




Tribunal canadien des
droits de la personne

Canadian Human
Rights Tribunal

RAPPORT ANNUEL 2024

Canada



Droit d'auteur © Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement, 2025.

Rapport annuel 2024.

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 2024 en chiffres	8
Section 5 – La médiation	17
Section 6 – La gestion d’instance et la proportionnalité	18
Section 7 – La tenue anticipée de conférences téléphoniques préparatoires	20
Section 8 – Processus décisionnel de qualité	20
Section 9 – La nomination de nouveaux membres	21
Section 10 – La refonte du site Web	22
Section 11 – La table ronde de la présidence	23
Section 12 – Résumés de certaines décisions que nous avons rendues en 2024	24
Section 13 – Forum national des tribunaux des droits de la personne	28
Section 14 – <i>Loi sur l’équité salariale</i>	29
Section 15 – Regard sur l’avenir du Tribunal	30
Section 16 – La composition du Tribunal	31
Section 17 – 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 rendons hommage à ces territoires et à tous les peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

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* (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 témoignages lors des audiences 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* (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* (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 vivant avec un handicap. Notre rôle en vertu de la LCA est de statuer sur les appels de certaines décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité.

Au 31 décembre 2024, le Tribunal était composé d'une présidente, d'un vice-président et de huit membres à temps plein. De plus, huit membres à temps partiel travaillent à partir de divers endroits au pays.

Message de la présidente

Au nom du Tribunal canadien des droits de la personne, j'ai le plaisir de vous présenter notre rapport annuel de 2024. Cette année, nous avons accordé une attention particulière à l'intégration de nouveaux membres du Tribunal afin de renforcer notre capacité décisionnelle et de réduire les délais de traitement des dossiers.

La nomination de six membres à temps plein et d'un membre à temps partiel en 2024 nous a permis d'améliorer considérablement notre capacité à instruire des affaires et à rendre des décisions plus rapidement. En décembre 2023, l'attente moyenne avant l'attribution d'un dossier à un décideur était de 200 jours. Un an plus tard, en décembre 2024, cette période d'attente a été éliminée. Nous avons également instruit deux fois plus de plaintes qu'en 2023. Je m'attends à ce que cette tendance se poursuive en 2025.

Le Parlement a confié au Tribunal le pouvoir de statuer sur les plaintes relatives aux droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, comme l'a souligné la Cour suprême du Canada, « [...] le Tribunal a pour rôle de statuer sur la plainte particulière dont il est saisi, non d'agir comme une commission royale d'enquête » (*Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, au par. 64). Notre mandat est clair : instruire et trancher les affaires de manière équitable et efficace. Il faut qu'il y ait un début et une fin, de

sorte que les dossiers puissent être réglés et fermés dans un délai raisonnable. Les instances interminables, imprécises et désordonnées ne sont utiles à personne et minent la confiance du public à l'égard du Tribunal.

La prolongation des délais représente un fardeau pour toutes les parties. Qui plus est, si la plainte est fondée, toute prolongation retarde l'obtention de réparations importantes. Bien que des progrès aient été réalisés, il reste beaucoup à faire pour rationaliser nos procédures, réduire le fardeau procédural et simplifier la gestion des instances. Toutefois, du financement supplémentaire n'est pas nécessaire pour apporter toutes ces améliorations. En fait, une gestion plus efficace des instances permettrait aux parties, au Tribunal et aux contribuables d'économiser des ressources.

Notons que le processus de règlement de litige a ses limites et ne peut donc pas résoudre toutes les questions complexes. En tant que décideurs, nous devons respecter les limites de notre autorité, notamment en matière de discrimination systémique. Dans ces cas, une gestion efficace des dossiers permettrait de centrer les procédures. De plus, les parties doivent aussi faire leur part en ayant des attentes réalistes et en tenant compte du fait que le processus adversatif ne peut pas répondre à tous les besoins.

« En décembre 2023, l'attente moyenne avant l'attribution d'un dossier à un décideur était de 200 jours. Un an plus tard, en décembre 2024, cette période d'attente a été éliminée. »

Pour ma troisième année en tant que présidente, j'ai le plaisir de vous présenter nos principales réalisations ci-après.

Tout d'abord, grâce au travail de nos membres et au soutien des médiateurs et du personnel, nous avons pu :

- » éliminer l'arriéré de dossiers non attribués;
- » doubler le nombre de plaintes entendues;
- » régler 122 affaires;
- » mener des séances de médiation dans 75 affaires, dont 52 % ont été réglées et d'autres ont simplifié la gestion d'instance.

Nous avons également :

- » consulté les parties prenantes lors des réunions de notre table ronde, laquelle regroupe des représentants des parties, pour améliorer la prestation de nos services;

- » accueilli des tribunaux provinciaux et territoriaux des droits de la personne dans le cadre du Forum national des tribunaux des droits de la personne afin d'échanger de meilleures pratiques;
- » élaboré un code de déontologie pour nos membres;
- » publié une directive relative à la pratique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle;
- » mené des activités de perfectionnement professionnel continu afin de renforcer les compétences décisionnelles et d'améliorer la qualité des décisions.

Je tiens à remercier les membres du Tribunal, le personnel du secrétariat et les médiateurs pour leur dévouement et leur professionnalisme. Grâce à leur travail, le Tribunal demeure un organisme décisionnel indépendant et rigoureux, où chaque partie a la possibilité pleine et entière de se faire entendre.

À l'avenir, nous continuerons à privilégier le règlement rapide et équitable des plaintes, l'amélioration de nos processus et le maintien des critères décisionnels les plus rigoureux.

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

L'année 2024 en chiffres

Plaintes renvoyées au Tribunal et réglées par celui-ci :

95 plaintes renvoyées par la Commission

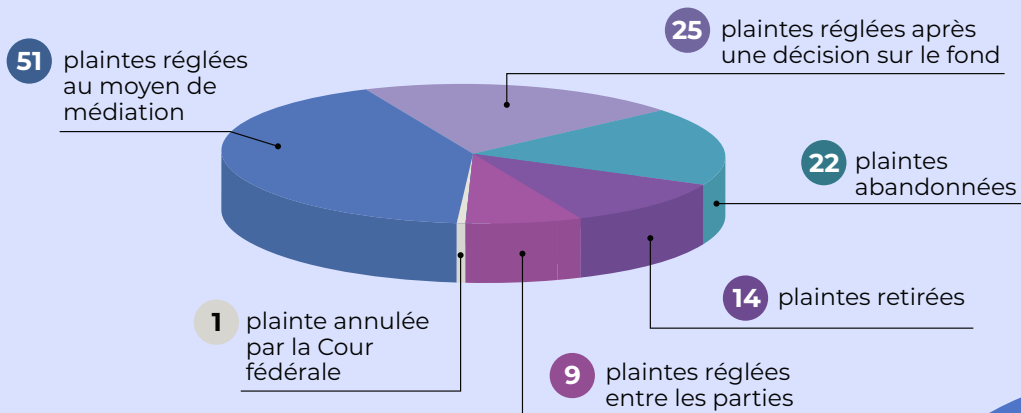
122 plaintes réglées

249 plaintes en vertu de la LCDP étaient en cours de traitement à la fin de l'année

Aperçu

2024	2023
74 médiations portant sur 75 plaintes	81 médiations portant sur 84 plaintes
52 % des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont été réglées	46 % des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont été réglées
122 jours entre la réception de la plainte et la médiation	164 jours entre la réception de la plainte et la médiation
263 conférences téléphoniques préparatoires	227 conférences téléphoniques préparatoires
122 plaintes réglées par le Tribunal	211 plaintes réglées par le Tribunal
95 plaintes renvoyées par la Commission	66 plaintes renvoyées par la Commission
51 % des parties plaignantes n'étaient pas représentées	53 % des parties plaignantes n'étaient pas représentées

Plaintes réglées en 2024



En 2024, le Tribunal a fermé plus de dossiers qu'il n'en a reçu de la Commission.

