



Tribunal canadien des
droits de la personne

Canadian Human
Rights Tribunal

Mettre le TCDP au service des Canadiens et des Canadiennes

Rapport annuel 2021





Droit d'auteur © Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre des Services Publics et de l'Approvisionnement, 2022.
Rapport annuel 2021.

ISSN 1494-5258 (En ligne)

Numéro au catalogue : HR61F-PDF

TABLE DES MATIÈRES

Section 1 : Reconnaissance des terres ancestrales	2
Section 2 : Le Tribunal et son rôle	3
Section 3 : Message de la présidente par intérim	4
Section 4 : L'année 2021 en chiffres	7
Section 5 : La médiation	11
Section 6 : Règles de pratique sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne	13
Section 7 : Résumés de certaines décisions que nous avons rendues cette année	15
West c. Cold Lake First Nations, 2021 TCDP 1	15
Smolik c. Seaspan Marine Corporation, 2021 TCDP 11	16
Chisholm c. Halifax Employers Association, 2021 TCDP 14	17
R.L. c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2021 TCDP 33	18
Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et al. c. Procureur général du Canada (représentant le ministre des Affaires autochtones et du Nord canadien)	19
Section 8 : Indice de l'accès à la justice du ministère de la Justice et ce qui attend le Tribunal	23
Section 9 : Nos coordonnées	24



SECTION 1

RECONNAISSANCE DES TERRES ANCESTRALES

Nous avons rédigé le présent rapport à Ottawa, territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishnaabeg. Nous vous invitons à en apprendre davantage sur les peuples à qui appartiennent les terres sur lesquelles vous trouvez.

Nous avons tous un rôle à jouer dans la réconciliation. Les membres et le personnel du Tribunal ont entrepris leur parcours d'apprentissage. Nous reconnaissons que nous avons encore beaucoup à apprendre, et nous en rendrons compte à l'avenir.

La réconciliation est un processus continu qui nous concerne tous.

SECTION 2

LE TRIBUNAL ET SON RÔLE

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) est un tribunal administratif. Il s'apparente à une cour de justice, mais il a un caractère moins formaliste. Il est autonome et fonctionne indépendamment du gouvernement. Cela signifie qu'aucun ministre ni aucun autre fonctionnaire ne peut lui dicter la façon de trancher les affaires dont il est saisi. Il est responsable devant la population canadienne et rend compte de ses activités au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

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

Le Tribunal a également deux nouveaux mandats. Le 31 août 2021, la *Loi sur l'équité salariale* (la LES) est entrée en vigueur. Elle oblige les employeurs à adopter une approche proactive afin que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale. L'objectif poursuivi est l'atteinte de l'équité salariale

pour les personnes qui exercent des emplois généralement occupés par des femmes. Le Tribunal joue deux rôles sous le régime de la LES :

- le commissaire à l'équité salariale peut renvoyer une importante question de droit ou de compétence au Tribunal pour qu'il la tranche;
- un employeur, un agent négociateur ou toute autre personne touchée peut interjeter appel devant le Tribunal de certaines décisions ou ordonnances du commissaire à l'équité salariale.

Le Tribunal a également un nouveau mandat en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui vise à assurer la pleine participation dans la société de l'ensemble des Canadiens. Pour ce faire, elle exige des organisations fédérales qu'elles déterminent, éliminent et préviennent les obstacles à l'accessibilité de façon proactive pour les personnes handicapées. Les organisations fédérales seront tenues d'élaborer et de publier des plans sur l'accessibilité et de respecter les normes d'accessibilité établies. Toute personne lésée par le non-respect des nouvelles normes par une organisation peut déposer une plainte auprès du commissaire à l'accessibilité. Le Tribunal tranche les appels interjetés à l'encontre de certaines décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité.

Au 31 décembre 2021, le Tribunal était composé d'une présidente par intérim et de trois membres à temps plein basés à Ottawa. De plus, sept membres à temps partiel travaillent depuis divers endroits au pays.

Nous veillons à rendre le Tribunal plus accessible, et nous poursuivrons la réalisation d'initiatives qui appuient le rôle de la justice en tant que service.

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE PAR INTÉRIM



*Nous veillerons
à nous doter d'un
tribunal qui innove,
qui sait s'adapter
et qui répond aux
besoins des parties les
plus vulnérables afin
d'offrir un véritable
accès à la justice en
matière de droits
de la personne.*

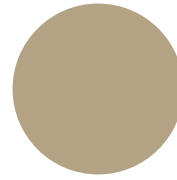


Au nom du Tribunal canadien des droits de la personne, je suis ravie de présenter notre rapport annuel de 2021. J'ai l'honneur d'occuper le poste de présidente par intérim du Tribunal depuis septembre 2021.

Le Tribunal instruit les plaintes de discrimination portant atteinte aux droits de la personne poursuivies dans la sphère fédérale. Ces affaires sont cruciales, tant pour les parties à la plainte que pour l'ensemble des Canadiens. Notre travail porte sur des questions fondamentales de dignité humaine et vise à protéger les droits de tous les Canadiens à l'égalité, à l'égalité des chances, au traitement équitable et à un environnement exempt de discrimination. Il s'agit d'affaires importantes et complexes qui mettent en cause des caractéristiques protégées comme la déficience, l'origine nationale ou ethnique, la race, la couleur, le sexe et l'identité ou l'expression de genre. Les allégations faites peuvent être de nature individuelle, mais aussi concerner des situations de discrimination systémique aux vastes ramifications. Pour trancher ces affaires, il faut un tribunal des droits de la personne qui œuvre au service des Canadiens.

La population canadienne a besoin d'un tribunal des droits de la personne moderne, accessible et inclusif qui juge les plaintes d'atteinte aux droits de la personne de manière équitable, rapide et proportionnée, et nous devons le lui offrir. Les Canadiens qui recherchent l'accès à la justice en s'adressant au Tribunal doivent comprendre le processus, ainsi que les décisions du Tribunal qui les touchent. Nous veillerons à nous doter d'un tribunal qui innove, qui sait s'adapter et qui répond aux besoins des parties les plus vulnérables afin d'offrir un véritable accès à la justice en matière de droits de la personne.





