

Guide de traitement des plaintes

Le présent guide explique, étape par étape, le processus servant à traiter les plaintes relatives aux droits de la personne au Yukon. Quiconque allègue avoir été victime de discrimination est désigné dans le présent guide par le terme « plaignant ». Une personne visée par une plainte est appelée « intimé ».

Quel est le rôle de la Commission des droits de la personne du Yukon?

La Commission des droits de la personne du Yukon (la Commission) a été créée en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon, LRY 2002, c. 116 (la *Loi*). Cette organisation territoriale a pour tâche de prévenir la discrimination et de faire la promotion des droits de la personne au Yukon. Elle est constituée de son personnel et de trois à cinq membres. Les membres de la Commission sont nommés par l'Assemblée législative; ce sont eux qui décident si les plaintes doivent être portées devant le Comité d'arbitrage des droits de la personne (le Comité d'arbitrage) ou non. Le personnel offre son assistance aux membres de la Commission, éduque le public sur les droits de la personne, répond aux demandes et aux plaintes pour discrimination, fait enquête sur les plaintes et participe à leur règlement.

La Commission est indépendante du gouvernement du Yukon et du Comité d'arbitrage des droits de la personne. Si les membres de la Commission décident qu'une plainte mérite une audience publique, ils la renvoient au Comité d'arbitrage. Ce dernier désigne alors quelques-uns de ses membres pour former un conseil d'arbitrage, qui tient ensuite une audience publique et décide si la plainte peut être fondée selon la prépondérance des probabilités (s'il est plus probable qu'improbable que les allégations soient vraies). À l'audience, la Commission joue le rôle d'une tierce partie indépendante du plaignant et du répondant. Elle occupe la position qu'elle juge servir au mieux l'intérêt public et présente les preuves et les arguments en lien avec la discrimination. La Commission peut donc faire valoir un point de vue différent de celui du plaignant ou du répondant, ou même des deux.

Qu'est-ce qui constitue une infraction à la *Loi*?

Il y a plainte relative aux droits de la personne lorsqu'une personne fait une déclaration à la Commission selon laquelle elle a été victime de discrimination de la part d'une ou de plusieurs autres personnes. Les actes de discrimination sont interdits par la *Loi*.

Dans la *Loi*, la discrimination est définie comme un traitement défavorable (pouvant inclure le harcèlement) qui est fondé, au moins en partie, sur l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes (toutes des « motifs illicites de distinction ») :



- l'ascendance, y compris la couleur et la race;
- l'origine nationale;
- l'origine linguistique ou ethnique;
- la religion ou les croyances;
- l'âge;
- le sexe, y compris la grossesse;
- l'identité ou l'expression de genre;
- l'orientation sexuelle;
- les incapacités physiques ou mentales;
- l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels;
- les convictions, les associations ou les activités politiques;
- l'état matrimonial ou la situation de famille
- la source de revenu;
- l'association réelle ou présumée avec d'autres particuliers ou groupes dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques susmentionnées.

Le *harcèlement* est une forme de discrimination. Il comprend les comportements, remarques ou gestes vexatoires dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, mais ceux-ci doivent néanmoins être liés à au moins l'un des motifs illicites (ex. harcèlement sexuel). La *Loi* ne protège pas contre le harcèlement de façon générale; le harcèlement doit nécessairement être en lien avec l'un des motifs illicites.

Le défaut de fournir des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins particuliers d'une personne constitue lui aussi une pratique discriminatoire s'il est lié à l'un des quatorze motifs illicites de distinction listés ci-dessus. Par exemple, dans le cadre d'un processus d'embauche, une personne souffrant d'un trouble d'apprentissage pourrait avoir besoin de plus de temps pour passer un examen écrit.

En vertu de la *Loi*, l'employeur est responsable de la conduite discriminatoire de ses employés, à moins qu'il ne soit établi que les actes ont été accomplis sans son consentement et qu'il a, selon le cas, soit tenté d'empêcher ces actes, soit essayer de corriger la situation après en avoir pris connaissance.

Les mesures de *représailles*, y compris la menace d'user de représailles contre toute personne qui a déposé une plainte relative aux droits de la personne, qui est témoin dans une affaire de plainte ou qui a aidé une personne à déposer une plainte, constituent également une infraction à la *Loi*. Par exemple, un employeur ne peut pas congédier un employé pour avoir déposé une plainte.