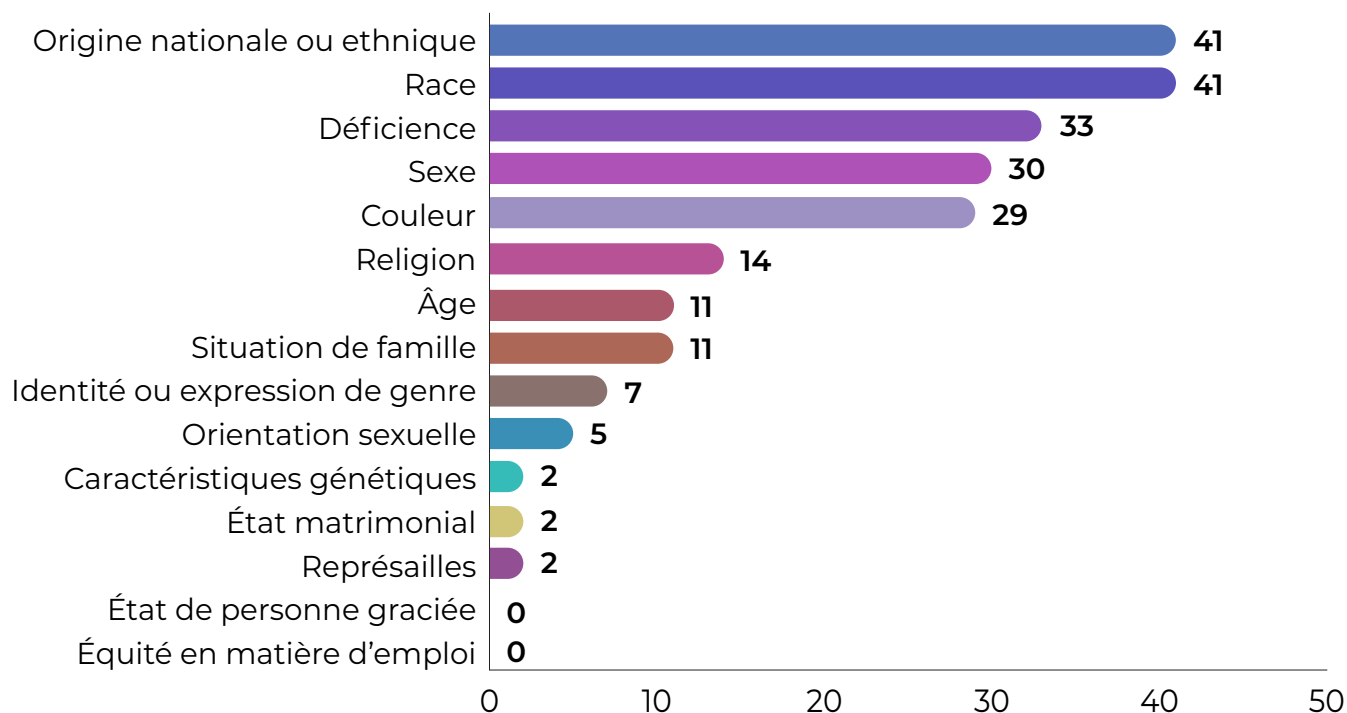
Renvois de la Commission canadienne des droits de la personne

En 2024, le Tribunal a reçu 95 plaintes de la Commission, ce qui représente une augmentation de 44 % par rapport aux 66 plaintes reçues en 2023. Ce nombre de renvois se rapproche des valeurs antérieures à la pandémie, car, en 2019, la Commission a envoyé 102 plaintes au Tribunal.

Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2024

La moitié des 95 nouvelles plaintes que la Commission a renvoyées au Tribunal indiquaient au moins un motif de discrimination parmi la race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur. Les plaintes peuvent faire état de plusieurs motifs de discrimination. Cette année, le deuxième motif de discrimination le plus souvent cité a été la déficience et le sexe a été le troisième (35 % des plaintes citaient la déficience et 32 % des plaintes citaient le sexe).

Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2024



Représentation

Cette année, plus de la moitié des parties plaignantes étaient non représentées. De plus, pour huit plaintes, les parties intimées étaient aussi non représentées.

La Commission représente l'intérêt public. Lorsque la Commission participe pleinement à un dossier, elle prend part à la gestion d'instance et à l'audience. Lorsqu'elle participe en partie, elle agit à titre d'observatrice lors de la gestion d'instance et ne prend pas part à l'audience. Il arrive aussi qu'elle ne participe pas du tout. Cette année, elle a décidé de participer pleinement à 39 % des dossiers.

La Commission a participé à moins de dossiers cette année, ce qui a fait diminuer son taux de pleine participation de 56 % en 2023 à 39 % en 2024.

39 %

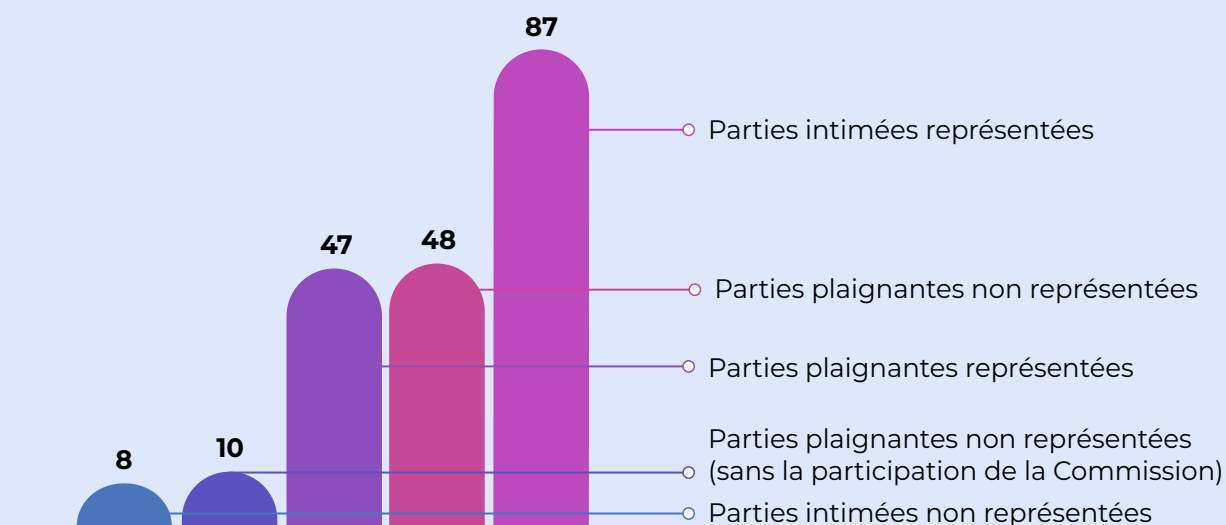
22 ou
23 %

La Commission a choisi de ne pas participer à **22 plaintes ou à 23 % des plaintes.**

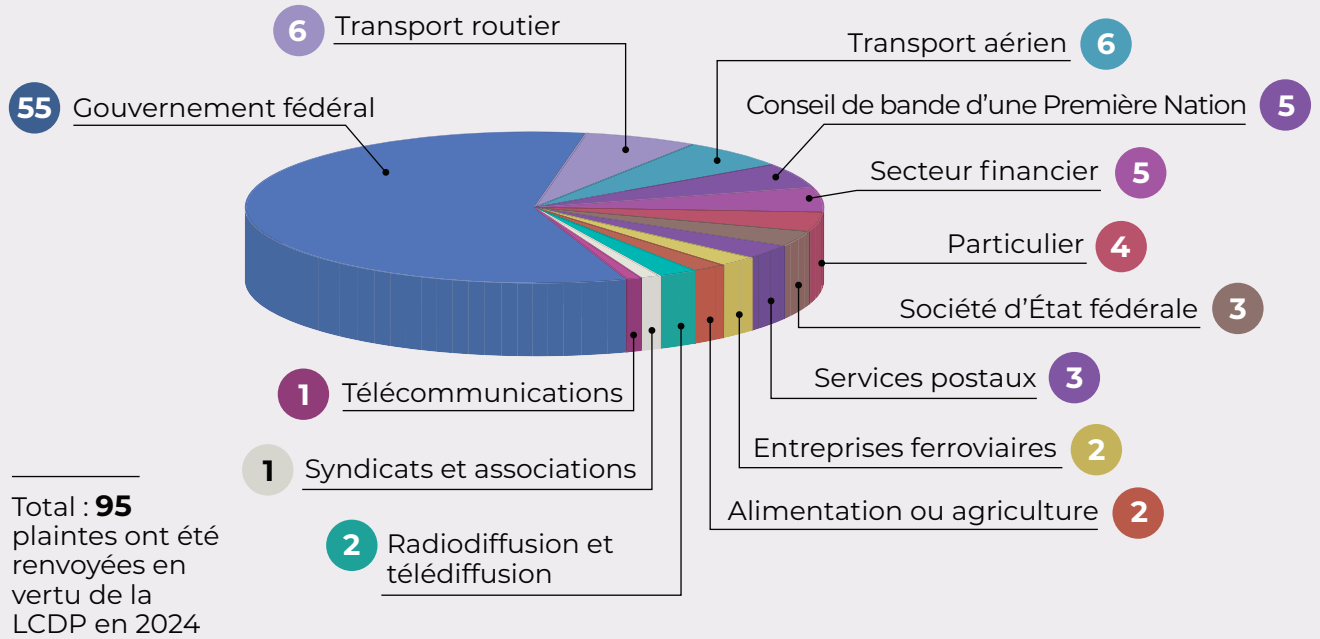
La Commission a participé partiellement au reste, soit **36 plaintes ou 38 % des plaintes.**