La dernière année a été marquée par des changements et une transition d'importance. En particulier, David Thomas a quitté la présidence en septembre 2021, après huit années de service au Tribunal. Nous remercions M. Thomas de son engagement et de son leadership pendant la transition vers le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et les deux premières années de la pandémie. Nous avons également accueilli cinq nouveaux membres à temps partiel au Tribunal.

Le Tribunal n'a pas ralenti le rythme pendant la pandémie, et l'année 2021 n'a pas fait exception à la règle. Nous avons tenu un nombre record de médiations et de jours d'audience en 2021. Nous avons continué d'offrir nos services entièrement par visioconférence et par téléphone. Il est maintenant bien établi que le recours à ces formats virtuels constitue une option pour les parties.

Nous avons aussi constaté une augmentation sans précédent de notre charge de travail en raison de nouveaux renvois de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous devons nous occuper rapidement de ce nouveau volume de cas, d'autant plus que nous commençons à nous acquitter des nouvelles responsabilités conférées par la *Loi sur l'équité salariale*, qui est entrée en vigueur en août 2021.

Au dernier trimestre de 2021, nous avons commencé à apporter des changements visant à simplifier nos processus pour les parties, notamment le processus de médiation. Notre objectif a été de faciliter la collaboration entre les membres et l'acquisition de compétences en gestion de cas, afin que nos membres soient mieux outillés pour rendre des décisions proportionnées en temps utile.



Au dernier trimestre de 2021, nous avons commencé à apporter des changements visant à simplifier nos processus pour les parties, notamment le processus de médiation.



Nous devons être transparents quant aux progrès que nous réalisons, et relever tant ce que nous faisons bien que ce que nous devons améliorer. Dans un premier temps, nous avons fini de compiler l'Indice de l'accès à la justice du ministère de la Justice, ce qui nous a aidés à cibler les secteurs où des changements sont particulièrement requis. Nous afficherons les résultats de cet indice lorsque nous établirons nos priorités pour 2022 et les années subséquentes.

« Se voir confier un travail aussi important, qui a une incidence sur la vie de tant de Canadiens, est un privilège. »

Nous simplifierons le mode de prestation de nos services, en communiquant en langage clair et accessible et en nous soumettant à des normes de rendement et de service. Nous allons écouter, apprendre et faire rapport sur les changements effectués.

Nous vous invitons à nous livrer votre point de vue et à nous dire ce qui fonctionne – et ce qui ne fonctionne pas. La réforme du Tribunal vise également à renforcer la confiance du public dans nos processus de justice en matière de droits de la personne. Nous communiquerons avec les divers intervenants au cours de la prochaine année pour amorcer ce dialogue.

Je tiens également à remercier les membres et le personnel du Tribunal et toute l'équipe du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs qui ont travaillé avec tant d'ardeur dans des circonstances difficiles tout au long de la pandémie. Ils se sont montrés ouverts au changement et ont accueilli favorablement la réorientation vers une approche axée sur l'utilisateur.

Jennifer Khurana

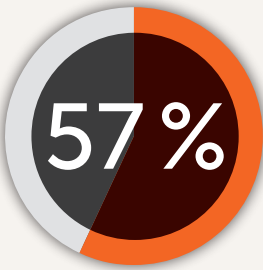
Présidente par intérim

Tribunal canadien des droits de la personne

L'ANNÉE **2021** EN CHIFFRESPlaintes renvoyées au Tribunal
et réglées par celui-ci

153 Plaintes renvoyées au Tribunal
par la Commission canadienne
des droits de la personne

103 Plaintes réglées par le Tribunal
en 2021¹



des plaignants **n'étaient
pas représentés par
un avocat**

En un coup d'œil :

2021

- **96 médiations portant sur 113 plaintes**
taux de réussite de 68 %
— toutes effectuées
virtuellement

- **124 jours** entre la
réception de la plainte
et la séance de médiation

218

CTP ont été tenues

155

jours d'audience

2020

- **85 médiations portant sur 110 plaintes**
taux de réussite de 51 %

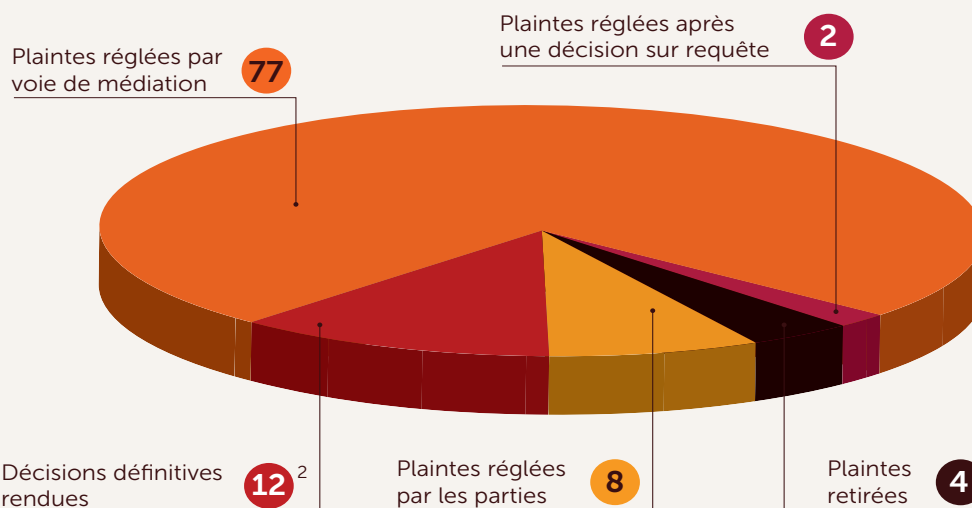
- **142 jours** entre la
réception de la plainte
et la séance de médiation

208

CTP ont été tenues

62

jours d'audience



¹ Dans les années précédentes, lorsque les décisions du Tribunal étaient portées en appel (c.-à-d. qu'elles faisaient l'objet d'un contrôle judiciaire) devant une cour (p. ex., la Cour fédérale), elles étaient considérées comme « ouvertes ». Les décisions du Tribunal qui font l'objet d'un contrôle judiciaire (c.-à-d. qu'elles sont portées en appel) sont maintenant considérées comme « réglées ». Huit (8) plaintes ont été réglées en 2021 pour des raisons administratives.