Quels domaines sont protégés par la *Loi*?

La *Loi* vient en aide aux personnes qui sont victimes de discrimination dans les « domaines protégés » suivants :

- (a) L'emploi et toute circonstance liée à l'emploi, notamment le dépôt d'une candidature, l'exécution du travail, la rémunération et le congédiement. Ce domaine s'étend également à

toute discrimination que fait subir un sous-traitant à quelqu'un qui travaille à un même projet que lui, qu'il soit son employeur ou non.

- (b) L'offre ou la fourniture de biens et de services. Ce domaine s'applique à un large éventail d'activités, notamment le transport en commun, les services de restauration, les écoles et les services gouvernementaux du territoire.
- (c) L'habitation ou l'occupation de locaux, notamment la location d'un appartement ou l'achat d'un espace commercial.
- (d) L'adhésion à un syndicat, à une association commerciale, à une association professionnelle ou à un corps de métier, ou le fait d'être représenté par un tel groupe. Il est donc, par exemple, interdit pour un syndicat d'invoquer l'un des motifs illicites de distinction pour rejeter l'adhésion d'une personne ou refuser de la représenter.
- (e) Les marchés publics, notamment se voir refuser la possibilité de présenter une offre dans le cadre d'un processus d'approvisionnement public en raison d'un des motifs illicites de distinction.

Demande d'information ou « requête »

La Commission peut fournir au plaignant et à l'intimé de l'information sur leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi*. Quiconque s'interroge sur les droits de la personne ou le processus de plainte en vigueur au Yukon peut téléphoner au bureau de la Commission, s'y présenter ou envoyer un courriel. Les renseignements fournis dans le cadre d'une requête sont confidentiels. Si le plaignant souhaite déposer une plainte officielle, on lui demandera s'il consent à ce que l'information présentée à la Commission soit divulguée à l'intimé.

Le personnel de la Commission peut aider le plaignant et l'intimé à comprendre les choix qui s'offrent à eux lorsque l'enjeu touche les droits de la personne. Si la Commission n'est pas en mesure de les aider, elle pourra les diriger vers une organisation ou un service qui pourra le faire. Par exemple, le personnel de la Commission peut leur donner l'information nécessaire pour communiquer avec un avocat ou avec la Commission canadienne des droits de la personne.

Qui la plainte concerne-t-elle?

Rappelons que, dans une plainte, il y a au moins deux « parties ». L'auteur de la plainte est appelé le « plaignant ». La personne ou l'organisation visée par la plainte est appelée « l'intimé ». L'intimé peut être un individu, une entreprise, un organisme ou une association. Il peut également y avoir plus d'un intimé. Par exemple, si le plaignant allègue qu'un collègue l'a harcelé sexuellement et que son employeur n'a pris aucune mesure pour prévenir la situation ou y mettre fin, l'intimé pourrait être soit l'employeur soit le collègue, ou les deux.

Le plaignant et l'intimé ont tous deux droit à un processus équitable.

La Commission peut-elle faire enquête, quel que soit le type de plainte?

Pour être acceptée par la Commission, une plainte de discrimination doit se fonder sur au moins un des motifs illicites de distinction et un des domaines protégés.

Toutefois, même si la plainte pour discrimination est fondée sur un motif illicite ou un domaine protégé, la Commission ne peut pas faire enquête dans les cas suivants :

1. Plaintes pour discrimination au Yukon qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission

Certaines plaintes ne relèvent pas de la compétence de la Commission et doivent être portées devant la Commission canadienne des droits de la personne. C'est le cas lorsque l'une ou plusieurs des organisations suivantes sont concernées : les services gouvernementaux fédéraux; les employeurs gouvernementaux fédéraux; les entreprises sous réglementation fédérale (comme les entreprises de camionnage, les compagnies aériennes, les entreprises de télécommunications ou les banques).

Le pouvoir d'instruire des plaintes relatives aux droits de la personne lorsque des gouvernements ou organisations autochtones sont concernés peut également revenir à la Commission canadienne des droits de la personne dans certaines circonstances. Le personnel de la Commission aidera les parties à savoir à qui adresser leur éventuelle plainte.

