

# MISE À JOUR ANNUELLE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

---

DROIT ADMINISTRATIF, LIBERTÉS CIVILES CONSTITUTIONNELLES  
DROITS DE LA PERSONNE ET DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

**Le nouveau système de contrôle : une étude des récentes audiences en rejet anticipé devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario**

**Richa Sandill, Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne**

**Emily Sheppard, Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne**

# Le nouveau système de contrôle : une étude des récentes audiences en rejet anticipé devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

PAR RICHA SANDILL ET EMILY SHEPARD, CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN  
MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE,  
AVEC L'AIDE D' AMBER BROWN, ÉTUDIANTE EN DROIT

## I. Introduction

Les procédures de disposition anticipée constituent une caractéristique répandue des procédés et procédures de droit civil.

Le système ontarien des droits de la personne ne fait pas exception à cet égard. Avant 2008, la Commission ontarienne des droits de la personne (« CODP ») exerçait, au niveau provincial, un contrôle exclusif sur les dossiers en matière de droits de la personne. Ainsi, la CODP décidait, après avoir suivi ses procédures d'enquêtes internes, quels étaient les cas qui seraient ou ne seraient pas renvoyés pour audience sur le fond devant l'ancienne commission d'enquête.

De la même manière, le *Code des droits de la personne* (le « Code ») et les *Règles de procédure* (les « Règles ») permettent au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « TDPO » ou le « Tribunal ») d'exercer une fonction de contrôle. Depuis sa création en 2008, le Tribunal est autorisé à évaluer les requêtes de manière préliminaire, en vue de retirer celles dont les fondements ne justifient pas que leur soient consacrés le temps et les dépenses d'une audience. Ces audiences préliminaires de rejet anticipé visent à filtrer les cas qui, pour diverses raisons, n'auraient pas gain de cause lors d'une audience sur le fond.

Le présent document est centré sur deux motifs couramment invoqués par le Tribunal pour rejeter une requête au stade préliminaire à l'audience : d'abord, le fond de la requête a été traité de façon appropriée dans une autre instance (conformément à l'article 45.1 du *Code*); et ensuite, la demande n'a aucune chance raisonnable d'être accueillie (audience sommaire conformément à la règle 19A). Il s'agit d'un exercice discrétionnaire dans le cadre duquel le Tribunal évalue la preuve afin de déterminer si le requérant peut démontrer que la requête est suffisamment fondée pour qu'une audience soit tenue.

Fréquemment, le Tribunal émet de son propre chef des avis d'intention de rejeter la requête (AIRR) qui visent à identifier, à un stade très précoce, certaines requêtes avant même qu'elles aient été signifiées à l'intimé. Cela se produit fréquemment dans les cas où le TDPO soutient que son examen de la requête indique que cette dernière n'a pas de chance raisonnable d'avoir gain de cause en vertu du *Code*.

Bien que les critères juridiques soient bien établis dans les deux domaines, plusieurs décisions récentes du TDPO ont révélé certaines incohérences dans l'application de la jurisprudence existante à un contexte factuel similaire. Ces décisions démontrent de manière significative que la jurisprudence du Tribunal est en constante évolution. Elles indiquent également que plus que jamais, il est essentiel de se préparer à une audience sommaire en acquérant une bonne connaissance de la jurisprudence fondamentale et des tests juridiques applicables.

## II. Article 45.1

### a) Le droit fondamental

En vertu de l'article 45.1 du *Code*, le Tribunal a le pouvoir discrétionnaire de rejeter une requête lorsque « le fond de la requête a été traité de façon appropriée dans une autre instance ». Lorsqu'il applique l'article 45.1, le Tribunal s'appuie sur les décisions de la Cour suprême du Canada dans *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52 (« *Figliola* ») et *Penner c. Niagara (Commission régionale des services policiers)*, 2013 CSC 19 (« *Penner* »).

Se fondant sur ces deux décisions de la CSC, le Tribunal a cerné quatre questions qui sont pertinentes pour déterminer si une requête doit être rejetée en vertu de l'article 45.1 :

- a. L'autre procédure avait-elle une compétence concurrente pour déterminer les questions relatives aux droits de la personne?
- b. Les questions déjà tranchées étaient-elles essentiellement les mêmes que celles qui ont fait l'objet de la plainte devant le Tribunal?
- c. Le requérant a-t-il eu l'occasion de contrer les éléments invoqués contre lui et de les réfuter?
- d. Serait-il injuste d'utiliser les résultats de la procédure précédente pour empêcher le demandeur de donner suite à la requête (*Claybourn c. Toronto Police Services Board*, 2013 HRT0 1298)?

Le Tribunal applique les principes généraux de *Penner* et *Figliola* au cas par cas. À cause de cela, il est difficile de prédire dans quels cas une requête sera rejetée par le Tribunal.

Deux décisions récentes démontrent que le Tribunal peut être très strict au sujet de l'application de l'article 45.1 du *Code*. Dans les deux décisions, le Tribunal a rejeté des requêtes en raison d'une décision administrative précédente, de première ligne et de bas niveau, portant sur des questions juridiques **connexes**, mais non identiques.

Ces décisions sont importantes pour les avocats représentant les requérants, qui doivent en prendre connaissance. De nombreux requérants choisissent de poursuivre des procédures administratives distinctes pour protéger leurs droits en vertu d'autres lois, comme la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Les décisions rendues en vertu de ces lois peuvent entraîner un rejet anticipé de la part du TDPO, même si la décision est prise au niveau administratif le moins élevé et n'aborde pas les arguments liés aux droits de la personne.