36 ou
38 %

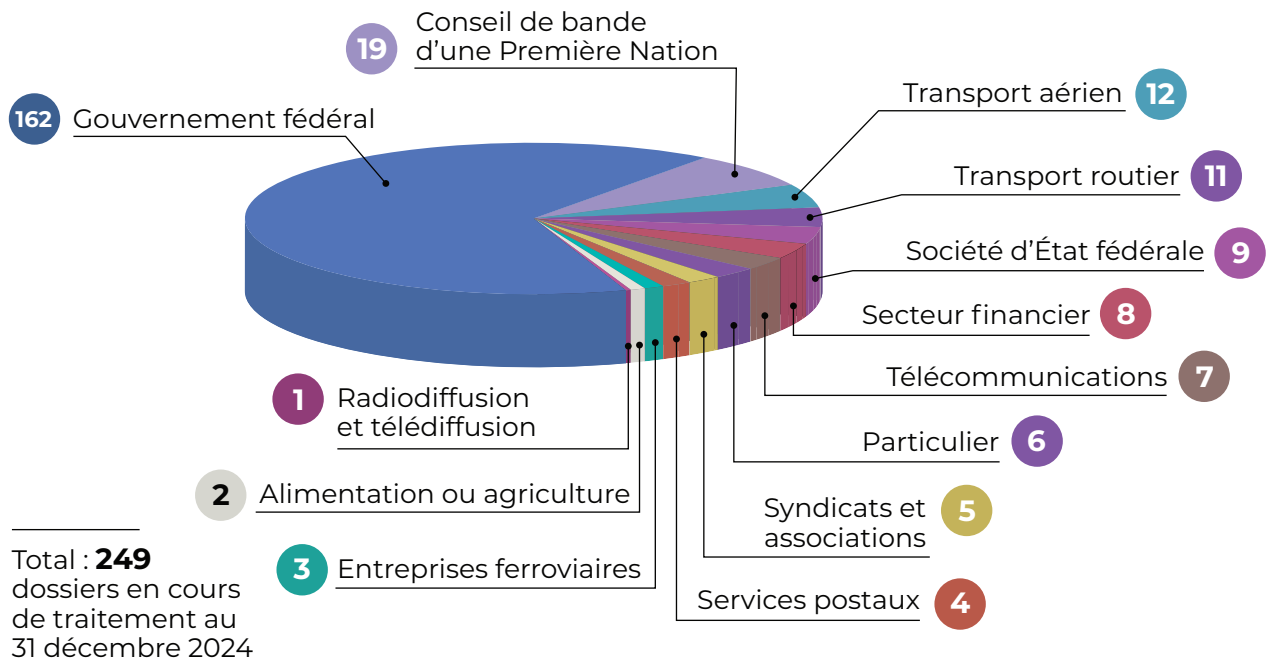
Représentation des parties pour les plaintes renvoyées en 2024



Types de partie intimée – 2024



Types de partie intimée pour les dossiers en cours de traitement

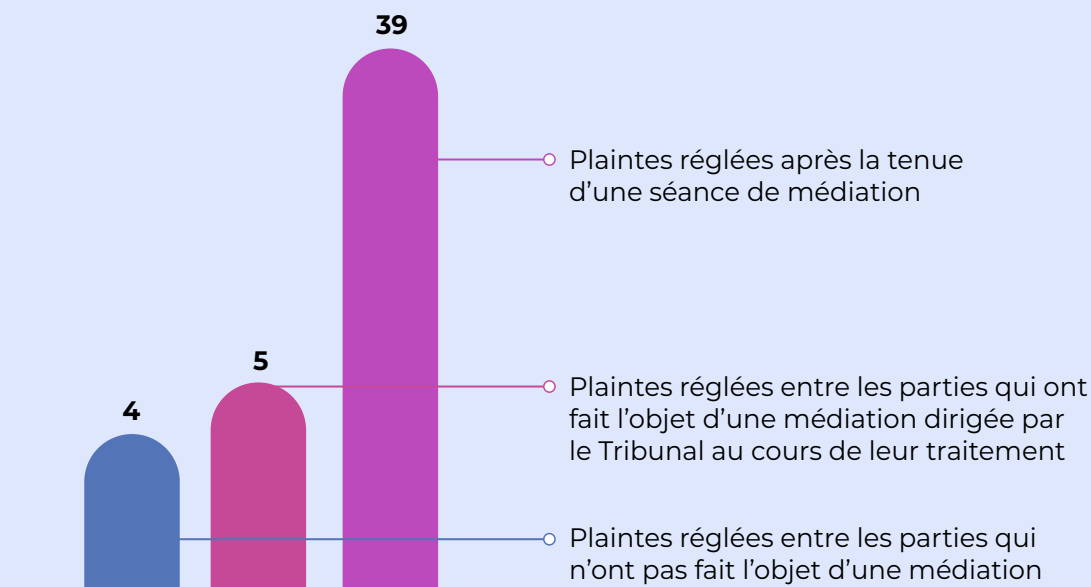


Résultats de la médiation

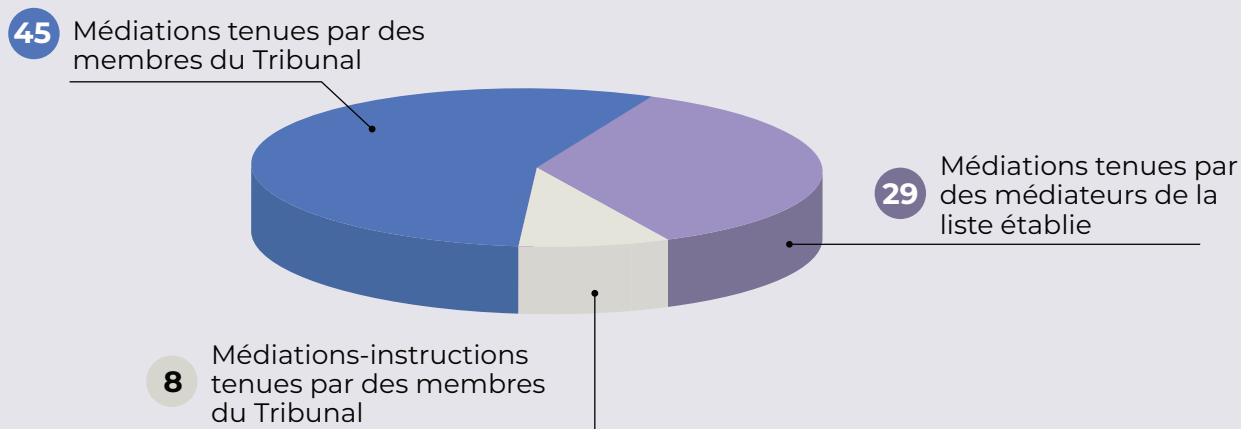
En 2024, le Tribunal a tenu 74 médiations portant sur 75 plaintes. Parmi ces plaintes, un peu plus de la moitié ont été réglées, y compris 6 ayant été réglées au moyen de la médiation pendant l'audience. D'ailleurs, certains dossiers sont réglés plus tard au cours du processus. Les efforts mis sur le règlement extrajudiciaire de différends portent donc des fruits.

Les membres du Tribunal qui se sont vu attribuer des dossiers en 2024 ont tenu des médiations dans 8 de ces dossiers. Les médiations ont réglé 5 plaintes et ces dossiers ont pu être fermés sans avoir à tenir des audiences, ce qui a fait économiser beaucoup de temps et de ressources aux parties et au Tribunal.