2. Plaintes « frivoles ou vexatoires »

La Commission ne peut traiter les plaintes qui sont clairement sans fondement ou qui ne visent qu'à causer du tort à une autre personne.

3. Plaintes retirées

Un plaignant peut retirer sa plainte par écrit à tout moment; le traitement en sera alors interrompu.

4. Plaintes renvoyées au Comité d'arbitrage sans enquête

Les membres de la Commission peuvent, dans certains cas, transférer la plainte au Comité d'arbitrage pour qu'il tienne une audience sans procéder à une enquête, notamment lorsqu'une situation d'urgence commande un règlement rapide ou lorsqu'il y a consensus sur les faits, mais pas sur l'application de la loi.

5. Plaintes que le directeur s’efforce de conclure

Les membres de la Commission peuvent demander au directeur de la Commission de régler une plainte selon les conditions convenues par les parties avant ou pendant l’enquête; dans ce cas, il est possible que l’enquête soit stoppée.

6. Plaintes abandonnées par un plaignant ou par défaut de collaboration de sa part

Si le plaignant abandonne sa plainte ou refuse de coopérer à l’enquête, la Commission pourra rejeter la plainte.

7. Plaintes pour lesquelles un plaignant décline une offre de règlement juste et raisonnable

La Commission peut mettre fin à une enquête à tout moment avant sa conclusion si le plaignant refuse une offre de règlement que la Commission estime juste et raisonnable.

8. Plaintes pour lesquelles il existe d’autres procédures de réclamation ou d’examen

La Commission peut stopper ou suspendre une enquête si le plaignant refuse de faire appel aux procédures de réclamation ou d’examen qui sont raisonnablement disponibles ou qui sont prévues sous le régime d’une autre loi. Par exemple, la Commission peut stopper ou suspendre une enquête si le plaignant est syndiqué, mais décide de ne pas déposer de grief auprès de son syndicat.

9. Plaintes qui ont déjà été résolues dans le cadre d’une autre procédure

La Commission peut stopper ou suspendre une enquête si la plainte relative aux droits de la personne a déjà été résolue de façon satisfaisante dans le cadre d’une autre procédure, comme une action en justice ou un processus d’arbitrage prévu par une convention collective.

Y a-t-il un délai limite pour déposer une plainte?

Oui. Le délai pour déposer une plainte auprès de la Commission est de *18 mois* suivant la discrimination alléguée. Toutefois, la Commission pourra prolonger le délai en cas de circonstances exceptionnelles.

Combien coûte le dépôt d’une plainte?

Déposer une plainte ou répondre à une plainte est gratuit.

Combien de temps faudra-t-il pour régler la plainte?

Certaines plaintes se règlent en quelques semaines ou mois, selon la charge de travail de la Commission, la disponibilité de l'information et des témoins, et la complexité du cas. Toutefois, le processus peut prendre jusqu'à deux ans ou plus, surtout s'il faut procéder à une enquête approfondie et tenir une audience publique devant un conseil d'arbitrage.

Que se passe-t-il quand la Commission reçoit une plainte?

Le processus de plainte suit généralement les étapes suivantes :

1. *Requête ou demande*

Après avoir obtenu les renseignements nécessaires auprès du personnel de la Commission, le demandeur peut décider de déposer une plainte. Quiconque souhaite porter plainte auprès de la Commission doit le faire dans les 18 mois suivant l'incident en cause; dans le cas d'une allégation de contravention continue, le plaignant doit déposer la plainte dans les 18 mois suivant la dernière contravention alléguée.

2. *Examen par le directeur*

Avant qu'une plainte relative aux droits de la personne ne soit acceptée par la Commission, elle doit passer par une phase de tri. Le directeur examine chaque plainte pour déterminer si la Commission doit l'accepter. Pour ce faire, le directeur doit décider si les conditions suivantes sont réunies :

- La plainte relève du champ d'application de la *Loi*. Pour que la Commission accepte une plainte, le plaignant doit décrire les événements qui, selon lui, entrent dans la définition légale de la discrimination. Le plaignant doit donc fournir des détails prouvant :
 - que la situation alléguée vise l'un des motifs illicites de distinction énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon;
 - qu'il y a eu traitement défavorable à son endroit dans un domaine protégé par la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon;
 - qu'un motif illicite de distinction est en cause dans le traitement défavorable qu'il a subi.
- Les faits en question se sont produits dans les 18 derniers mois.
- Les faits en question ne relèvent pas de la compétence d'une autre commission ou d'un autre tribunal.