**b) *Roberts v. Trillium Health Partners*, 2020 TDPO 788 (« *Roberts* »)**

Dans *Roberts*, la requérante alléguait avoir été congédiée car elle avait refusé d'accepter un poste dont elle était incapable d'effectuer les tâches en raison de son invalidité. La requérante avait également déposé une réclamation aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi* (« LNE ») pour congédiement, indemnité de départ et indemnité de vacances.

Le Tribunal a rejeté la demande en se fondant sur la décision de l'agent des normes d'emploi (« ANE »). Dans le cadre de l'enquête de l'ANE, l'employeur avait convenu de payer les sommes dues à la requérante. Dans de brefs motifs joints, l'ANE concluait ce qui suit :

« [TRADUCTION] L'employeur n'a pas été en mesure d'établir entièrement sa position selon laquelle la requérante n'a pas besoin des mesures d'adaptation prescrites par le médecin traitant. L'employeur a été avisé qu'aucune preuve n'avait été présentée à l'appui du refus de la demande et, par conséquent, l'employeur a accepté de se conformer volontairement et d'envoyer un paiement directement à la requérante (par. 11). »

Le Tribunal a fait remarquer que la préoccupation centrale de l'ANE était l'évaluation du droit de la requérante à l'indemnité de départ et l'indemnité de vacances (par. 26). Ce faisant, l'ANE a « par nécessité » tenu compte des circonstances du licenciement. D'après le Tribunal, cela suffisait pour rejeter les allégations de la requérante devant le TDPO en ce qui concernait son congédiement. Le Tribunal a autorisé que la requête se poursuive en ce qui a trait au défaut allégué de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la demanderesse avant son congédiement.

Il convient de noter que la décision de l'ANE qu'examine la décision *Roberts* n'a pas réellement déterminé si l'employeur avait rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation envers la requérante. L'ANE a seulement déterminé que l'employeur « n'a pas été en mesure d'établir entièrement sa position selon laquelle la requérante n'a pas besoin de mesures d'adaptation. »

Cette affaire est potentiellement incompatible avec la jurisprudence antérieure du TDPO, selon laquelle le requérant peut demander une indemnité de cessation d'emploi

sans que soit limitée sa capacité de présenter une requête au TDPO. Dans des cas antérieurs, le Tribunal avait entrepris un examen pour déterminer si l'ANE avait effectué une analyse des questions en vertu du *Code*.

Par exemple, dans *Way c. BridgeCo Foods Inc.*, 2017 TDPO 1465, le Tribunal a refusé de rejeter une requête en s'appuyant sur une décision d'un ANE qui portait directement sur l'invalidité du requérant. L'intimé soutenait que le requérant avait été congédié parce qu'il arrivait régulièrement en retard au travail. Le requérant a fait valoir qu'il était en retard au travail en raison de son trouble d'apprentissage. Le Tribunal a conclu que la seule question soumise à l'ANE était de savoir si le requérant avait commis une « inconduite volontaire » et qu'il s'agissait d'une analyse qui diffère de celle de la discrimination en vertu du *Code* :

« [TRADUCTION] L'ANE n'a abordé que la question de savoir si la conduite du requérant était « volontaire » au sens de la LNE et a ainsi privé le requérant de son droit à l'indemnité de congédiement et de départ. L'ANE n'a pas abordé les questions soulevées ici, à savoir si l'intimée, BridgeCo Foods Inc., a fait défaut de prendre des mesures d'adaptation pour le handicap du requérant ou l'a congédié pour des motifs discriminatoires (par. 16). »

De même, dans *Herrera c. Multitech Contracting 2000 Inc.*, 2013 TDPO 1120, le Tribunal a refusé de rejeter une demande en vertu de l'article 45.1 fondée sur une décision de l'ANE qui avait été portée en appel devant la CRTO. En l'espèce, le requérant a fait valoir à la CRTO qu'il avait été licencié parce qu'il avait besoin d'un congé pour invalidité. L'employeur alléguait que l'employé n'avait pas fourni de billet médical en temps voulu, ce qui avait mené au licenciement. Encore une fois, le Tribunal a fait remarquer que l'ANE devait résoudre une question juridique différente : le fait que le requérant n'ait pas fourni de billet médical équivalait-il à une « inconduite volontaire »?

« [TRADUCTION] La décision de la CRTO se limite à l'analyse de la question de savoir si le requérant avait l'obligation de fournir un billet du médecin immédiatement. Elle n'effectue pas d'analyse sur les questions de savoir si le requérant a demandé des mesures d'adaptation à l'égard de son invalidité, s'il y aurait pu avoir des mesures d'adaptation jusqu'au point de contrainte excessive et si l'invalidité a été un facteur dans la décision de mettre fin à l'emploi du requérant (par. 14). »

Des résultats indésirables pourraient découler de la décision *Roberts*. En effet, si elle est correcte, tous les requérants auxquels l'indemnité légale de cessation d'emploi a été injustement refusée risqueraient de ne pouvoir s'adresser au TDPO s'ils faisaient valoir leurs droits en vertu de la LNE. Cela récompenserait de manière perverse l'employeur qui décide de refuser une indemnité de cessation d'emploi à un employé et le protégerait contre une requête au TDPO lorsque l'employé choisit de faire valoir ses droits en vertu de la LNE. Dans l'affaire *Roberts*, le Tribunal aurait pu, plutôt que de rejeter la requête dont il était saisi, simplement importer les conclusions factuelles de l'ANE dans sa prise de décision.