² Deux de ces décisions ont été portées en appel devant la Cour fédérale.

Instructions

En 2021, 218 conférences téléphoniques préparatoires (CTP) ont été tenues.

Le Tribunal est déterminé à faire preuve d'une gestion de cas efficace à l'égard des plaintes dont il est saisi. Cela signifie qu'il procède à une gestion active des plaintes de manière à faire progresser le processus décisionnel et à rendre ses décisions en temps utile pour les Canadiens.

Les conférences téléphoniques préparatoires (CTP) visent à régler des problèmes comme l'échange de documents, l'établissement des listes de témoins et la jonction et la modification de plaintes. Les membres du Tribunal peuvent aussi collaborer avec les parties en vue de restreindre les questions en litige, d'envisager avec elles les options de médiation et de réduire la durée de l'audience.

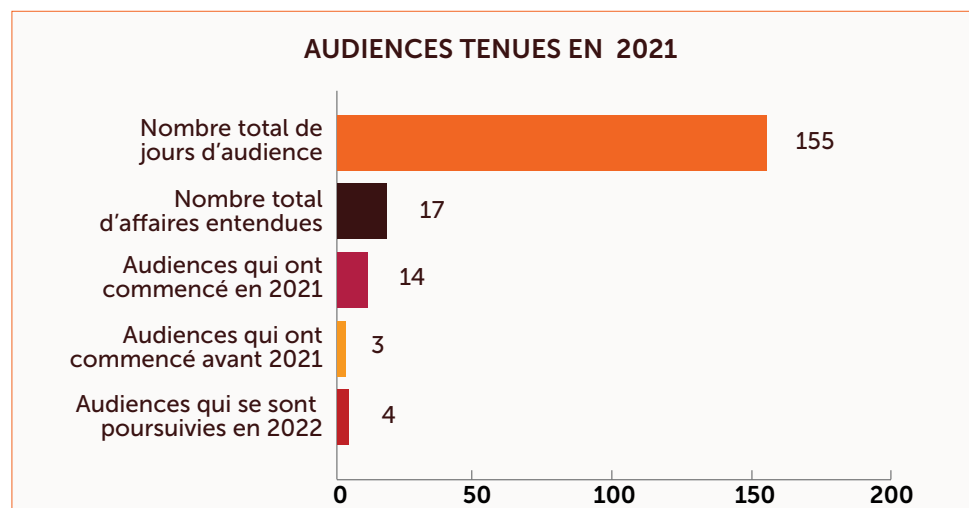
En 2021, les membres du Tribunal ont rendu 31 décisions sur requête qui ont été publiées. Les décisions sur requête portent habituellement sur une question que les parties doivent régler avant la tenue d'une audience, mais qui n'a pu l'être au moyen d'une CTP. De nombreuses décisions sur requête portent sur des questions de procédure. Il arrive aussi que le Tribunal donne des directives aux parties.

Lorsqu'un membre du Tribunal tranche dans ses motifs écrits les questions fondamentales en litige dans l'affaire, il rend non pas une décision sur requête mais bien une décision définitive. Habituellement, cette décision établit s'il y a eu discrimination et, le cas échéant, quelle réparation devrait être ordonnée pour y remédier. Le Tribunal a rendu 12 décisions définitives en 2021.

Audiences tenues en 2021

« En 2021, toutes les audiences ont été tenues par visioconférence. »

Le Tribunal a poursuivi son virage réussi vers les audiences par visioconférence en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19.

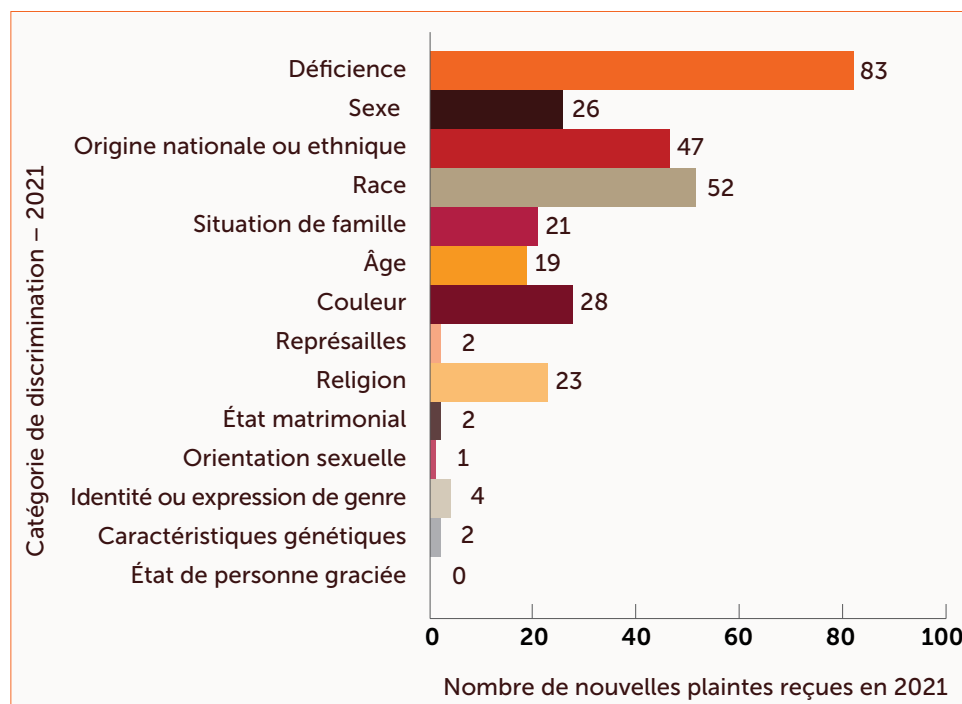


Travaux en cours

Plaintes actives au début de 2022 : 405³

De multiples motifs de distinction illicite ont souvent été allégués dans ces plaintes actives. Le diagramme à barres ci-dessous donne la répartition des nouvelles plaintes reçues en 2021 par catégorie de discrimination :

Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2021

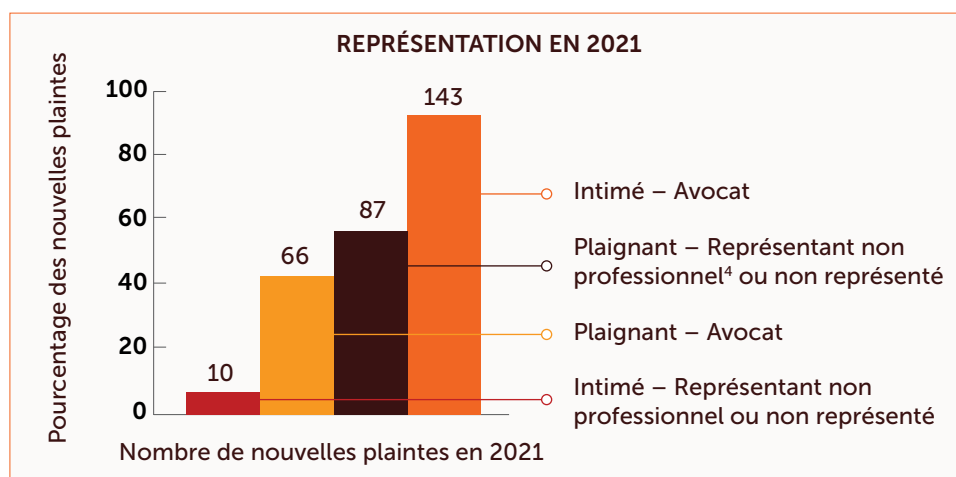


3 Sur ces 405 plaintes actives, 59 sont mises en suspens dans l'attente des résultats d'un examen pour motifs de sécurité.

Représentation

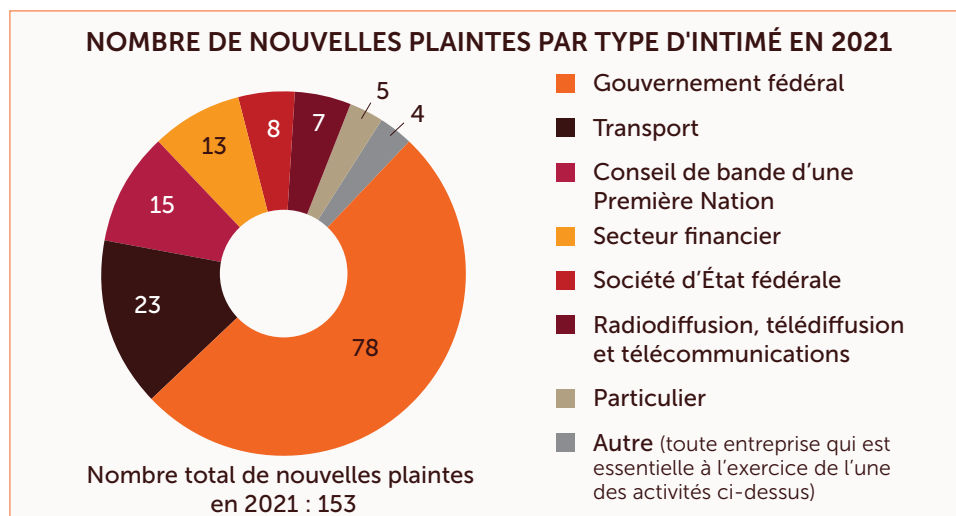
Les plaignants sont les personnes qui allèguent avoir subi de la discrimination.

Les intimés sont les organisations (ou les personnes) qui nient la discrimination alléguée.



Types d'intimés

En 2021, plus de la moitié des intimés étaient des organismes ou des ministères du gouvernement fédéral.



⁴ Un représentant non professionnel est quelqu'un qui n'est ni avocat ni parajuriste et qui offre du soutien.

LA MÉDIATION

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

Il est plus rapide de régler une plainte par la médiation que de tenir une audience. Les parties contrôlent le processus et peuvent décider du résultat. La médiation peut aussi faire économiser beaucoup de temps et d'argent aux parties, notamment en frais juridiques. Le Tribunal peut nommer un médiateur très tôt, ou tenter de faciliter le règlement avec les parties, à toute étape en cours de gestion d'instance.

En 2021, nous avons continué de mener toutes les médiations par visioconférence, par téléphone et même par courriel. Ce passage à un environnement virtuel a permis aux parties d'avoir accès à des services de médiation et d'en fixer les dates plus rapidement, et ce, à moindre coût.

Nous continuerons de privilégier le règlement extrajudiciaire des différends dans les prochaines années, et nous veillerons à améliorer notre prestation de services de médiation à l'égard de toutes les plaintes.

Faciliter la médiation

À l'automne 2021, le Tribunal a simplifié son processus, afin de rendre plus aisé pour les parties de se préparer à la médiation. Il découle aussi de cette approche simplifiée que, si les parties ne règlent pas la plainte en médiation, elles peuvent économiser des ressources et du temps dans la préparation de la gestion de l'instance et de l'audience. Nous avons établi un formulaire de médiation simplifié visant à aider les parties à concentrer leurs efforts sur le règlement de la plainte. Nous vérifions auprès des utilisateurs si cette nouvelle approche fonctionne bien, et nous continuerons de nous adapter pour améliorer notre service de médiation.



En 2021, nous avons continué de mener toutes les médiations par visioconférence, par téléphone et même par courriel.



La majorité des parties souhaitent recourir à la médiation

En 2021, la Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé 153 plaintes au Tribunal.

Pour 65 % des plaintes, les parties ont consenti à la médiation.