Plaintes réglées en 2024



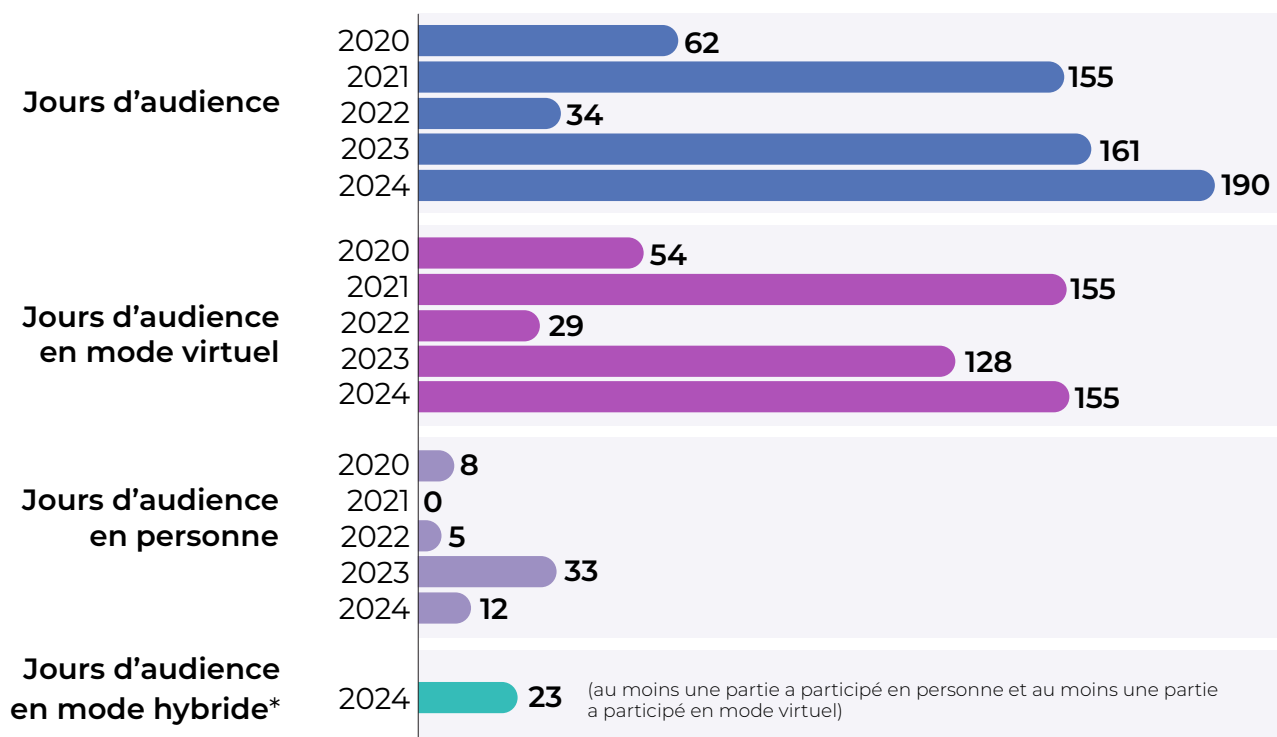
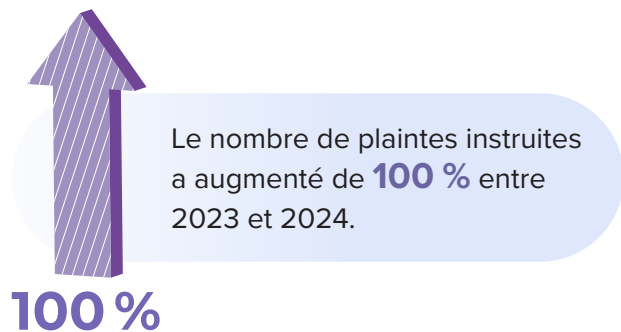
En 2024, les membres ont eu davantage recours à la médiation-instruction



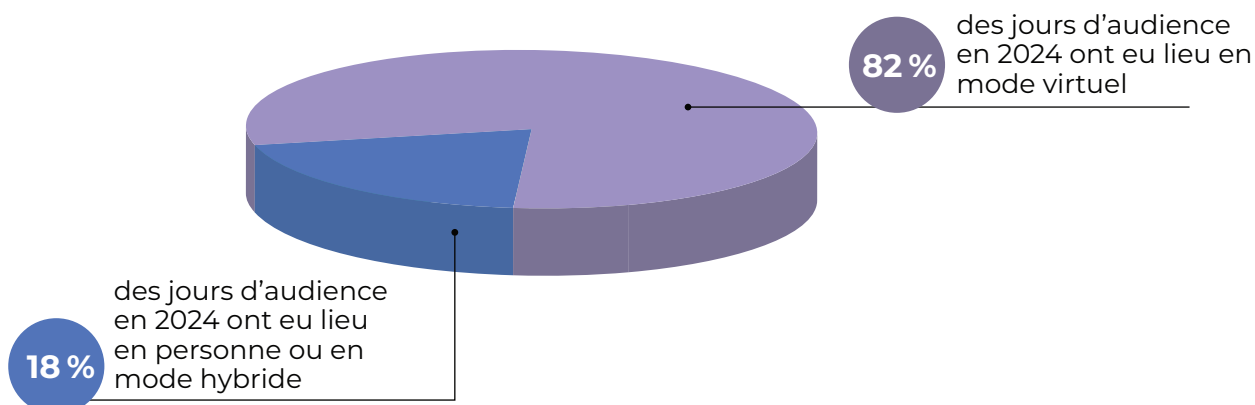
Audiences

En 2024, le Tribunal a instruit deux fois plus de plaintes qu'en 2023. Il a instruit 38 affaires en 190 jours d'audience au total.

La plupart des jours d'audience ont eu lieu virtuellement en 2024. En fait, les audiences du Tribunal peuvent avoir lieu en personne ou virtuellement, mais, dans certains cas, il peut être approprié d'adopter une approche hybride.



* C'est au courant de l'année 2024 que le Tribunal a tenu sa première audience en mode hybride.



Audiences selon le type de partie intimée – 2024

Le gouvernement fédéral a participé à titre de partie intimée dans 39 % des plaintes instruites et dans 51 % des jours d'audience. Le Tribunal a instruit 38 affaires en 190 jours d'audience au total.

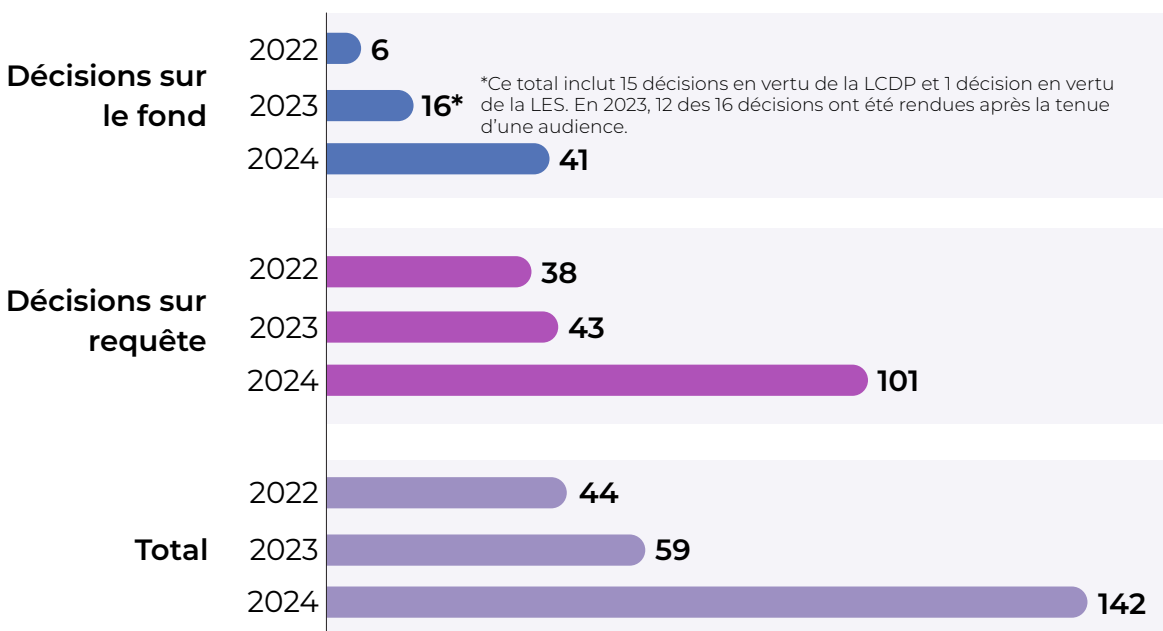
Les pourcentages ci-dessous ont été calculés en fonction du nombre de jours d'audiences.



Décisions sur requête et sur le fond

En 2024, les membres du Tribunal ont rendu 101 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. Ces décisions sur requête traitent généralement des questions de procédure que les parties doivent résoudre avant une audience. Elles sont aussi utilisées par le Tribunal pour donner des directives aux parties à mesure que celles-ci franchissent les différentes étapes de la procédure.