Il est également intéressant de noter que le droit sur l'abus de procédure et le « fractionnement des dossiers (*case splitting*) » devant le TDPO n'a pas évolué de la même manière en ce qui concerne les requêtes aux termes de la LNE qu'il l'a fait en ce qui concerne le congédiement injustifié au civil. Dans *Rinaldi v. Paragon Security*, 2017 TDPO 1370, le Tribunal a clairement indiqué qu'un requérant pouvait exercer à la fois un recours civil pour un préavis raisonnable et une requête distincte auprès du TDPO pour discrimination :

« [TRADUCTION] Il ne fait aucun doute qu'une personne a le droit d'intenter une action civile et de procéder également au dépôt d'une requête en matière de droits de la personne dans certaines circonstances. L'exemple le plus courant est celui d'une personne congédiée. La personne peut intenter une action civile pour congédiement injustifié en vue d'obtenir un préavis raisonnable et des dommages, et peut également présenter une requête en matière de droits de la personne alléguant que la discrimination était un facteur du congédiement. Ces deux procédures soulèvent des questions de droit et de fait différentes et offrent des réparations potentielles différentes (par. 12-13). »<sup>1</sup>

Le Tribunal pourrait élaborer une jurisprudence parallèle indiquant qu'il est généralement permis à un requérant d'obtenir une indemnité de cessation d'emploi sans risquer que sa requête devant le TDPO soit rejetée.

### **c) *Ellis c. Ontario (Solliciteur général)*, 2020 HRTO 748 (« *Ellis* »)**

Dans l'affaire *Ellis*, le Tribunal a rejeté la requête en raison d'une décision antérieure d'un gestionnaire de cas de la WSIB concernant le plan de retour au travail de la requérante. La requérante a fait appel de la décision du gestionnaire de cas et a déposé une requête auprès du TDPO en faisant valoir que l'employeur n'avait pas pris de mesures d'adaptation à son égard dans le cadre du processus de retour au travail.

La décision *Ellis* comporte deux aspects importants : le demandeur était en train de porter en appel la décision du gestionnaire de cas, et le Tribunal a conclu qu'un gestionnaire de cas de la WSIB avait la compétence nécessaire pour appliquer le *Code*.

Au par. 17 de la décision du TDPO, le Tribunal a fait remarquer que la requérante avait entamé le processus d'appel de la décision du gestionnaire de cas. Étant donné que la procédure de la WSIB était toujours en cours, le Tribunal aurait dû *ajourner* la requête au lieu de la *rejeter*. Le Tribunal n'explique pas pourquoi cela n'a pas été pris en considération.

Le Tribunal a clairement statué qu'une requête ne devrait pas être rejetée en vertu de l'article 45.1 lorsque l'autre procédure judiciaire est frappée d'appel. Dans l'affaire *Sardar c. Université d'Ottawa*, 2016 TDPO 304, le Tribunal a déclaré ce qui suit : « [TRADUCTION] le Tribunal ne devrait pas rejeter une requête aux termes du *Code*

---

<sup>1</sup> Le Tribunal a souscrit à ce raisonnement dans *Pham c. Dimpflmeier Bakery Ltd.*, 2018 TDPO 123.

sur la base d'une décision rendue dans une autre instance qui n'est pas définitive, par exemple lorsque l'autre décision fait l'objet d'un appel (par. 19). »

Dans l'affaire *Ellis*, le tribunal a également déterminé qu'un gestionnaire de cas de la WSIB avait compétence pour appliquer le *Code* (par. 12). Le Tribunal a cité deux décisions à l'appui de cette conclusion. Cependant, les décisions citées indiquent que le TASPAAAT a compétence pour appliquer le *Code*. Le TASPAAAT est un tribunal décisionnel indépendant ayant une expertise juridique. Par contraste, le gestionnaire de cas est un employé administratif qui est le premier point de contact pour une personne qui présente une réclamation à la WSIB.<sup>2</sup>

Dans le passé, le Tribunal a précisé le rôle approprié d'un gestionnaire de cas dans le processus de la WSIB. Dans l'affaire *Morrison c. 2042204 Ontario Inc.*, 2019 TDPO 259, le Tribunal a fait les observations suivantes au sujet des personnes ayant compétence pour appliquer le *Code* à la WSIB : « [TRADUCTION] En tant qu'employé de la WSIB, le gestionnaire de cas n'est pas un décideur entièrement indépendant. Toutefois, le requérant avait le droit d'interjeter appel au commissaire aux appels de la

WSIB, puis au Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, un organisme décideur indépendant ayant compétence pour appliquer le *Code* (par. 27).

### **III. Audiences sommaires aux termes de la règle 19A**

L'objet de la règle 19A est semblable à celui de la règle 21 des *Règles de procédure civile*, qui prévoit une motion pour jugement sommaire en matière civile. La règle 19A stipule ce qui suit :

« Le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, tenir une audience sommaire pour déterminer si une Requête doit être rejetée, en tout ou en partie, sous prétexte que la Requête, ou une partie de celle-ci, n'a aucune chance raisonnable d'être accueillie. »

Contrairement à son pendant en matière civile concernant le jugement sommaire, la règle 19A est devenue la source la plus fréquente de jurisprudence du TDPO en matière de rejet anticipé. Il est donc essentiel pour les praticiens d'acquérir une compréhension approfondie des audiences sommaires prévues par la règle 19A et de leurs principes fondamentaux.