Nous avons mené davantage de médiations

En 2021, nous avons mené 96 médiations concernant 113 plaintes.

Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2020, où nous avons mené 85 médiations.

Nos médiations se déroulent aussi plus rapidement

En moyenne, il a fallu compter **124 jours** entre le moment où la Commission nous renvoyait une plainte et le moment où nous menions la séance de médiation avec les parties.

Nos résultats sont également positifs dans le monde virtuel

Tel qu'il a été mentionné, **nous avons mené 96 médiations en 2021**, qui concernaient 113 plaintes. De ce nombre, 77 plaintes ont été réglées.

Il s'agit d'un taux de réussite de 68 %.

En 2021, toutes les séances de médiation se sont déroulées de manière virtuelle, que ce soit par visioconférence, par téléphone ou par courriel.

Cinq plaintes qui avaient fait l'objet d'une médiation dans les années précédentes ont été réglées définitivement en 2021.

SECTION 6

RÈGLES DE PRATIQUE SOUS LE RÉGIME DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le 11 juillet 2021, le Tribunal a officiellement adopté de nouvelles règles de pratique. Ces règles sont entrées en vigueur sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et elles remplacent les Règles que le Tribunal appliquait depuis le 1^{er} mai 2004.

Au début de ce projet, nous avons demandé aux gens qui s'intéressent aux droits de la personne de nous faire part de leurs commentaires sur la façon d'améliorer les Règles du Tribunal. L'objectif de celui-ci était d'en arriver à un ensemble de règles qui aideraient les parties à régler rapidement, efficacement et équitablement les plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

En modernisant les Règles et en rendant les processus du Tribunal plus faciles à comprendre, l'on favorise la simplification et l'accélération de l'instruction des plaintes. Les nouvelles Règles du Tribunal reconnaissent qu'il faut offrir aux parties le plus d'options possible. Par exemple, les Règles permettent aux parties d'échanger des documents, de communiquer par courriel et de tenir des audiences par visioconférence.

Les nouvelles Règles intègrent également de nombreuses pratiques que nous avons élaborées au fil du temps. Par exemple, des renseignements supplémentaires doivent désormais figurer dans l'exposé des précisions. Auparavant, ces renseignements étaient demandés au cas par cas. Le fait d'exiger ces précisions dans toutes les affaires permet aux parties et au Tribunal de mieux se préparer à l'audience.

Pour améliorer la transparence et la reddition de comptes, ainsi que pour établir des attentes pour les Canadiens, le Tribunal est tenu, en vertu des Règles, de rendre une décision sur une requête dans un délai de trois mois. La décision définitive sur le fond d'une affaire doit quant à elle être rendue dans les six mois suivant l'audience. S'il faut trop de temps à un décideur pour rendre une décision, le président ou la présidente a également le pouvoir d'en désigner un nouveau pour instruire l'affaire, après avoir consulté les parties.

*« Le Tribunal
surveille si les
nouvelles Règles
fonctionnent
bien. »*

Les changements apportés aux Règles sont les suivants :

- Les conséquences en cas de non-conformité aux règles et aux ordonnances sont décrites à l'article 9.
- Une disposition exige que les parties déposent les documents qu'elles entendent produire en preuve à l'audience. Le paragraphe 36(1) des Règles précise que les parties sont tenues de déposer ces documents auprès du Tribunal et d'en informer les autres parties au moins 30 jours avant le début de l'audience.
- Une disposition (l'article 47) fournit des précisions sur le dossier officiel du Tribunal, sur l'accès à ce dossier et sur sa conservation afin de clarifier le droit du public d'avoir accès aux pièces et aux autres documents.
- Les articles 18 à 20 prévoient des exigences plus détaillées pour les exposés des précisions afin d'aider les parties à cerner la discrimination alléguée, les mesures de réparation demandées et l'explication de l'intimé.

Les nouvelles Règles s'appliquent à toutes les nouvelles affaires renvoyées au Tribunal. Si le Tribunal avait commencé à traiter une affaire à laquelle s'appliquaient les anciennes Règles, les nouvelles Règles peuvent s'appliquer si toutes les parties y consentent. Sinon, les anciennes Règles continuent à s'appliquer.

Le Tribunal surveille si les nouvelles Règles fonctionnent bien. Nous sommes toujours ouverts à toute rétroaction des parties et des autres intervenants.

RÉSUMÉS DE CERTAINES DÉCISIONS QUE NOUS AVONS RENDUES **CETTE ANNÉE**

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

West c. Cold Lake First Nations, 2021 TCDP 1

Bonnie West est une femme crie membre de Cold Lake First Nations (CLFN). En 2016, elle a tenté de se faire élire comme conseillère auprès du conseil de bande de CLFN, mais sa candidature a été rejetée par l'officier électoral. Dans son évaluation de la candidature, l'officier a consulté un comité des anciens qui prodigue des conseils sur les lois traditionnelles de CLFN.

M^{me} West n'a pas fourni à l'officier les documents permettant d'établir que sa candidature satisfaisait aux exigences de la Loi sur les élections de CLFN. Aucun élément de preuve n'indique ce qu'aurait été la décision de l'officier s'il avait reçu les documents pertinents. Aucun élément de preuve n'indique non plus la teneur des propos échangés par l'officier et le comité des anciens.

M^{me} West a affirmé que CLFN avait fait preuve de discrimination à son endroit dans la fourniture de services en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique (crie) et de sa situation de famille (son père avait

été adopté par des membres de CLFN). Elle a également soutenu que la Loi sur les élections de CLFN était discriminatoire à son égard.

Le Tribunal a conclu que le traitement de la candidature de M^{me} West n'était pas une activité constituant un « service [...] » « destiné [...] au public » au sens de l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le rôle de l'officier est plutôt de veiller à ce que les critères de la Loi sur les élections soient respectés.

M^{me} West a contesté la Loi sur les élections elle-même ainsi que l'application des critères de sélection. Elle a également soutenu que la procédure utilisée pour examiner sa candidature était inéquitable. Le Tribunal a conclu que ces contestations auraient dû être portées devant la Cour fédérale du Canada, et qu'il n'avait pas compétence pour se prononcer sur cette partie de la plainte.