Contrairement à une décision sur requête, un membre du Tribunal rend une décision sur le fond avec motifs écrits lorsqu'il tranche les questions fondamentales de l'affaire ou lorsqu'il ferme un dossier. Une décision sur le fond établit généralement s'il y a eu discrimination et, si c'est le cas, ordonne aussi les réparations. Le Tribunal a rendu 41 décisions sur le fond en 2024. Parmi ces décisions, le Tribunal en a rendu 19 après avoir tenu une audience ou après avoir conclu que l'affaire ne concernait pas la prestation d'un service. Les autres décisions concernaient une partie plaignante qui n'a pas donné suite à son affaire.



— SECTION 5 —

La médiation

La médiation est un processus volontaire et confidentiel permettant aux parties de tenter de résoudre leur différend avant l'audience. Les parties gardent le contrôle et déterminent elles-mêmes l'issue du règlement, ce qui leur offre une certitude et leur permet de tourner la page. Afin d'accroître cette autonomie et d'assurer le caractère définitif du processus de médiation, le Tribunal n'imposera plus de délai de réflexion de sept jours aux parties plaignantes non représentées dans son entente de médiation. Toutefois, si les parties souhaitent inclure un tel délai après avoir conclu un règlement, elles peuvent le faire.

Les parties collaborent avec un médiateur du Tribunal en vue de régler l'ensemble ou une partie de la plainte. Si elles ne parviennent pas à conclure une entente, la plainte est alors instruite lors d'une audience.

Le Tribunal peut désigner un médiateur dès le début de la procédure. Le médiateur peut donc accompagner les parties pour tenter de faciliter un règlement à toute étape de la gestion d'instance.

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, au par. 46). La médiation est une solution beaucoup plus rapide que l'audience. Elle est économique et permet aux parties, au Tribunal et au public d'épargner du temps et de l'argent. Elle contribue ainsi à éviter les arriérés et les retards dans le traitement des plaintes.

En 2024, le Tribunal a maintenu sa collaboration avec les médiateurs expérimentés en droits de la personne. Ces médiateurs ont aidé les parties à explorer différentes options et leur ont fourni des conseils fort utiles grâce à leur expertise. De plus, ils ont permis aux membres du Tribunal de se concentrer sur l'instruction des plaintes.

D'ailleurs, certaines plaintes sont très complexes et portent sur des allégations de discrimination systémique. Même si une médiation ne permet pas de régler l'ensemble de la plainte, elle n'est jamais inutile. En fait, elle peut contribuer à réduire le nombre de questions en litige, ce qui accélère la progression du dossier vers l'audience. De plus, la médiation peut également jeter les bases d'une résolution de l'affaire entre les parties. Cette année, plus de la moitié des plaintes réglées entre les parties avaient déjà fait l'objet d'une médiation dirigée par le Tribunal.

Le Tribunal entend continuer à proposer la médiation comme méthode de règlement extrajudiciaire de différends.

« Même si une médiation ne permet pas de régler l'ensemble de la plainte, elle n'est jamais inutile. En fait, elle peut contribuer à réduire le nombre de questions en litige... »

La gestion d'instance et la proportionnalité

De nombreuses plaintes que la Commission envoie au Tribunal soulèvent de nouvelles questions de droit et portent sur plusieurs motifs de discrimination interreliés. Les plaintes de discrimination systémique liées à la prestation d'un service gouvernemental impliquent souvent la divulgation d'énormes quantités de documents et de nombreux témoins, dont des experts. Ces affaires peuvent également avoir des répercussions importantes sur l'intérêt public. Elles sont complexes et nécessitent une gestion active et continue afin de les faire avancer efficacement.

Outre la complexité et 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 et la Commission ne participe à l'audience que dans environ la moitié des plaintes. Par conséquent, les membres du Tribunal doivent adopter une approche plus dynamique en matière de prise de décision afin de garantir la participation pleine et équitable de toutes les parties, y compris celles qui ne sont pas représentées. Pour ce faire, le membre 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. Autrement dit, ils doivent conjuguer impartialité et engagement tout en s'adaptant aux besoins des parties.

« ... la Commission ne participe à l'audience que dans environ la moitié des plaintes. Par conséquent, les membres du Tribunal doivent adopter une approche plus dynamique en matière de prise de décision afin de garantir la participation pleine et équitable de toutes les parties, y compris celles qui ne sont pas représentées. »

Dans ce contexte, le Tribunal doit gérer avec soin ses ressources limitées afin de remplir son mandat et de répondre aux besoins de toutes les parties. Vu que le Tribunal est une organisation relativement petite, quelques dossiers complexes peuvent accaparer une partie disproportionnée de ses ressources.

Comme l'a souligné 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, aux par. 46 et 64). Le Tribunal a démontré sa capacité à atteindre cet objectif en fermant des dossiers, après avoir tenu l'audience et rendu la décision finale écrite, en moins d'un an.

Fidèle à son engagement d'assurer une justice administrative efficace et de simplifier ses processus, le Tribunal a pris les mesures suivantes :

- » Nous avons poursuivi la formation des membres sur la gestion proportionnée des dossiers et des audiences. Lorsqu'une partie souhaite présenter une requête, les membres sont encouragés à utiliser l'outil le plus approprié pour résoudre la question. Souvent, une conférence téléphonique préparatoire ou de brèves directives orales suffisent, ce qui évite ainsi le traitement officiel d'une requête et permet aux parties de se concentrer sur la progression du dossier vers l'audience.
- » Nous avons révisé les lettres que nous envoyons aux parties au début du processus afin de mieux préciser les informations requises à cette étape. Ces modifications visent à éviter les retards causés par des malentendus sur les démarches à suivre par les parties.
- » Nous avons continué à organiser la tenue anticipée des conférences téléphoniques préparatoires afin d'expliquer le processus de manière proactive aux parties, de répondre à leurs questions et de les encourager à envisager la médiation, pour ainsi éviter le recours aux requêtes et aux questions préliminaires.

- » Pour tous les dossiers et à toutes les étapes du processus, nous avons proposé aux parties d'entreprendre la médiation-instruction. Dans le cadre de cette approche, le membre chargé du dossier agit à titre de médiateur afin d'aider les parties à régler la plainte ou à réduire le nombre de questions en litige.

Pour assurer une gestion efficace et rapide des dossiers, les parties doivent aussi faire leur part. Elles doivent présenter des demandes raisonnables et proportionnées et appuyer les mesures de gestion d'instance mises en place pour accélérer le traitement des plaintes. Une telle coopération permet également d'économiser du temps et de l'argent aux parties touchées.

Comme l'a indiqué le Tribunal dans la décision *Richards c. Service correctionnel Canada*, 2023 TCDP 51, au par. 29, « [l]es parties doivent aussi gérer leur cause de manière proportionnelle et équilibrée, en plus de choisir leurs batailles judicieusement. Le Tribunal est un tribunal administratif et, bien que les plaintes [...] [soient] considérables, la présente requête n'est pas la seule soumise au Tribunal. De plus, les tribunaux administratifs peuvent, et devraient mener leurs procédures de façon souple et informelle, pourvu qu'ils demeurent équitables. Le législateur a choisi de déléguer l'administration de la LCDP à un tribunal administratif, et non aux cours de justice. En effet, l'on s'attend à ce que les tribunaux administratifs tranchent de manière rapide, souple et efficace, et à ce qu'ils allègent et simplifient la procédure pour favoriser ainsi l'accès à la justice (*Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] au par. 29). Les parties doivent en retour faire leur part pour favoriser cette souplesse, afin que l'affaire aille de l'avant le plus efficacement possible ».

— SECTION 7 —

La tenue anticipée de conférences téléphoniques préparatoires

En 2023, la présidente a instauré la tenue anticipée de conférences téléphoniques préparatoires pour tous les dossiers concernant des plaideurs non représentés qui n'avaient pas opté pour la médiation. Ces rencontres avaient comme objectif d'aider les parties à mieux suivre le processus du Tribunal, de répondre à leurs questions et de clarifier leurs droits et obligations dans le cadre du processus du Tribunal. Elles visaient également à réduire le nombre de requêtes et d'autres sources de retard.

Depuis la mise en place de cette initiative en novembre 2023, le Tribunal a tenu de telles conférences dans 26 affaires. Dans 10 de ces affaires, après avoir mieux compris l'accompagnement offert par le Tribunal, les parties ont accepté d'explorer la médiation pour tenter de résoudre leur plainte.