#### **a) Le critère de la règle 19A**

---

<sup>2</sup> Dans une autre décision datant de 2020, le Tribunal a déterminé qu'un gestionnaire de cas avait compétence pour appliquer le *Code*, sans citer aucune autorité sous-jacente. Voir *Rockwell c. Laminacorr Industries Inc.*, 2020 TDPO 375, par. 19.

L'affaire *Dabic c. Windsor Police Service*<sup>3</sup> demeure toujours l'arrêt à suivre lors d'une audience sommaire aux termes de la règle 19A, qu'elle soit initiée par le TDPO ou demandée par un intimé.

[7] « [TRADUCTION] En général, une audience sommaire est ordonnée à un stade précoce du processus. Dans certains cas, l'intimé peut ne pas être tenu d'y répliquer. Dans d'autres cas, il est possible que l'intimé ait répliqué, mais que la divulgation de tous les documents potentiellement pertinents et la préparation des déclarations de témoins, qui ont généralement lieu après l'avis d'audience, n'aient pas encore eu lieu.

[8] Dans certains cas, la question soulevée à l'audience sommaire pourrait être de savoir, en supposant que toutes les allégations contenues dans la requête sont vraies, si elle a une chance raisonnable de succès. Dans de tels cas, l'audience sera généralement centrée sur l'analyse juridique et sur la question de savoir si les allégations du requérant peuvent raisonnablement être tenues comme constituant une violation du *Code*.

[9] Dans d'autres cas, l'audience sommaire pourrait être axée sur la question de savoir s'il existe une possibilité raisonnable que le requérant puisse prouver, par prépondérance de probabilités, que ses droits garantis par le *Code* ont été violés. Souvent, de tels cas porteront sur la question de savoir si le requérant est en mesure d'établir un lien entre un événement et les motifs sur lesquels il fonde sa requête. Il s'agit de déterminer s'il existe une possibilité raisonnable que la preuve dont dispose le requérant ou dont il peut raisonnablement disposer établit un lien entre l'événement et le motif de distinction illicite allégué.

[10] Lorsqu'il examine quels éléments de preuve sont raisonnablement accessibles au requérant, le Tribunal doit tenir compte du fait que, dans certains cas de discrimination alléguée, certains renseignements sur les motifs des mesures prises par un intimé sont connus de lui seul. La preuve liée aux motifs des mesures prises par un intimé peut parfois se faire par le processus de divulgation et par le contre-interrogatoire des personnes en cause. Le Tribunal doit déterminer s'il existe une possibilité raisonnable qu'une telle preuve puisse mener à une conclusion de discrimination. Toutefois, lorsqu'il n'y a aucune possibilité raisonnable qu'une telle preuve puisse permettre au requérant de prouver ses allégations par prépondérance des probabilités, la requête doit être rejetée lors de l'audience sommaire. »

L'affaire *Dabic* soulève deux éléments d'enquête lors de l'évaluation d'une perspective raisonnable de succès. Premièrement, il faut déterminer s'il y a clairement et manifestement des actes de discrimination fondés sur le *Code*, à la lecture des actes de procédure (l'« élément de présomption »). Deuxièmement, il faut déterminer si le requérant sera en mesure de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, une perspective

---

<sup>3</sup> 2010 TDPO 1994

raisonnable de succès sur la base de tous les éléments probants qu'il est en mesure d'invoquer (l'« élément lié à la preuve »).

### **b) *Dabic* - L'élément de présomption**

L'analyse de l'élément de présomption devrait être assez simple - lorsqu'il y n'existe pas de gestes clairs de discrimination fondée sur le *Code*, au-delà de la simple spéculation du requérant et de conjectures ou sentiments, croyances ou opinions purement subjectifs, la requête sera probablement rejetée.<sup>4</sup> En d'autres termes, le Tribunal n'a pas le pouvoir de remédier à une injustice générale.<sup>5</sup>

Il semble parfois que le TDPO, bien que de tenir pour acquis que les faits d'une demande sont tous vrais et qu'exiger du requérant qu'il invoque des éléments probants ne constituent pas des tâches identiques, confond ces éléments lorsqu'il détermine si une requête a une chance raisonnable de succès. Par exemple, dans *Palmer c. Commission de transport de Toronto*<sup>6</sup>, le Tribunal énonce le critère de l'absence de perspective raisonnable de succès comme suit : « [TRADUCTION] en tenant pour acquis que la version des événements du requérant est vraie, à moins qu'il n'y ait une preuve claire du contraire ».

À cet égard, les allégations du requérant liées à son handicap ont été rejetées, mais ses allégations fondées sur la race ont pu être poursuivies. La Commission a estimé que si le demandeur pouvait établir par son propre témoignage que les employés blancs avaient bénéficié d'un traitement et de mesures d'adaptation préférentiels par rapport aux employés noirs, alors on ne pouvait pas dire qu'il n'y avait aucune possibilité raisonnable que la requête soit accueillie.