Si le directeur décide de ne pas faire enquête, il en expliquera les raisons par écrit au plaignant. Le plaignant peut faire appel du rejet de la plainte auprès des membres de la Commission; ils ont le pouvoir de casser la décision du directeur. Dans certaines circonstances, le directeur peut demander au plaignant de fournir de l'information supplémentaire s'il semble manquer des

renseignements pertinents au dossier.

Si le directeur accepte la plainte, la Commission en enverra alors une copie à l'intimé ou aux intimés nommés dans la plainte. Par la suite, la Commission tentera de régler la plainte à l'amiable si les deux parties sont d'accord pour participer au processus de règlement.

La Commission demeure neutre pendant toute la durée du processus de traitement de la plainte. Les membres de son personnel fournissent de l'assistance et des renseignements de nature juridique aux deux parties, et ce, gratuitement, mais ils ne peuvent servir de conseillers juridiques à aucune des deux parties. Si ces dernières ont besoin de soutien supplémentaire à cet égard, elles peuvent engager un avocat pour les aider à naviguer le processus de plainte et à obtenir des conseils juridiques.

Cela dit, il est rare que les services d'un avocat soient requis, car le processus est conçu pour être accessible; le personnel de la Commission s'efforce aussi d'aider les parties à comprendre le processus de plainte pour éviter le recours à des avocats.

3. *Règlement informel*

Si la plainte est acceptée, elle sera transmise à l'intimé. La Commission demandera alors à l'intimé s'il accepte un règlement informel.

La *Loi sur les droits de la personne* du Yukon a pour but de réparer, et non de punir. La Commission déploie tous les efforts possibles pour favoriser le règlement de la plainte. Le directeur peut aider tant le plaignant que l'intimé et recommander des solutions pour résoudre la plainte dans le respect des visées de la *Loi*. Dans de nombreux cas, les parties en arriveront à un règlement satisfaisant grâce à l'aide apportée par le personnel de la Commission. Le processus de plainte prend alors fin.

4. Entre un quart et un tiers des plaintes se règlent de manière informelle. Bien que les parties soient libres de proposer toutes les conditions qu'elles veulent dans un règlement à l'amiable, ce dernier demeure généralement confidentiel. Le but est de régler la plainte, et non de s'adonner à la critique ou de jeter le blâme.

5. *Réponse de l'intimé à la plainte et réfutation*

Si le processus n'aboutit pas à un règlement informel, la Commission demande à l'intimé de remettre, dans les 45 jours civils suivant la date de réception de la plainte, une réponse écrite à celle-ci. Les membres du personnel de la Commission sont là pour encadrer l'intimé dans la rédaction d'une réponse au plaignant et peuvent le renseigner sur les moyens de défense dont il peut se prévaloir en vertu de la *Loi*. Encore ici, la Commission reste neutre. En règle générale, l'intimé répond selon l'un ou l'autre des scénarios suivants :

- L'intimé nie le ou les incidents discriminatoires. En général, dans pareille situation, l'intimé se justifie ou présente des éléments de preuve qui infirment le traitement défavorable du plaignant aux termes de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon;
- L'intimé donne une « explication raisonnable » de ce qui, à première vue, ressemble à un comportement discriminatoire. Selon la *Loi*, un traitement défavorable fondé sur des « motifs raisonnables » ne constitue pas un acte discriminatoire.

Voici quelques exemples de « motifs raisonnables » :

- le respect des exigences ou compétences professionnelles raisonnables relatives à l'emploi (ex. âge minimum pour servir de l'alcool);
- la vérification des antécédents criminels dans le cas d'un emploi impliquant un contact avec des enfants;
- le respect de l'intimité fondée sur le sexe des particuliers auxquels sont offerts des moyens d'hébergement ou un service (ex. privilégier une femme pour prendre soin d'une femme handicapée);
- les cas où accommoder ou continuer à accommoder le plaignant constituerait une contrainte excessive.