— SECTION 8 —

Processus décisionnel de qualité

Si la rapidité des procédures est importante, la qualité du processus décisionnel l'est tout autant. Pour garantir que toutes les parties aient un accès significatif à notre processus, les membres du Tribunal doivent avoir, en plus d'une expertise en droits de la personne, des compétences en prise de décision active et des compétences solides en gestion d'instance. Une gestion efficace des dossiers permet de tenir des audiences efficaces et proportionnées, ce qui est essentiel pour assurer un système de droits de la personne équitable, opportun et accessible.

Au cours de l'année, nous avons organisé régulièrement des activités de perfectionnement professionnel pour les membres, qui portaient sur l'interprétation des lois, la portée d'une plainte et la confidentialité. Nous avons

également renforcé la formation sur des enjeux fondamentaux en matière de droits de la personne, notamment la structure des affaires liées à la race et à la déficience et l'évaluation des indemnités pour perte de salaire.

En 2024, nous avons poursuivi la formation de nos membres afin d'approfondir leur compréhension des diverses identités et expériences des parties, des témoins et des personnes touchées par notre travail. En particulier, l'organisation The 519 a formé les membres sur les enjeux juridiques touchant les communautés 2SLGBTQ+.

Enfin, la nouvelle directive relative à la pratique du Tribunal sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les instances du Tribunal réaffirme que la prise de décision demeure une responsabilité humaine. Les membres n'utiliseront pas l'IA pour rédiger leurs décisions.

— SECTION 9 —

La nomination de nouveaux membres

Cette année, le Tribunal a accueilli six nouveaux membres à temps plein et un membre à temps partiel, ce qui lui a permis d'atteindre son effectif maximal de 18 membres, comme le prévoit la LCDP. Il s'agit d'une première dans l'histoire du Tribunal. En fait, c'est une augmentation importante du nombre de membres à temps plein, car, auparavant, il n'y avait que deux membres à temps plein, la présidente et le vice-président. Le processus de sélection des membres, qui a été amorcé en 2021, est donc achevé.

L'arrivée de ces nouveaux membres permettra au Tribunal d'instruire et de trancher les affaires plus rapidement. Nous avons également retravaillé notre programme de formation et d'intégration de nouveaux membres pour renforcer le développement d'aptitudes et de compétences essentielles en matière de médiation et d'instruction de plaintes relatives aux droits de la personne. Cette formation a mis l'accent sur les stratégies de gestion d'instance visant à limiter les requêtes inutiles, a exploré les modes alternatifs de règlement des différends et a inclus du mentorat avec des membres chevronnés.

Actuellement, les sept nouveaux membres gèrent plus de la moitié des dossiers du Tribunal, ce qui a permis d'éliminer l'arriéré des dossiers non attribués. La plupart d'entre eux ont même déjà tenu des audiences. À mesure que les nouveaux membres gagneront en expérience et feront avancer leurs dossiers, le Tribunal pourra instruire les affaires plus rapidement.

Grâce à cette équipe complète, le Tribunal poursuit avec enthousiasme sa mission de fournir un service efficace et rapide à la population canadienne.

« L'arrivée de ces nouveaux membres permettra au Tribunal d'instruire et de trancher les affaires plus rapidement. »

La refonte du site Web

En avril 2024, le Tribunal a lancé un nouveau site Web afin d'améliorer l'accessibilité et l'efficacité de ses instances. La navigation a été simplifiée et organisée selon les trois mandats du Tribunal : droits de la personne, équité salariale et accessibilité. Un site Web commode est un outil de communication essentiel pour le Tribunal, notamment parce que plus de la moitié des parties plaignantes et une partie intimée non gouvernementale sur dix ne sont pas représentées. D'ailleurs, même lorsque les parties sont représentées, de nombreux avocats ne sont pas familiers avec les processus du Tribunal. Offrir des informations claires dans le site Web permet non seulement aux parties de trouver ce dont elles ont besoin, mais permet aussi au personnel du Tribunal et aux personnes qui y ont recours d'économiser du temps.

Le nouveau site Web comprend un guide sur les instances relatives aux droits de la personne, rédigé en langage clair. Ce guide donne un aperçu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et explique aussi le rôle des personnes qui participent aux instances, le déroulement d'une médiation et d'une audience et la manière de s'y préparer. De plus, il contient des exemples d'exposés des précisions et des listes de contrôle pour aider les parties à suivre le processus de gestion d'instance et à se préparer à une audience. Bien que les renseignements du guide ne constituent pas des conseils juridiques, ils permettent aux parties de mieux comprendre leurs obligations et ce à quoi elles peuvent s'attendre de notre processus.

Le site Web centralise également dans une même page l'ensemble des politiques, guides et directives relatives à la pratique qui s'appliquent aux droits de la personne, ainsi que les Règles de pratique du Tribunal canadien des droits de la personne et la LCDP. Une autre page du site regroupe tous les formulaires liés aux affaires en matière de droits de la personne, offerts en différents formats et remplissables en ligne (par exemple, un formulaire de citation à comparaître pour un témoin et un formulaire pour demander des documents faisant partie du dossier officiel du Tribunal). Le site comporte également des pages équivalentes pour les affaires liées à l'équité salariale.

Politiques, guides et directives relatives à la pratique en matière de droits de la personne

- » Guide explicatif du Tribunal canadien des droits de la personne
- » Comment obtenir les dossiers officiels
- » Comment participer à titre de partie intéressée
- » Comment citer un témoin à comparaître
- » Comment demander un ajournement ou une suspension d'instance
- » Comment retirer une plainte
- » Enregistrement des audiences, recours à des sténographes judiciaires et transcriptions
- » Lignes directrices sur les instances virtuelles
- » Utilisation de l'intelligence artificielle dans les instances du Tribunal

La table ronde de la présidence

En 2023, 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.

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,
Winnipeg, 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.

Résumés de certaines décisions que nous avons rendues en 2024

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](#).

Johnson c. Première Nation de Membertou, 2024 TCDP 16

La plaignante, Joanne Johnson, a déposé une plainte contre la Première Nation de Membertou. Elle y indique que la Première Nation a fait preuve de discrimination à son égard dans son emploi en raison de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique et de sa race.

La plaignante a été embauchée comme directrice générale chez Lanes Bowling Alley, une nouvelle installation appartenant à la Première Nation. Cet emploi avait une période d'essai de six mois. À la fin de cette période, le chef de l'exploitation a évalué son rendement et prolongé sa période d'essai. Cependant, la Première Nation a finalement renvoyé Mme Johnson avant l'expiration de la prolongation.

La plaignante n'est ni Autochtone ni membre de la Première Nation. Elle soutient qu'une politique de la Première Nation fixe un ensemble de règles préférentielles différentes pour les Autochtones. Selon la plaignante, le fait qu'elle n'est pas une personne autochtone a joué un rôle dans la façon dont la Première Nation a géré son emploi et son renvoi.

La Première Nation a expliqué que Mme Johnson avait été congédiée pendant sa période d'essai en raison de son rendement et de son insubordination. La décision de la Première Nation n'aurait tenu compte d'aucun motif

de distinction illicite. La Première Nation a soutenu que Mme Johnson avait de la difficulté à encadrer, motiver et gérer le personnel de Lanes Bowling Alley. Son attitude envers les tentatives de son supérieur visant à améliorer son rendement était quelque peu conflictuelle. Elle a aussi fait preuve de désobéissance et d'insubordination.

Le Tribunal a estimé que les motifs de la Première Nation pour avoir renvoyé la plaignante étaient entièrement liés à sa perception de son rendement à titre de directrice générale. Le Tribunal a conclu que la preuve ne soutenait pas les allégations de Mme Johnson selon lesquelles son origine nationale ou ethnique, sa race ou sa couleur avaient été des facteurs dans la décision de la Première Nation de la renvoyer. Mme Johnson n'a pas non plus démontré l'existence d'une politique d'emploi de la Première Nation qui était discriminatoire et donnait la priorité aux Autochtones ou aux membres de celle-ci.

Mason c. Première Nation de St. Theresa Point, 2024 TCDP 85

La plaignante, Mme Mason, est membre de la Première Nation de St. Theresa Point (PNSTP), l'intimée. La PNSTP n'a pas participé à l'audience.

Mme Mason a travaillé pour l'Autorité sanitaire de la PNSTP pendant de nombreuses années sans aucun problème.

La PNSTP a embauché un nouveau superviseur pour diriger le groupe de Mme Mason. Cette dernière connaissait déjà ce nouveau superviseur. Elle a soutenu qu'il l'avait agressée sexuellement il y a 20 ans.