### **c) *Dabic* - L'élément lié à la preuve**

L'élément lié à la preuve apparaît de façon constante dans l'analyse de l'absence de perspective raisonnable de succès qu'effectue le TDPO. En effet, dans de nombreux dossiers, les requérants n'ont pas gain de cause car ils sont incapables d'indiquer les éléments probants importants dont ils disposent ou peuvent raisonnablement disposer qui démontreraient un lien entre le traitement défavorable et le motif en vertu du *Code*, au-delà des sentiments ou perceptions du requérant à ce sujet.<sup>7</sup>

La preuve requise à ce stade n'est pas la même que celle requise à une audience sur le fond. Les audiences sommaires ont lieu bien avant la divulgation complète du processus des documents potentiellement pertinents. Souvent, l'audience sommaire fera l'objet de directives d'évaluation de la cause de la part du TDPO, avec des

---

<sup>4</sup> *Traore c. Resolve Recruit Inc.*, 2020 TDPO 856.

<sup>5</sup> *Forde c. Elementary Teachers' Federation of Ontario*, 2011 TDPO 1389.

<sup>6</sup> 2020 TDPO 977

<sup>7</sup> Voir *Aboagye c. Region of Peel – Human Services Housing Operations and Management Services Peel Living*, 2016 TDPO 1442, au par. 16.

directives sur les mesures que les parties doivent prendre avant l'audience, y compris en ce qui concerne la divulgation ou les déclarations de témoins.<sup>8</sup>

Les éléments de preuve dont la divulgation peut être ordonnée à ce stade seront beaucoup moins nombreux que ceux requis à une audience sur le fond après qu'ait eu lieu la divulgation des éléments potentiellement pertinents.

L'audience sommaire n'est pas non plus censée remplacer une audience sur le fond. Les constatations liées à la discrimination et l'évaluation des chances de réussite d'un requérant à prouver l'existence d'un lien avec le *Code* ne sont pas les objectifs de cette étape.<sup>9</sup>

En pratique, un requérant qui fait face à une audience sommaire devrait indiquer clairement s'il pourra présenter d'autres éléments de preuve lors de l'audience.

Voici une liste d'exemples non exhaustive :

- a. éléments probants en la possession d'un intimé au moment de l'audience sommaire et auxquels le requérant n'a pas accès<sup>10</sup>;
- b. éléments probants qui nécessiteront une évaluation de la crédibilité des témoins<sup>11</sup>;
- c. cas où, dans les dossiers liés à l'emploi, des allégations liées au rendement sont formulées et nécessitent une analyse plus approfondie;<sup>12</sup>
- d. dans les cas où un requérant est autrement en mesure d'indiquer clairement les types d'éléments probants sur lesquels il pourrait s'appuyer lors d'une audience sur le fond.<sup>13</sup>

#### **IV. Deux cas particuliers : *Elsin c. Juniper Networks Inc.*<sup>14</sup> et *Alli c. Region of Waterloo Public Health Department*<sup>15</sup>**

Malgré ce qui précède, il existe des cas récents d'audiences sommaires ou de rejets anticipés à la suite d'un AIRR qui suscitent des inquiétudes car ils s'éloignent de la jurisprudence établie du Tribunal. Ces dossiers font ressortir la nécessité pour les praticiens d'être prudents et de rédiger soigneusement leurs actes de procédure au nom des clients. Ces dossiers peuvent également indiquer un changement vers une approche moins indulgente du Tribunal à l'égard de certaines requêtes.

##### **a) *Elsin* – Évaluation de la discrimination**

---

<sup>8</sup> Règle 19A.2.

<sup>9</sup> *Saunders c. Roan International Inc.*, 2020 TDPO 861, au par. 21.

<sup>10</sup> *Didier c. Toronto Community Housing Corporation*, 2020 TDPO 934, au par. 27.

<sup>11</sup> *Baral c. Mackenzie Health Richmond Hill Hospital*, 2021 TDPO 29, au par. 18.

<sup>12</sup> *Bankuti c. One King West Hotel and Residence*, 2020 TDPO 866.

<sup>13</sup> *Collins c. Movati Athletic (Group) Inc.*, 2020 TDPO 849.

<sup>14</sup> 2020 TDPO 403.

<sup>15</sup> 2019 TDPO 1564.

L'affaire *Elsin*, contrairement aux principes applicables à l'audience sommaire établis ci-dessus, présente une approche analytique préoccupante de la part du TDPO. Dans l'affaire *Elsin*, le requérant était un homme racialisé parlant anglais avec un accent. Dans le passé, il avait été ingénieur principal avec plus de 18 ans d'expérience dans l'industrie technologique. L'un des intimés était un recruteur qui a approché le candidat sur LinkedIn pour une occasion d'emploi. Le requérant a effectué un contrôle préalable en ligne pour le poste, qui avait été administré par un tiers. Cela comprenait une vidéo de contrôle assortie d'une liste de questions prédéfinie.

Le demandeur estimait avoir bien répondu aux questions. Toutefois, à sa surprise, il a appris quelques jours plus tard que sa candidature avait été rejetée. Le requérant était certain que ses réponses étaient correctes et qu'il n'avait échoué qu'après avoir participé à la vidéo de contrôle, au cours de laquelle son origine ethnique et son accent avaient été révélés. Les intimés ont nié cette affirmation, affirmant qu'ils n'avaient jamais demandé à connaître l'origine ethnique du requérant et qu'ils n'en avaient jamais été informés. Ils ont déclaré qu'il n'avait pas été embauché parce qu'il ne répondait pas à certains critères techniques liés à XLT et JavaScript.

Le Tribunal a ordonné la tenue d'une audience sommaire. Le fait que le Tribunal en l'espèce ait traité et évalué la preuve présentée à l'audience suscite des inquiétudes.