Dès qu'elle reçoit la réponse de l'intimé, la Commission en transmet une copie au plaignant. Le plaignant peut répondre à l'intimé par réfutation écrite dans les 15 jours civils suivant la réception de la réponse. Une réfutation est un document dans lequel le plaignant indique les allégations de l'intimé qui, selon lui, sont vraies ou fausses, au-delà de la plainte initiale. C'est l'occasion pour le plaignant d'exprimer sa position concernant les éléments de preuve présentés par l'intimé dans sa réponse.

6. *Enquête*

Si les parties sont réticentes ou incapables de régler la plainte de façon informelle avec l'aide de la Commission, un enquêteur est alors dépêché. Lorsqu'il est prêt à ouvrir l'enquête sur la plainte, l'enquêteur communique avec les parties pour se présenter.

Pour faciliter l'enquête, les parties peuvent fournir :

- leurs coordonnées à jour;
- le nom et les coordonnées de témoins potentiels ou de quiconque est au courant des incidents;
- un dossier structuré, des lettres ou d'autres documents sur les incidents faisant l'objet de la plainte;
- toute autre information qui pourrait clarifier leur position globale.

Neutre, l'enquêteur est chargé de recueillir tous les éléments de preuve pertinents, d'interroger des témoins et de réaliser, à la fin de l'enquête, une analyse que l'on appelle le « rapport d'enquête ». Au terme de l'enquête, une copie du rapport est envoyée aux deux parties, qui peuvent ensuite présenter leurs observations sur le rapport.

Le rapport d'enquête est envoyé aux parties au moins 30 jours avant que les membres de la Commission se réunissent pour prendre une décision. Les parties peuvent alors présenter aux membres de la Commission leurs observations en réaction au rapport d'enquête. En règle générale, il faut transmettre ces observations écrites au moins sept jours avant la réunion des membres de la Commission.

Les employés de la Commission envoient aux membres de la Commission le rapport et les observations. Les membres de la Commission consultent le rapport et les observations pour évaluer si la tenue d'une audience est justifiée.

À tout moment du processus, le plaignant peut demander à la Commission de retirer la plainte. Si une telle décision est prise, la Commission avise l'intimé de la fermeture du dossier.

Si l'une ou l'autre des parties a besoin d'accommodements à n'importe quelle étape du processus de plainte, les employés de la Commission pourront lui expliquer les options à sa disposition. Par exemple, pour donner suite au rapport d'enquête, une personne éprouvant des difficultés d'écriture pourrait faire un témoignage oral plutôt qu'écrit.

7. *Décision*

Les membres de la Commission se réunissent une fois par mois pour évaluer les rapports d'enquête et les observations des parties. Lors de ces réunions, ils statuent sur le fondement raisonnable des preuves et déterminent si l'affaire doit passer ou non à l'étape suivante (audience devant des membres du Comité d'arbitrage).

Si les membres de la Commission déterminent que le fondement des preuves est déraisonnable, ils rejettent la plainte et informeront les parties des motifs de la décision par écrit. Si, dans une telle situation, le plaignant n'est pas d'accord avec la décision, il peut demander à un juge de la Cour suprême du Yukon de revoir la décision; c'est ce qu'on appelle un « contrôle judiciaire ».

Lorsque les membres de la Commission concluent qu'il existe une base de preuves raisonnable justifiant la poursuite de l'affaire, ils portent la plainte devant le Comité d'arbitrage des droits de la personne du Yukon. S'ils estiment que les parties pourraient d'abord parvenir à un règlement à l'amiable, ils peuvent leur fixer une échéance à cet effet. Si, toutefois, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un règlement, le litige fera l'objet d'une audience. S'il n'est pas d'accord avec la décision de porter la plainte devant un conseil d'arbitrage dans le cadre d'une audience, l'intimé

peut demander à un juge de la Cour suprême du Yukon de revoir cette décision.

Lorsque la Commission invite les deux parties à régler la plainte à l'amiable, elle peut les aider en :

- recommandant des modalités de règlement;
- faisant office de médiatrice;
- rédigeant les documents écrits requis (entente de règlement et décharge de responsabilité).

Le processus de règlement à l'amiable est facultatif. Nul ne peut imposer de règlement à une plainte. La Commission ainsi que les deux parties doivent s'accorder sur le règlement.