M^{me} West a également déclaré que CLFN avait exercé des représailles contre sa fille en raison du dépôt de la plainte pour atteinte aux droits de la personne. Elle a affirmé que sa fille n'avait pas obtenu la maison que CLFN lui avait promise dans la communauté. La preuve a démontré que la maison avait été attribuée à quelqu'un d'autre pour des raisons qui n'avaient rien à voir avec la plainte relative aux droits de la personne déposée par M^{me} West.

Le Tribunal a donc rejeté les deux parties de la plainte de M^{me} West.

Smolik c. Seaspan Marine Corporation, 2021 TCDP 11

Andreas Smolik, un ingénieur naval, travaillait pour Seaspan Marine Corporation depuis plusieurs années lorsque son épouse est décédée et qu'il s'est retrouvé le seul parent de deux enfants âgés de six et neuf ans. Après son congé de deuil, il a avisé Seaspan qu'il avait besoin d'un horaire de travail adapté à ses nouvelles obligations parentales. Certains navires de Seaspan étaient en mer 12 heures, alors que d'autres l'étaient pour des périodes d'une à trois semaines. M. Smolik estimait qu'il ne pouvait faire garder ses enfants pendant plusieurs semaines à la fois. Il a donc demandé un horaire régulier ou un horaire par quarts de travail variables, près de son domicile.

Il a fallu beaucoup de temps à Seaspan pour proposer un plan de retour au travail à M. Smolik. Lorsque l'entreprise l'a finalement fait, elle lui a offert un horaire imprévisible, qui était loin de correspondre à un travail à temps plein. Plus tard, Seaspan a proposé un poste de bureau à M. Smolik. Cependant, elle lui a donné très peu de temps pour l'accepter, et peu de détails sur l'emploi. M. Smolik a refusé le poste, parce qu'en l'acceptant, il aurait perdu son brevet d'ingénieur. Il exerçait ce métier depuis plus de 25 ans. Au bout du compte, il a dû demander un congé et travailler pour d'autres employeurs pour gagner sa vie.

M. Smolik a affirmé avoir été victime de discrimination fondée sur la situation de famille. Pour Seaspan, les demandes de M. Smolik étaient basées plutôt sur une « préférence personnelle ». Le Tribunal n'était pas d'accord. Il a conclu que le statut de seul parent de deux jeunes enfants qui

venaient de perdre leur mère entraînait clairement dans la définition de « situation de famille ». Selon Seaspan, M. Smolik n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver des arrangements pour la garde de ses enfants. Le Tribunal a également rejeté cet argument.

Le Tribunal a examiné les efforts faits par Seaspan afin de permettre à M. Smolik de remplir ses obligations parentales. Il a conclu que Seaspan n'avait pas pris les mesures nécessaires pour satisfaire aux obligations que lui imposait la *Loi sur les droits de la personne*.

Le Tribunal a accordé à M. Smolik une somme de 469 392,68 \$ pour perte de salaire, ainsi que 15 000 \$ pour préjudice moral et un autre montant de 10 000 \$ pour cause de discrimination délibérée ou inconsidérée. En outre, le Tribunal a ordonné à Seaspan de verser au plaignant 27 239,84 \$ pour la perte liée aux cotisations aux régimes de retraite et autres avantages sociaux, et 10 392,23 \$ au titre des frais médicaux et dentaires. Il a également ordonné à Seaspan de collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne pour faire en sorte que des actes discriminatoires de cette nature ne se reproduisent plus.

Dans cette affaire, M. Smolik était membre d'un syndicat. Dans le cas des emplois syndiqués, la direction, les employés et le syndicat doivent collaborer pour trouver des solutions quant aux mesures d'adaptation. Le Tribunal a néanmoins conclu que, malgré toute disposition d'une convention collective, l'employeur est toujours tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de ses employés.

Seaspan a présenté auprès de la Cour fédérale une demande de contrôle de cette décision.

Chisholm c. Halifax Employers Association, 2021 TCDP 14

Graham Chisholm pensait avoir échoué en raison de sa déficience et de son âge au test d'aptitude administré dans le cadre d'un processus d'embauche.

M. Chisholm était débardeur au port de Halifax. Il était travailleur occasionnel et faisait du travail manuel. Il a posé sa candidature pour faire partie d'un bassin de travailleurs plus qualifiés qui obtenaient davantage de travail et étaient autorisés à manoeuvrer certaines machines au port. Cette catégorie d'emploi était très convoitée par les travailleurs du port.

Le processus d'embauche comportait plusieurs étapes. Tout d'abord, le syndicat des débardeurs a examiné les candidatures. Il a recommandé celle de M. Chisholm à la Halifax Employers Association. Ensuite, M. Chisholm a passé un test de force et d'endurance, qui était très exigeant physiquement. M. Chisholm l'a réussi. Il a ensuite passé un test d'aptitude visant à évaluer sa dextérité manuelle, son aptitude spatiale et sa coordination motrice. Il a cependant échoué à ce test à cause de ses résultats aux volets de l'aptitude spatiale et de la coordination motrice.

Une blessure de courte durée peut constituer une déficience, mais il doit y avoir une preuve à l'appui. M. Chisholm a subi

une blessure par coup de fouet cervical lors d'un accident de voiture survenu trois mois avant les tests. Toutefois, la preuve médicale n'a pas permis d'établir que M. Chisholm souffrait toujours de cette blessure lorsqu'il a passé le test d'aptitude. De plus, la blessure n'expliquait pas pourquoi il avait échoué aux parties du test portant sur l'aptitude spatiale et la coordination motrice.

M. Chisholm a également indiqué qu'il souffrait de diabète, d'arthrite et de daltonisme. Il a affirmé que cela avait également eu une incidence sur ses résultats de test. Cependant, il n'a pas expliqué en quoi l'une ou l'autre de ces conditions avait eu une incidence sur les résultats de son test d'aptitude.