Par exemple, le requérant soutenait que la vidéo de contrôle montrait clairement son âge et révélait son accent. À son avis, cela devait être le motif de la décision de l'intimé de ne pas l'embaucher. Cette explication exige à tout le moins un témoignage supplémentaire. Au lieu de cela, le TDPO a interrogé le requérant sur ses qualifications pendant l'audience sommaire et a conclu qu'il ne possédait pas les qualifications requises pour le poste. Il est allé jusqu'à dire qu'il « [TRADUCTION] appuierait la position du défendeur. »<sup>16</sup>

Aussi, le TDPO semblait tirer une conclusion de fait comme s'il s'agissait d'un audience sur le fond, au par. 24 : « [24] [TRADUCTION] J'accepte la position de l'individu intimé et celle de Step by Step, selon laquelle ils n'ont joué aucun rôle dans la décision de ne pas embaucher le requérant. Step by Step a recruté le requérant à titre de candidat potentiel et a fait les présentations à Juniper mais n'avait aucun rôle dans la vidéo de contrôle ni dans quelque processus de sélection. Le demandeur n'a pu présenter d'élément de preuve qui pourrait établir un lien entre

leurs actions et l'un ou l'autre des motifs du *Code* qu'il allègue. Il est clair qu'il a été choisi par l'individu intimé et Step-by-Step, et ce, malgré le fait que son CV indiquait son nom et son expérience étendue, ce qui laisse croire qu'il pourrait être une personne plus âgée, d'une ethnie non dominante. »

La question de savoir si une requête a une possibilité raisonnable de succès constitue un critère juridique. Le Tribunal peut évaluer si les allégations découlent de croyances ou de soupçons, comme il est indiqué ci-dessus. Il peut également évaluer s'il existe

---

<sup>16</sup> *Elsin*, par. 16.

des éléments de preuve auxquels le requérant peut recourir. En l'espèce, la cause d'un requérant qui se représente lui-même semble avoir été rejetée en raison de conclusions de fait en l'absence de divulgation ou de témoignages appropriés.

Bien que les allégations du demandeur aient pu être ténues à première vue, il est généralement admis dans la jurisprudence du TDPO que la discrimination fondée sur la race peut se produire de façon subtile et nuancée. Il est donc surprenant que le Tribunal ait choisi cette approche alors qu'il aurait pu être nécessaire de procéder à d'autres évaluations de la preuve lors d'une audience.

### **b) *Alli* – Quand une insulte sexiste ne constitue pas du harcèlement sexuel**

L'affaire *Elsin* lance un message aux praticiens, qui doivent s'assurer de se présenter à une audience sommaire suffisamment préparés et munis de la jurisprudence fondamentale sur son objet. L'affaire *Alli* lance un message distinct : assurez-vous que vos connaissances jurisprudentielles soient à jour concernant le(s) motif(s) de discrimination sélectionné(s) par votre client lorsque vous préparez une audience sommaire.

L'affaire *Alli* touche une question d'emploi et est fondée sur la race, la couleur, le harcèlement sexuel, l'état familial, l'état civil et les représailles. La requérante était une femme racialisée ayant de jeunes enfants. Elle a rapidement fait l'objet d'un examen de rendement après avoir commencé son emploi. Un jour, elle est devenue émotive devant sa collègue, qui a été nommée intimée à titre individuel dans la requête qui a suivi.

L'intimée à titre individuel, une gestionnaire, a réagi en faisant un commentaire inapproprié et absurde : « [TRADUCTION] *Même quand tu pleures, tu es toujours très belle. Chienne.* » Avec le temps, la requérante a également commencé à recevoir des commentaires selon lesquels elle devait « organiser sa vie de famille » après qu'elle n'ait pas pu venir travailler en raison de problèmes de garde d'enfants, à deux reprises. Elle a déposé une plainte interne en matière de droits de la personne qui n'a pas fait l'objet d'une enquête, puis a été congédiée peu après.

L'explication non discriminatoire de la société intimée était que la requérante avait été congédiée en raison de son mauvais rendement pendant sa période de probation. L'intimée à titre individuel a admis avoir fait le commentaire cité ci-dessus. Elle a cependant tenté d'expliquer qu'elle citait une chanson de John Legend et qu'elle a ensuite ajouté le mot « chienne » de manière facétieuse. Elle a également reconnu le caractère offensant du mot.

Bien que ses allégations fondées sur la race aient pu être entendues au motif que la discrimination raciale est subtile et nuancée, les allégations fondées sur l'état matrimonial, l'état familial et le harcèlement sexuel de la requérante ont été rejetées à l'audience sommaire. Selon le Tribunal, l'incident unique au cours duquel la requérante a été traitée de « chienne », bien qu'inapproprié, n'était pas suffisamment flagrant ou virulent pour constituer une violation du *Code*. Le vice-président a cité l'une de ses

décisions précédentes, *Gubrenko c. T.O.J. Empire Auto*, 2014 TDPO 1232, pour arriver à sa conclusion.

On peut soutenir que cette conclusion contredit la jurisprudence antérieure du TDPO. À plusieurs occasions, le Tribunal a conclu que l'utilisation du mot « chienne (*bitch*) » constituait de la discrimination fondée sur le sexe et qu'un seul de ces événements peut constituer un harcèlement sexuel, dépendant de sa gravité.<sup>17</sup> De plus, *Smith c. Menzies-Chrysler*<sup>18</sup> indique clairement que la discrimination fondée sur le sexe peut survenir entre des personnes qui s'identifient comme étant du même sexe – la dynamique homme-femme « traditionnelle » n'est pas une condition préalable à la constatation d'une discrimination pour ce motif.