Mme Mason a affirmé que, pendant qu'elle travaillait pour la PNSTP, ce superviseur l'a prise pour cible et a nui à sa relation de travail avec son employeur. Elle a aussi déclaré que la PNSTP l'a réprimandée pour des raisons qui n'avaient jamais été soulevées avant l'arrivée de ce nouveau superviseur. La PNSTP a fini par mettre fin à l'emploi de Mme Mason.

Le Tribunal a conclu que les actions du superviseur de Mme Mason démontraient un désir de la contrôler. La mesure disciplinaire qui a mené à la perte de son emploi a été imposée principalement par ce superviseur. Le Tribunal a jugé que, même si l'agression sexuelle passée n'était pas la faute de la PNSTP, le sexe de Mme Mason avait été un facteur dans les réprimandes qu'elle a reçues et dans son licenciement.

En conséquence, le Tribunal a accordé à Mme Mason une indemnité pour préjudice moral. Il a indiqué que le licenciement discriminatoire avait eu de graves répercussions sur la santé mentale, la vie familiale et la situation financière de Mme Mason.

Le Tribunal a également conclu que la PNSTP avait agi de façon inconsidérée en ne remettant pas en question les plaintes ciblées du superviseur contre Mme Mason. Il a donc accordé une indemnité spéciale à Mme Mason et a ordonné à la PNSTP de l'indemniser pour sa perte de salaire.

Enfin, le Tribunal a ordonné que des mesures (à titre de réparation d'intérêt public) soient prises pour prévenir toute discrimination future.

SM, SV et JR c. Gendarmerie royale du Canada, 2024 TCDP 113

Les plaignants, trois policiers d'origine sud-asiatique au service de la Gendarmerie royale du Canada (GRC ou l'« intimée »), soutiennent que celle-ci a fait preuve de discrimination à leur égard dans les processus de promotion entre 2016 et 2019. La GRC ne les aurait pas promus en raison de préjugés raciaux. Le Tribunal a toutefois rejeté leurs plaintes.

Bien que le Tribunal ait reconnu que les plaignants faisaient partie d'un groupe protégé et qu'ils avaient subi un traitement défavorable, il a jugé qu'ils n'avaient pas présenté suffisamment d'éléments de preuves pour prouver que la race avait influencé les décisions en matière de promotion. La preuve reposait en grande partie sur des éléments circonstanciels, mais, selon le Tribunal, une telle preuve devait démontrer que la discrimination était plus probable que toute autre explication. Or, ce critère n'a pas été satisfait en l'espèce.

Dans le cadre du processus de promotion de la GRC, les candidats devaient satisfaire à des critères d'emploi précis, réussir un examen et présenter un dossier de candidature. Le Groupe national des promotions a fait une vérification des dossiers de candidature et les officiers hiérarchiques ont ensuite évalué les candidats qui ont réussi cette étape. Après avoir examiné les justifications pour chaque promotion, le Tribunal a conclu que la sélection faite par les officiers hiérarchiques avait été fondée sur des critères raisonnables et non discriminatoires. Parmi ces critères, il y avait le niveau de qualification plus élevé des candidats, leur expérience pertinente et leurs compétences qui correspondaient aux besoins opérationnels d'une unité spécialisée en opérations secrètes à risque élevé. Le Tribunal a précisé que son rôle n'était pas de réévaluer les compétences des candidats, mais de déterminer si le processus était discriminatoire. Il a donc conclu, en se fondant sur la preuve, que la discrimination raciale n'avait pas influencé les décisions de promotion.

Les plaignants ont également soutenu, en citant la sous-représentation d'agents racialisés dans les postes supérieurs de leur unité, que le racisme systémique avait joué un rôle dans le fait qu'ils n'avaient pas été promus. Cependant, le Tribunal n'a relevé aucune preuve établissant un lien entre cette réalité et les décisions des

officiers hiérarchiques. Bien que les plaignants aient mentionné avoir fait l'objet de remarques racistes au cours de leur carrière à la GRC, rien n'a permis de conclure que les décideurs avaient agi selon un parti pris ou toléré de tels comportements. Le Tribunal a aussi reconnu les efforts déployés par la GRC pour lutter contre le racisme systémique et promouvoir l'inclusion.

Le Tribunal a examiné la preuve d'expert sur le racisme systémique dans les organismes policiers, mais a jugé qu'elle était peu pertinente à l'égard des promotions en question. En fait, le rapport d'expert ne portait pas directement sur les processus de promotion de la GRC ni sur l'unité en question. Les plaignants ont soutenu que la subjectivité du processus de promotion avait entaché les décisions de préjugés et avait permis aux officiers hiérarchiques d'adapter rétroactivement les critères de sélection en faveur des candidats blancs. Toutefois, le Tribunal a estimé que la subjectivité ne constituait pas en soi une preuve de discrimination. Il a conclu que les officiers hiérarchiques avaient respecté les procédures établies, fourni des justifications raisonnables et utilisé des grilles d'évaluation basées sur le mérite et les besoins opérationnels. Des mesures de protection avaient également été mises en place pour limiter les préjugés potentiels.

De plus, les plaignants ont affirmé que les officiers hiérarchiques n'avaient pas respecté les lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi figurant dans une note de service de 2016. Le Tribunal a déterminé qu'il n'était pas obligatoire de suivre ces lignes directrices et qu'il avait été raisonnable de prendre les décisions en fonction des critères de mérite.

En conclusion, bien que les plaignants aient cru sincèrement que leur race avait influencé leur progression de carrière, le Tribunal a jugé que la preuve était insuffisante pour appuyer leurs

allégations. Il a aussi estimé que le processus de promotion de la GRC était équitable et intégrait des mesures de protection adéquates pour éviter les préjugés. Il a donc rejeté les plaintes.

Starr et autres c. Stevens, **2024 TCDP 127**

Trois femmes, A.B., Melanie Stevens et Francine Starr (les « plaignantes »), ont soutenu que Maxwell Stevens (l'« intimé ») les avait harcelées sexuellement. Les plaignantes travaillaient ensemble au bureau du conseil de bande où M. Stevens occupait le poste de conseiller de bande élu et de gestionnaire. À la suite d'une enquête indépendante qui a confirmé les allégations de harcèlement sexuel, il a été suspendu. Le Tribunal a conclu que M. Stevens avait en effet harcelé les plaignantes en cours d'emploi.

M. Stevens a agi de manière importune et dégradante. Parmi ses comportements, il y avait des commentaires et des gestes indésirables, des attouchements et des contacts physiques sans le consentement des plaignantes. Le harcèlement de M. Stevens était de nature sexuelle et était donc fondé sur un motif de distinction illicite. Ses comportements ont été répétés, persistants et graves, ce qui a empoisonné le milieu de travail des plaignantes. De plus, le harcèlement s'est poursuivi même après que les plaignantes l'ont signalé au gestionnaire de la bande. L'intimé leur a causé un préjudice important et continu qui a eu des répercussions sur tous les aspects de leur vie, y compris leur capacité à travailler.

Le Tribunal a ordonné à M. Stevens de mettre fin aux actes de harcèlement sexuel envers les femmes. Il devra verser, à chaque plaignante, 20 000 \$ pour préjudice moral et 20 000 \$ pour sa conduite délibérée et inconsidérée. Il devra aussi verser une indemnité pour un an de perte de salaire à Mme Starr, qui a été la

seule à demander une telle indemnité. Enfin, M. Stevens devra suivre, à ses frais, une formation sur le harcèlement sexuel et le genre qui sera approuvée par la Commission.

Le Tribunal a précisé qu'il ne surveillerait pas l'application de ses ordonnances, car cette responsabilité relève de la Cour fédérale. Toutefois, le Tribunal a souligné que les plaignantes bénéficieraient du soutien de la Commission pour assurer l'exécution de ses ordonnances.

Karas c. Santé Canada, 2024 TCDP 133

Le Tribunal a conclu que le rôle réglementaire exercé par Santé Canada sur la Société canadienne du sang ne constitue pas un service au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a donc rejeté la plainte déposée par Christopher Karas (le « plaignant ») contre Santé Canada (l'« intimée »).

M. Karas contestait la politique relative à la période d'exclusion du don de sang de la Société canadienne du sang. Cette politique empêchait les hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes de donner du sang pendant un certain temps après leur dernière relation sexuelle avec un homme. M. Karas estimait que la politique était discriminatoire à son égard en raison de son orientation sexuelle en tant qu'homosexuel. Il a également déposé une plainte contre la Société canadienne du sang, mais celle-ci a été réglée et n'a pas fait partie de cette décision.

