dans le but de le chasser de sa maison; une procédure normale a plutôt été suivie et a mené au remplacement de plusieurs réservoirs, dont celui du plaignant.

Toutefois, la preuve a corroboré l'allégation du plaignant selon laquelle l'intimée a donné la possession de sa maison pendant qu'il était dans un foyer de soins situé à l'extérieur de la collectivité pour faire l'essai de l'aide à la vie autonome. Après son départ, l'intimée a concrétisé l'occupation de la maison du plaignant par une autre personne, par exemple en rendant celle-ci responsable du paiement des services publics. Les efforts déployés par l'intimée, qui a invoqué les arriérés de loyer et la violation d'une politique en matière de logement, tout en ignorant l'appel du plaignant, étaient des prétextes pour lui refuser la possibilité de réintégrer son domicile. Il s'agissait d'une discrimination fondée sur la déficience à l'égard du logement.

Enfin, l'intimée avait envoyé une circulaire administrative aux membres de la Première Nation pour les informer que l'eau embouteillée ne leur serait plus fournie gratuitement à cause du [traduction] « coût élevé des plaintes relatives aux droits de la personne ». Le Tribunal a conclu qu'il s'agissait de représailles au sens de la LCDP; la plainte relative aux droits de la personne déposée par le plaignant était bien connue au sein de la collectivité et la circulaire administrative visait manifestement à rejeter la responsabilité sur le plaignant, en partie du moins, pour la perte d'un service offert aux membres de la bande.

Le Tribunal a ordonné à l'intimée d'indemniser le plaignant pour préjudice moral et conduite inconsidérée, et de le dédommager du coût net qu'il a dû assumer pour se trouver un autre logement. Le Tribunal a également ordonné à l'intimée d'inscrire le nom du plaignant sur la liste d'attente, avec un statut prioritaire, pour qu'il obtienne une maison accessible en fauteuil roulant. En outre, l'intimée est tenue de présenter à la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins d'examen et d'approbation, les politiques sur les droits de la personne qui pourraient être communiquées publiquement à tous les membres de la Première Nation. En dernier lieu, l'intimée devra retenir les services d'un spécialiste des droits de la personne qui offrira une formation au chef, au conseil, aux employés et à tout membre intéressé. [Une demande de contrôle judiciaire a été déposée relativement à cette décision : T-1741-18]

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS

Cette décision a offert au Tribunal une autre occasion d'interpréter et d'appliquer l'article 6 de la LCDP, qui, jusqu'à maintenant, n'a pas beaucoup fait jurisprudence, même s'il fait partie de la loi depuis sa promulgation initiale. L'application d'une loi fédérale sur les droits de la personne dans le domaine des logements résidentiels est assez limitée, puisque la plupart des questions en matière de logement et de location relèvent de la compétence provinciale. Néanmoins, lorsque le logement en cause relève de l'autorité d'une communauté autochtone, comme dans ce cas, la LCDP s'applique. Un autre aspect intéressant de cette décision concerne la réparation ordonnée. Celle-ci impliquait que le Tribunal ordonne le versement d'une indemnisation pour les frais supplémentaires liés à l'obtention d'un autre logement, tout en tenant compte des dépenses que le plaignant aurait engagées s'il avait continué d'occuper le logement original.

DÉCISIONS SUR REQUÊTE ET OPPOSITIONS

Les décisions et le texte complet de tous les motifs écrits appuyant les décisions sur requête rendues en 2018 sur les requêtes et les objections se trouvent sur le site Web du Tribunal. **www.chrt-tcdp.gc.ca**.

ACTIVITÉS DU TRIBUNAL

FORUM NATIONAL DES TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE – JUIN 2018

Les 1er et 2 juin, le Tribunal a accueilli le Forum national des tribunaux des droits de la personne, un événement biennal réunissant des représentants fédéraux, provinciaux et territoriaux des juridictions canadiennes. Cette année, les participants ont reçu des mises à jour de l'équipe juridique du Tribunal et participé à des discussions sur la rédaction de décisions, le règlement extrajudiciaire des différends, les réparations et la non-représentation des parties.

RÉUNION ANNUELLE DES MEMBRES – SEPTEMBRE 2018

Le Tribunal a tenu sa réunion annuelle de deux jours pour les membres, les 24 et 25 septembre. L'ordre du jour comprenait une table ronde sur le projet de loi C-81, la *Loi canadienne sur l'accessibilité (Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles)*, animée par des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne et d'Emploi et Développement social Canada. De plus, les participants ont entendu un compte rendu sur l'évolution du droit et de la jurisprudence, ainsi qu'un rapport sur le Forum national des tribunaux des droits de la personne de 2018.

Participants au Forum national des tribunaux des droits de la personne

Première rangée : Reema Khawja (NU), Brenda Picard (PE), David Thomas (Féd.), Susheel Gupta (Féd.), Maureen Doherty (NU), Ookalik Curley (NU)

Rangée du milieu : Colin Baile (NT), The Honourable Ann-Marie Jones (QC), Kirsten Mercer (Féd.), Kathryn Raymond (NS), Carmen Gustafson (YT), Sherri Walsh (MB), Katherine Hardie (BC), Gabriel Gaudreault (Féd.)