Pour terminer, le Tribunal a fourni peu de précisions dans cette décision quant à la raison pour laquelle le commentaire selon lequel la requérante devrait « organiser sa vie familiale » n'équivalait pas à de la discrimination fondée sur l'état familial. Le Tribunal a noté que même si ce commentaire était « importun », il n'était pas en soi suffisamment grave pour constituer de la discrimination ou du harcèlement en vertu du *Code*. Encore une fois, cela est surprenant, puisque le lien avec l'état familial de la requérante est très clair dans le contenu du commentaire et que le commentaire a été formulé en réponse à des demandes de mesures d'adaptation fondées sur l'état familial.

## V. Pensées finales : tendances et alternatives

Nous constatons que le nombre d'AIIR augmente dans le cadre de la fonction de contrôle du TDPO. Anecdotiquement, les requérants semblent recevoir plus d'AIIR que par le passé. Cela correspond avec ce qu'on retrouve sur CanLII. Une comparaison a été effectuée entre les décisions du Tribunal, publiées sur CanLII, qui comprennent « Avis d'intention de rejeter une requête » pour janvier, février, mars et avril 2021, et les mêmes mois en 2020. Nous constatons que le nombre total de décisions publiées du TDPO qui contiennent les mots « Avis d'intention de rejeter la requête » varie comme suit :

- 23 % des décisions rapportées du TDPO en janvier 2021 par rapport à 22 % en janvier 2020;
- 45 % des décisions rapportées du TDPO en février 2021 par rapport à 12 % en février 2020;
- 20 % des décisions rapportées du TDPO en mars 2021 par rapport à 15 % en mars 2020;
- 36 % des décisions rapportées du TDPO en avril 2021 par rapport à 13 % en avril 2020.
- Pourcentage global de 2021 pour janvier-avril – 32 %
- Pourcentage global de 2020 pour janvier-avril – 16 %

Dans ces circonstances, il convient également de remarquer que les praticiens et les requérants ont une troisième option à défendre au-delà du processus AIIR ou d'une audience complète sur le fond : le Tribunal a le pouvoir de tenir une audience limitée sur le fond sur la question de savoir si un cas *prima facie* de discrimination peut être démontré.

---

<sup>17</sup> Voir *Costigane c. Nyood Restaurant & Bar*, 2015 TDPO 420 au par. 21, et voir *Knox-Heldmann c. 1818224 Ontario Ltd o/a Country Style Donut*, 2015 TDPO 1376, par. 42.

<sup>18</sup> 2009 TDPO 1936.

Cela est approprié lorsqu'il semble possible de lier un motif du *Code* à un traitement défavorable si les allégations sont prouvées, même s'il ne s'agit pas d'un lien très clair. Par exemple, le Tribunal a autorisé un requérant à poursuivre après une audience sommaire et un AIRR dans *Grange c. Toronto (City)*<sup>19</sup> au motif que ses allégations étaient fondées sur une discrimination systémique, et que les diverses allégations réunies révélaient une tendance au traitement discriminatoire intégré à la structure de l'organisation de l'intimé.

De l'avis du Tribunal, il est préférable que de tels cas, ainsi que toute question de procédure pertinente, soient examinés par un arbitre d'audience qui aurait l'avantage de prendre en considération tous les éléments de preuve dont disposent les deux parties.<sup>20</sup> Le Tribunal, en tout état de cause, a le pouvoir de tenir une audience initiale sur la discrimination *prima facie*, ce qui lui permettra de prendre une décision équitable sur le plan procédural avec tous les éléments de preuve dont il dispose - ce qu'il n'est pas en mesure de faire lorsqu'il détermine s'il faut rejeter une requête à un stade préliminaire.

## **VI. Conclusions et points à retenir pour les praticiens**

Comme le démontrent les décisions susmentionnées, le Tribunal peut se montrer imprévisible lorsqu'il rejette des requêtes dans le cadre d'une audience préliminaire de rejet anticipé. Les avocats des deux parties au processus de défense des droits de la personne doivent être pleinement préparés et en mesure de s'appuyer sur la jurisprudence fondamentale et des affaires analogues afin de contribuer pleinement à l'analyse factuelle et juridique du Tribunal.

Les avocats du côté du requérant doivent être particulièrement diligents lorsque les clients envisagent d'entreprendre des recours auprès de décideurs administratifs tels qu'un ANE ou un gestionnaire de cas de la WSIB. Bien que ces décisions administratives ne fournissent pas aux clients une analyse efficace du *Code*, elles peuvent tout de même être suffisantes pour rejeter une requête relative aux droits de la personne.

En outre, pour les avocats du côté des requérants qui déposent devant le TDPO des requêtes fondées sur une discrimination subtile ou systémique, il est impératif d'inclure tous les renseignements pertinents sur les preuves potentielles accessibles afin d'étayer ces allégations dans le but d'éviter un AIRR inutile ou une audience sommaire initiée par l'intimé. Il est primordial d'établir et d'articuler des liens clairs entre le traitement défavorable allégué et les motifs énoncés dans le *Code*, sur les faits et le droit.