L'une ou l'autre des parties peut demander à un juge de la Cour suprême du Yukon de revoir une décision des membres de la Commission. Lors d'un contrôle judiciaire, le juge a le pouvoir d'invalider la décision des membres de la Commission, et il peut aussi leur demander de revoir leur décision. Les employés de la Commission ne peuvent indiquer aux parties si leurs motifs justifient un contrôle judiciaire; un avocat indépendant sera mieux placé pour répondre à ces questions.

8. Règlement

Les membres de la Commission fixent une échéance pour la conclusion du règlement à l'amiable s'ils jugent cette étape nécessaire avant de porter la plainte devant le Comité d'arbitrage. Ils peuvent reporter la date limite au besoin. L'avocat de la Commission assiste les parties : il leur recommande des modalités de règlement et rédige les documents juridiques requis (entente de règlement et décharge de responsabilité). La Commission ainsi que les deux parties doivent s'accorder sur le règlement. Si le processus de règlement à l'amiable échoue et que l'échéance est dépassée, la plainte sera portée devant une audience publique du Comité d'arbitrage.

9. Audience du conseil d'arbitrage

Le Comité d'arbitrage est tout à fait indépendant et distinct de la Commission et du gouvernement du Yukon. Si une plainte lui est renvoyée par la Commission, un conseil d'arbitrage sera formé à partir des membres du Comité d'arbitrage.

La Commission agit comme une tierce partie indépendante à l'audience devant le conseil d'arbitrage; elle peut donc prendre une position différente de celle du plaignant ou de l'intimé. La Commission ne représente ni le plaignant ni l'intimé. Si elles le souhaitent, les parties peuvent retenir les services d'un avocat pour les conseiller ou représenter leurs intérêts. À l'audience, la Commission préconise une position qui, selon elle :

- fait respecter le principe selon lequel tous les êtres humains sont libres et égaux en dignité;
- condamne et élimine la discrimination;
- favorise la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine ainsi que de leurs droits égaux et inaliénables, ces principes étant sous-jacents à la *Charte canadienne des droits et libertés*, à la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et à d'autres engagements solennels, internationaux et nationaux, que respecte le Canada.

Les audiences du conseil d'arbitrage sont généralement ouvertes au grand public. Le conseil a le pouvoir d'exiger d'un témoin qu'il assiste à l'audience ou qu'il distribue des documents aux fins de la séance. Au vu des éléments de preuve présentés à l'audience, le conseil d'arbitrage juge de la plainte selon la prépondérance des probabilités (en décidant si les éléments de preuve tendent davantage à confirmer l'affaire qu'à l'infirmer).

Si le conseil d'arbitrage juge que la plainte est fondée, il peut ordonner à l'intimé de :

- cesser tout acte discriminatoire;
- rembourser au plaignant les honoraires de l'avocat retenu pour le représenter;
- rectifier toute situation à l'origine de l'acte discriminatoire;
- verser une certaine somme d'argent au plaignant à titre de dommages-intérêts :
 - perte financière imputable à la discrimination;
 - atteinte à la dignité, aux sentiments ou à l'estime de soi du plaignant;
 - « dommages exemplaires » si l'acte discriminatoire était « malveillant » (dans le but de provoquer une blessure ou une détresse).

Les motifs finaux de la décision sont généralement publiés sur le site Web de la Commission et du Comité d'arbitrage.

10. *Appel à la Cour suprême du Yukon*

Si une des parties n'est pas d'accord avec la décision rendue par le conseil d'arbitrage, elle peut en interjeter appel à la Cour suprême du Yukon. L'avis d'appel doit être présenté au tribunal dans les 30 jours suivant la décision du conseil d'arbitrage.

Pour interjeter appel d'une décision du conseil d'arbitrage, il faut que la partie considère qu'une erreur a été commise sur un point de droit. Le juge pourra se ranger derrière la décision ou la rejeter. Il pourra aussi ordonner une nouvelle audience au besoin.

Pour en savoir plus sur le processus de plainte :

Commission des droits de la personne du Yukon



305, rue Main, bureau 215, Whitehorse (Yukon) Y1A 2B4

867-667-6226 OU 1-800-661-0535

Courriel : info@yukonhumanrights.ca

Site Web : www.yukonhumanrights.ca