Le Tribunal a précisé que toute mesure prise par le gouvernement ne constitue pas un service selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a aussi déterminé que Santé Canada n'avait pas de relation de service avec M. Karas et que son rôle se limitait à la supervision de la Société canadienne du sang. Le *Règlement sur le sang* limitait ce rôle de

supervision aux considérations relatives à la sécurité humaine et à la sécurité du sang uniquement et ne permettait pas à Santé Canada d'intervenir davantage dans l'élaboration de politiques.

En fait, le *Règlement sur le sang* était à l'origine de la discrimination de Santé Canada et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne permet pas de contester directement un règlement. Par conséquent, la plainte de M. Karas n'a pas pu être accueillie et a dû être rejetée.

Contrôle judiciaire : Marcovecchio c. Air Canada

En 2024, la Cour fédérale a confirmé la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Marcovecchio c. Air Canada*, 2023 TCDP 56.

Erik Marcovecchio travaillait au centre d'appels d'Air Canada. En 2016, M. Marcovecchio a subi une blessure au travail qui l'a laissé avec des limitations auditives permanentes. En 2018, il a occupé un poste adapté en tant qu'agent de service à la clientèle. Toutefois, en 2019, il a subi une blessure à la tête, qui lui a causé des limitations temporaires au travail. En avril 2019, M. Marcovecchio a postulé pour un poste de « spécialiste des opérations de sécurité » au sein de l'équipe du système de services aux passagers, qu'il estimait compatible avec ses limitations. Bien que le poste lui ait été offert, le chef du service de réadaptation d'Air Canada a personnellement décidé que le poste ne lui convenait pas et a retiré l'offre, sans évaluer si des mesures d'adaptation pouvaient être mises en place. Par la suite, M. Marcovecchio a occupé des postes temporaires jusqu'à son renvoi en 2020 dans le cadre de licenciements en réponse à la pandémie de COVID-19. Cependant, le poste de spécialiste des opérations de sécurité qu'il convoitait n'a pas été touché par ces licenciements.

Décision du Tribunal (*Marcovecchio c. Air Canada*, 2023 TCDP 56)

Le Tribunal a conclu qu’Air Canada avait fait preuve de discrimination envers M. Marcovecchio en retirant son offre d’emploi en raison de sa déficience et sans avoir fait une évaluation personnalisée ou exploré la possibilité de prendre des mesures d’adaptation raisonnables. Il a également rejeté la contestation de compétence d’Air Canada, car l’affaire relevait bien de son mandat.

Contrôle judiciaire (*Air Canada c. Marcovecchio*, 2024 CF 1639)

La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal.

D’abord, la Cour a rejeté l’argument d’Air Canada selon lequel le Tribunal aurait omis de tenir compte d’une entente indiquant que le poste n’était pas convenable vu les limitations de M. Marcovecchio. Elle a jugé que le Tribunal avait bien pris en compte cette entente, mais avait choisi de privilégier le témoignage des personnes qui connaissaient mieux le poste.

Ensuite, la Cour a rejeté l’affirmation d’Air Canada selon laquelle un employé doit divulguer ses déficiences lorsqu’il postule à un nouveau poste. Elle a précisé que la discrimination s’était produite uniquement lorsque Air Canada a révoqué l’offre d’emploi.

Enfin, la Cour a rejeté l’argument d’Air Canada selon lequel seule la commission provinciale des accidents du travail et seul le tribunal provincial du travail pouvaient se prononcer sur les questions liées aux accidents du travail. Elle a souligné que le Tribunal ne s’était pas immiscé dans la compétence des instances provinciales, mais s’était limité à examiner si Air Canada avait fait preuve de discrimination en contravention à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a conclu qu’Air Canada avait refusé le poste à M. Marcovecchio en raison de ses limitations auditives permanentes qui ne relevaient plus d’un régime d’indemnisation des accidentés du travail.

— SECTION 13 —

Forum national des tribunaux des droits de la personne

Cette année, nous avons relancé le Forum national des tribunaux des droits de la personne, qui avait été suspendu en raison de la pandémie. Cette rencontre avec nos homologues provinciaux et territoriaux a été l’occasion de discuter sur les meilleures pratiques, d’échanger des modèles, des gabarits et du matériel de formation, et de renforcer la collaboration et le soutien continu entre les collègues des tribunaux des droits de la personne.

Nos discussions ont porté sur la responsabilité des tribunaux, la formation efficace des nouveaux membres, les stratégies de gestion d’instance et l’accès à la justice. Nous avons

également abordé l’importance de collaborer avec les cercles consultatifs autochtones afin d’adopter des pratiques adaptées sur le plan culturel pour les personnes autochtones qui participent aux audiences.

L’échange de connaissances et d’expériences entre tribunaux contribue à notre objectif commun : offrir à la population canadienne des décisions de qualité et un service rapide en matière de droits de la personne.

Nous avons hâte de poursuivre ces rencontres avec nos homologues provinciaux et territoriaux tous les deux ans.

— SECTION 14 —

Loi sur l'équité salariale

Le Parlement a adopté la *Loi sur l'équité salariale* (LES) en 2018. Sous le régime de cette loi, les employeurs sous réglementation fédérale comptant au moins 10 employés doivent élaborer un plan d'équité salariale dans les trois ans suivant son entrée en vigueur. Au début, la LES devait entrer en vigueur en 2020, mais elle a fini par prendre effet en 2021, ce qui a donné plus de temps aux employeurs pour accomplir la lourde tâche d'élaborer leurs plans d'équité salariale. La date limite pour élaborer ces plans était fixée au 3 septembre 2024, mais les employeurs pouvaient demander une prolongation au commissaire à l'équité salariale. Malgré les prorogations, la plupart des employeurs devront avoir achevé leurs plans en 2025.

Naturellement, il est attendu que la mise en œuvre des plans soit accompagnée d'une augmentation de litiges en matière d'équité salariale. Pour les grands employeurs, l'élaboration et la mise en œuvre de ces plans pourraient exiger des millions de dollars.

Jusqu'à présent, le commissaire à l'équité salariale s'est principalement penché sur des questions préliminaires, mais à mesure que ses décisions se multiplieront, il est probable que davantage d'appels soient portés devant le Tribunal. À ce jour, le Tribunal n'a reçu qu'un seul renvoi sous le régime de la LES (*Unifor c. SaskTel*, 2023 TCDP-LES 1, dont le résumé est inclus dans le rapport annuel de 2023), mais il prévoit d'en recevoir d'autres en 2025.

Dans ce contexte, il est essentiel que le Tribunal traite rapidement tous les dossiers qui lui sont envoyés. Les parties prenantes aux questions d'équité salariale disposent d'équipes bien outillées, soutenues par des experts en rémunération et en modélisation statistique. Le Tribunal se prépare donc à gérer ces appels avec les ressources dont il dispose actuellement en veillant à le faire de manière efficace.

— SECTION 15 —

Regard sur l'avenir du Tribunal

Notre priorité restera d'optimiser nos processus pour les rendre plus rapides et plus faciles à suivre. Dans la mesure du possible, nous favoriserons le règlement extrajudiciaire de différends pour résoudre les plaintes et simplifier les affaires complexes. De plus, nous continuerons à améliorer la gestion et le triage de dossiers afin d'assurer une instruction proportionnée des plaintes.

L'arrivée de nouveaux membres renforcera considérablement la capacité du Tribunal à instruire des affaires. Nous nous concentrons aussi à faire progresser les dossiers de manière efficace pour qu'ils puissent faire l'objet d'une

audience dans des délais raisonnables et pour qu'ils puissent être fermés aussi rapidement que possible. Nous continuerons également à former nos membres et à les encourager à collaborer pour garantir un processus décisionnel de qualité.

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.

La composition du Tribunal

Présidente : Jennifer Khurana
Vice-président : Athanasios Hadjis

Membres à temps plein

Ashley Bressette-Martinez, Ontario

Sarah Churchill-Joly, Ontario

Colleen Harrington, Yukon

John Hutchings, Ontario

Anthony Morgan, Ontario

Jo-Anne Pickel, Ontario

Gary Stein, Ontario

Kathryn Raymond, Nouvelle-Écosse

Membres à temps partiel

Catherin Fagan, Terre-Neuve-et-Labrador

Marie Langlois, Québec

Kirsten Mercer, Ontario

Naseem Mithoowani, Ontario

Jennifer Orange, Ontario

Jay Sengupta, Ontario

Daniel Simonian, Ontario

Paul Singh, Colombie-Britannique

— SECTION 17 —

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/fr