M. Chisholm avait 49 ans au moment des tests. Il a prétendu que les personnes de plus de 40 ans effectuaient les tâches plus lentement, et qu'il était ainsi plus difficile pour lui de terminer le test dans le délai prévu. Toutefois, la preuve a démontré que, à l'étape en cause des tests, le taux de réussite des personnes de plus de 40 ans était semblable à celui des personnes de moins de 40 ans. De plus, M. Chisholm n'a étayé par aucune preuve sa croyance selon laquelle il avait accompli les tâches plus lentement en raison de son âge.

Le Tribunal a conclu que la Halifax Employers Association n'avait pas fait preuve de discrimination à l'égard de M. Chisholm dans le processus d'embauche.

R.L. c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2021 TCDP 33

La plainte dans cette affaire portait sur des actes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail fondés sur le sexe et la déficience.

Âgée de 44 ans, la plaignante a présenté une demande pour participer au programme de formation des chefs de train de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le « CN »), et elle a été admise dans le programme. Au bout de cinq mois de formation, elle s'est blessée au cours d'un quart de nuit. Elle a par la suite été retirée du programme. Le CN a déclaré qu'à plusieurs reprises, la plaignante n'avait pas suivi les protocoles de sécurité de la compagnie. De plus, elle n'était pas disposée à recevoir de la rétroaction pour pouvoir s'améliorer. La plaignante, pour sa part, a déclaré qu'elle avait été victime de harcèlement et de discrimination de la part de plusieurs collègues masculins. Elle a affirmé avoir été retirée du programme parce qu'elle avait refusé de se taire au sujet du harcèlement et qu'elle s'était blessée au travail.

Le Tribunal devait décider si la plaignante avait été harcelée en raison de son sexe ou de sa déficience. Le Tribunal a reconnu

que la plaignante avait été victime de harcèlement fondé sur le sexe de la part de deux employés du CN qui avaient assuré sa formation à Vancouver. La plaignante avait signalé les événements en question au CN, mais l'entreprise n'avait pas mené d'enquête adéquate à cet égard. Le Tribunal a conclu que le CN était responsable, en tant qu'employeur, des actes de ces personnes. Il a donc ordonné au CN de verser dix mille dollars à la victime pour le « préjudice moral » subi, mais aussi un montant de cinq mille dollars pour avoir agi de façon inconsidérée en ne respectant pas sa propre politique sur le harcèlement.

Le Tribunal devait aussi décider si la plaignante avait fait l'objet de harcèlement sexuel. Il a reconnu que la plaignante avait en effet été victime de harcèlement sexuel de la part de l'un de ses instructeurs à Winnipeg. Mais puisqu'elle n'avait pas signalé le harcèlement à l'employeur, le CN n'était pas responsable de ce comportement.

Le Tribunal a conclu que le sexe ou la déficience n'avaient pas été des facteurs dans la décision du CN de retirer la plaignante du programme de formation. Ce retrait était dû au fait qu'elle manquait de concentration, ce qui avait entraîné des comportements à risque, qu'elle avait des difficultés à écouter et à apprendre et qu'elle était peu disposée à recevoir des instructions.

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

Cette affaire porte sur la discrimination raciale systémique envers les enfants des Premières Nations. Dans une décision antérieure (2016 TCDP 2), le Tribunal a conclu que Services aux Autochtones Canada sous-finançait les services à l'enfance et à la famille, y compris les services de prévention, pour les enfants des Premières Nations. Les services de prévention soutiennent le principe des « mesures les moins perturbatrices » visant, dans la mesure du possible, à garder les enfants dans leur foyer, leur famille et leur communauté. Ce principe reconnaît l'importance de maintenir le lien entre les parents et les enfants, et garantit que tout soit fait pour éviter de retirer un enfant de son foyer. Or, le sous-financement et le manque de services ont fait en sorte que des enfants des Premières Nations aient été retirés de leur foyer, de leur famille et de leur

communauté, et placés en foyer d'accueil en premier lieu plutôt qu'en dernier recours. En revanche, les autres enfants bénéficiaient habituellement de services de prévention. Il s'agit là de discrimination raciale systémique.

Le Tribunal s'est également prononcé sur la question du principe de Jordan. Le principe de Jordan favorise l'obtention de services par les enfants des Premières Nations lorsque les gouvernements ne peuvent pas s'entendre sur celui devrait en supporter le coût. Services aux Autochtones Canada a adopté une vision étroite du principe de Jordan, qui n'a donc pas aidé ces enfants comme il était censé le faire. Il s'agit là aussi de discrimination raciale systémique.

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

Développements dans le dossier au Tribunal

Le Tribunal a rendu de multiples décisions au cours de l'année dans cette affaire.

L'une d'elles expliquait de quelle manière Services aux Autochtones Canada devait indemniser les victimes incapables, sur le plan juridique, de gérer leurs propres finances en raison de leur âge ou de leur santé mentale (2021 TCDP 6). Dans une autre décision, le Tribunal a approuvé le cadre sur lequel les parties s'étaient entendues pour distribuer les fonds aux victimes (2021 TCDP 7). Ces deux décisions ont été confirmées à l'issue du contrôle judiciaire, par la Cour fédérale (2021 CF 969), de la décision sur l'indemnisation.

La dernière décision rendue par le Tribunal cette année dans cette affaire (2021 TCDP 41) traite du financement des immobilisations, par exemple les bâtiments. Le Tribunal a conclu que des bâtiments étaient nécessaires pour fournir des services à l'enfance et à la famille aux enfants des Premières Nations et pour offrir des services approuvés en vertu du principe de Jordan. Sans bâtiments adéquats, les services ne peuvent pas être offerts ou ne peuvent pas être offerts d'une manière qui réponde

aux exigences législatives comme celles de la confidentialité. Pour remédier à la discrimination constatée dans ce cas, il faut fournir des bâtiments adéquats pour la prestation des services.

Cette même décision a confirmé que les ordonnances relatives au financement des immobilisations s'appliquaient également dans le contexte distinct de l'Ontario. La législation ontarienne permet que des représentants de bandes représentent les Premières Nations dans les cas de protection de l'enfance, et ces services nécessitent eux aussi des bâtiments appropriés.