Rangée arrière : Frédérick Doucet (QC), Josée Bouchard (ON), Leslie Reaume (ON), Colleen Harrington (Féd.), Sheldon Toner (NT)

PRÉSENCE INTERNATIONALE – NOVEMBRE 2018

Le président du Tribunal, David Thomas, a participé au 7e Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, à Genève en Suisse, du 26 au 28 novembre. Cet événement annuel est le plus important au monde et il réunit plus de 2000 représentants d'un large éventail d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, dont des organisations de défense des droits de la personne, des entreprises, des cabinets d'avocats, des organismes de l'ONU et des universités. Le thème central du Forum de 2018 était « Respect des droits de l'homme pour les entreprises – Construire sur ce qui fonctionne ».

Le Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme en action à Genève, en Suisse, en novembre 2018.

SÉRIE DE VIDÉOS

Dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer l'accès à la justice, le TCDP a publié sa nouvelle série de vidéos sur les processus du Tribunal en décembre 2018.

La série aide les parties à bien comprendre le processus préliminaire du TCDP, la médiation, la gestion de l'instance préalable à l'audience et l'audience. Grâce à leurs séquences d'action réelle, leurs graphiques colorés et leurs textes faciles à comprendre, ces vidéos permettent aux gens de découvrir de façon simple, pertinente et intéressante ce qui se passe après le renvoi de leur plainte de discrimination au TCDP à des fins d'instruction.

Quelques photos de notre série de vidéos qui guide les gens à travers nos processus.

NOUVEAUX MANDATS

D'importantes activités de planification et évaluations des répercussions ont été lancées par le Secrétariat du TCDP à l'appui de l'exécution de deux nouveaux mandats : le projet de loi C-81 (Loi canadienne sur l'accessibilité – en attente de la sanction royale) et le projet de loi C-86 (Loi sur l'équité salariale).

PROCESSUS DE SÉLECTION DES NOUVEAUX MEMBRES

En juin 2018, le Tribunal a accueilli Marie Langlois, sa nouvelle membre à temps partiel du Québec. Elle était auparavant juge administrative au Tribunal administratif du travail du Québec.

Après huit années de service, le vice-président Susheel Gupta a pris sa retraite du TCDP en août 2018.

On a consacré beaucoup de temps au processus de nomination par le gouverneur en conseil afin de trouver une nouvelle vice-présidente. Le processus de sélection s'est soldé par la nomination de Jennifer Khurana, qui doit entrer en fonction le 8 avril 2019. Madame Khurana possède une expérience et un bagage importants en matière de droits de la personne, à l'échelle provinciale et internationale.

MEMBRES DU TRIBUNAL

La LCDP précise que le gouverneur en conseil peut nommer un maximum de 15 membres, dont un président et un vice-président. Au moment de publier le présent rapport, le Tribunal comptait 12 membres en tout. Cinq membres travaillent à temps plein dans la région de la capitale nationale, ce qui comprend le président et le vice-président (poste vacant jusqu'en avril 2019). Sept membres de partout au Canada travaillent à temps partiel. Le mandat de trois membres est échu, mais ces derniers doivent terminer des instructions en cours; deux se trouvent en Ontario et un est en Nouvelle-Écosse.

	MEMBRES À TEMPS PLEIN		
	NOM ET TITRE	**DATE DE NOMINATION**	**FIN DU MANDAT**
1.	David Thomas, président	2014-09-02	2021-09-01
2.	Jennifer Khurana, vice-présidente	2019-04-08	2026-04-07
3.	Gabriel Gaudreault	2017-01-30	2022-12-29
4.	Kirsten Mercer	2017-01-30	2021-12-29
5.	Colleen Harrington	2018-01-29	2022-01-28
	MEMBRES À TEMPS PARTIEL		
6.	Dena Bryan, Colombie-Britannique	2015-03-26	2020-03-25
7.	Marie Langlois, Québec	2018-06-21	2023-06-20
8.	Olga Luftig, Ontario	2012-12-13	2020-12-13
9.	Edward Lustig, Ontario	2008-02-17	2023-06-20
10.	Alex G. Pannu, Colombie-Britannique	2015-06-18	2020-06-17
11.	Anie Perrault, Québec	2015-04-30	2020-04-29
12.	George Ulyatt, Manitoba	2012-12-13	2020-12-13
	MEMBRES DONT LE MANDAT A PRIS FIN, MAIS QUI TERMINENT UNE INSTRUCTION EN COURS, AVEC L'APPROBATION DU PRÉSIDENT EN VERTU DU PARAGRAPHE 48.2(2) DE LA LCDP.		
1.	Matthew D. Garfield, Ontario	2006-09-15	2016-09-14
2.	Sophie Marchildon, Ontario	2010-05-31	2017-12-30
3.	Lisa Gallivan, Nouvelle-Écosse	2014-05-09	2017-05-08

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

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

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484
ATS : 613-947-1070
Courriel : Registrar-Greffier@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : chrt-tcdp.gc.ca