Le Canada a fait valoir que la *Loi sur la gestion des finances publiques* et le principe de répartition des pouvoirs empêchaient le Tribunal d'ordonner des mesures de réparation ayant une incidence financière importante sur la capacité du gouvernement d'affecter des fonds et de faire des choix stratégiques. Dans cette décision, le Tribunal a conclu que le Canada devait s'attaquer à la discrimination établie et que, en l'espèce, la discrimination comprenait le sous-financement. Le gouvernement devait donc fournir un financement suffisant pour remédier à la discrimination.

Canada (procureur général) c. Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et al., 2021 CF 969

En désaccord avec deux décisions du Tribunal, Services aux Autochtones Canada en a demandé le contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Dans la première décision (2019 TCDP 39), le Tribunal avait conclu que les actes ayant conduit au retrait des enfants des Premières Nations de leur foyer, de leur famille et de leur communauté avaient entraîné des traumatismes et des torts de la plus extrême gravité, et avaient ainsi causé un préjudice moral. Le Tribunal a ordonné au Canada de verser, à chaque enfant-et parent ou grand-parent pourvoyeur de soins – d'une Première Nation touché, la somme de 20 000 \$ au titre du préjudice moral, et de 20 000 \$ pour la conduite délibérée ou inconsidérée de Services aux Autochtones Canada. Au total, l'indemnité payable à chaque victime s'élevait à 40 000 \$.

La Cour fédérale a conclu que cette décision était raisonnable. Le Tribunal dispose d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour décider

des réparations appropriées en fonction des circonstances. Pour être indemnisées, les victimes n'avaient pas besoin de témoigner afin d'établir un préjudice individuel. Le Tribunal disposait d'une preuve abondante sur la discrimination exercée par Services aux Autochtones Canada et le préjudice subi par les enfants des Premières Nations et leurs familles, mais aussi sur la connaissance de ce préjudice par Services aux Autochtones Canada. De plus, le Tribunal n'a pas converti l'instance en recours collectif. Dès le départ, les enfants et les familles des Premières Nations étaient les personnes visées par la plainte, et Services aux Autochtones Canada a toujours su que les plaignants demandaient une indemnisation pour les victimes.

Dans la deuxième décision (2020 TCDP 20), le Tribunal a fourni des indications permettant aux parties d'identifier les enfants qui étaient visés par le principe de Jordan. En particulier, les parties ne s'entendaient pas sur la question des enfants qu'il fallait reconnaître comme enfants des Premières Nations. Le Tribunal a expressément reconnu qu'il n'avait pas compétence pour se prononcer sur l'identité des Premières Nations. Il pouvait donner des lignes directrices quant aux personnes tombant sous le coup du principe de Jordan, toutefois, de manière à remédier à la discrimination constatée dans cette affaire.

Les parties avaient convenu que trois catégories d'enfants étaient admissibles :

- les enfants qui ont le statut d'Indien aux termes de la *Loi sur les Indiens*;
- les enfants admissibles au statut d'Indien aux termes de la *Loi sur les Indiens*;
- les enfants visés par un accord ou une entente sur l'autonomie gouvernementale des Premières Nations.

Le Tribunal a confirmé le contenu de cette entente.

Il a toutefois conclu que deux autres groupes d'enfants étaient admissibles :

- les enfants des Premières Nations qui n'ont pas le statut d'Indien aux termes de la *Loi sur les Indiens*, mais qui sont reconnus comme citoyens ou membres de leur Première nation;

- les enfants des Premières Nations dont un parent ou tuteur a le statut d'Indien aux termes de la *Loi sur les Indiens* ou y est admissible.

La Cour fédérale a également souscrit au raisonnement du Tribunal dans cette décision. Le Tribunal avait veillé, en tenant dûment compte de l'objet des réparations en matière de droits de la personne, à remédier à la discrimination constatée dans l'affaire. Par ailleurs, le Tribunal s'était livré à une interprétation juridique de l'identité des Premières Nations en regard de la *Loi sur les Indiens*, et avait examiné plus globalement la question de l'identité des Premières Nations sous l'angle du droit des Autochtones à l'autodétermination.

SECTION 8

INDICE DE L'ACCÈS À LA JUSTICE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE ET CE QUI ATTEND LE TRIBUNAL

Nous tenons à améliorer le service que nous offrons aux Canadiens. En décembre 2021, nous avons fini de compiler l'Indice de l'accès à la justice du ministère de la Justice (« l'indice »). Les résultats de cet indice nous ont fourni des renseignements précieux et ont permis de cerner les domaines prioritaires sur lesquels nous devons nous concentrer.

Dans les prochaines années, notre travail sera axé sur la transparence et la reddition de comptes, la mobilisation des parties prenantes et des utilisateurs de notre système et l'utilisation accrue d'un langage clair dans nos communications et nos décisions. Le Tribunal continuera également de recourir à la médiation et à la gestion proportionnelle des cas pour faire progresser et régler les dossiers le plus rapidement possible. Le Tribunal continuera aussi de veiller à la qualité de son processus décisionnel.

Bien que nous ayons initié des changements, tout ne sera pas fait du jour au lendemain. L'index nous aidera à établir nos priorités et à cerner les initiatives à entreprendre dans les prochaines années. Nous établirons un dialogue avec les utilisateurs de notre système et nous accueillerons favorablement leurs commentaires. Ce sont les parties qui savent le mieux ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Nous veillerons ainsi à apporter des changements qui répondent aux besoins des utilisateurs, plutôt que simplement des changements qui nous conviennent.

Nous nous engageons à écouter, à apprendre, à nous adapter, à nous rajuster en fonction de nos essais et à faire rapport de nos actions.

« Le Tribunal continuera de veiller à la qualité de son processus décisionnel. »

SECTION 9

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

N° sans frais : 1-844-899-3604

Télécopieur : 613-995-3484

ATS : 613-947-1070

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

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