Enfin, il convient de noter que, bien qu'en 2008, le système de contrôle des droits de la personne soit passé de la CODP au TDPO, la nature de cette fonction n'a jamais changé. Les audiences préliminaires en rejet anticipé du TDPO constituent un système de contrôle souvent utilisé et conçu pour signaler les cas qui sont, selon le TDPO, dépourvus de mérite et ne justifient pas l'utilisation des ressources limitées du TDPO.

<sup>19</sup> 2014 TDPO 633 au par. 59, confirmé lors du contrôle judiciaire : *City of Toronto c. Grange*, 2016 CSON 869.

<sup>20</sup> *Ibid*, au par. 39.

Il convient toutefois de se rappeler que, dans le contexte des affaires fondées sur la règle 19A, le seuil n'est pas particulièrement élevé et qu'une affaire, pour pouvoir progresser dans le processus décisionnel du TDPO, doit simplement dépasser le cadre de la conjecture et de la spéculation. Bien entendu, chaque cas doit être évalué compte tenu des circonstances qui lui sont propres. Toutefois, comme l'illustrent les décisions susmentionnées, il est préoccupant de constater que les pratiques, la procédure et les décisions du TDPO révèlent un certain degré d'incohérence et d'inconstance jurisprudentielles, surtout à la lumière des critères et des principes juridiques bien établis.

**Le nouveau système de contrôle :  
une étude des récentes audiences en rejet  
anticipé devant le Tribunal des droits de la  
personne de l'Ontario**

# Survol

- Décisions récentes rendues en vertu de l'article 45.1
- Décisions récentes rendues en vertu de la règle 19 A
- Discussion entre les panélistes

## Article 45.1

- Le Tribunal a le pouvoir discrétionnaire de rejeter une requête lorsque « le fond de la requête a été traité de façon appropriée dans une autre instance ».
- Il s'agit d'une évaluation au cas par cas
- Dans deux décisions récentes, le Tribunal a rejeté des requêtes en raison d'une décision administrative de bas niveau sur des questions juridiques connexes, mais non identiques.

## *Roberts c. Trillium Health Partners, 2020 TDPO 788*

- La requérante alléguait devant le TDPO avoir été licenciée en raison de son refus d'accepter un poste qu'elle ne pouvait pas occuper en raison de son invalidité
- La requérante a déposé une plainte en vertu de la *LNE* pour obtenir une indemnité de licenciement
- L'employeur a décidé de verser volontairement l'indemnité de licenciement
- L'ANE a déterminé que l'employeur « [TRADUCTION] n'a pas été en mesure d'établir entièrement sa position selon laquelle la requérante n'a pas besoin de mesures d'adaptation. »
- La requête devant le TDPO a été rejetée parce que l'ANE a « par nécessité » pris en compte les circonstances du licenciement dans sa décision sur l'indemnité de licenciement

## Commentaire

- Si l'affaire *Roberts* est retenue : tous les requérants dont l'indemnité légale de licenciement a été refusée risqueraient de ne pouvoir s'adresser au TDPO s'ils faisaient valoir leurs droits en vertu de la *LNE*.

## Commentaire

- *Way c. BridgeCo Foods Inc.*, 2017 TDPO 1465 :

L'ANE n'a abordé que la question de savoir si la conduite du requérant était « volontaire » au sens de la *LNE* et a ainsi exclu le requérant de l'indemnité de licenciement. L'ANE n'a pas abordé les questions soulevées, à savoir si l'intimé a fait défaut de prendre des mesures d'adaptation pour le handicap du requérant ou a licencié le requérant pour des motifs discriminatoires (par. 16).
- *Rinaldi c. Paragon Security*, 2017 TDPO 1370 :

« [TRADUCTION] Il ne fait aucun doute qu'une personne a le droit d'intenter une action civile et de présenter une requête en matière de droits de la personne dans certaines circonstances. L'exemple le plus commun est celui d'une personne congédiée. La personne peut intenter une action civile pour congédiement injustifié en vue d'obtenir des dommages-intérêts sous forme de préavis raisonnable et peut également présenter une requête en matière de droits de la personne alléguant que la discrimination a été un facteur dans le licenciement. Ces deux procédures soulèvent des questions de droit et de fait différentes et offrent des réparations potentielles différentes (par. 12-13). »

*Ellis c. Ontario (Solliciteur général), 2020 TDPO 748*

- Rejet de la requête devant le TDPO en raison de la décision d'un gestionnaire de cas de la WSIB
- Le requérant était en voie d'interjeter appel de la décision du gestionnaire de cas
- Le Tribunal a déterminé que le gestionnaire de cas de la WSIB avait compétence pour appliquer le *Code*

# Commentaire

- *Sardar c. Université d'Ottawa*, 2016 TDPO 304 :  
« [TRADUCTION] le Tribunal ne devrait pas rejeter une requête aux termes du *Code* sur la base d'une décision rendue dans une autre instance qui n'est pas définitive, par exemple lorsque l'autre décision fait l'objet d'un appel (par. 19). »
- *Morrison c. 2042204 Ontario inc.*, 2019 TDPO 259 :  
« [TRADUCTION] En tant qu'employé de la WSIB, le gestionnaire de cas n'est pas un décideur entièrement indépendant. Toutefois, le requérant avait le droit d'interjeter appel au commissaire aux appels de la WSIB, puis au Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, un organisme décideur indépendant ayant compétence pour appliquer le *Code* (par. 27).

# Règle 19A

- Le processus de « jugement sommaire » du TDPO et la source fréquente de jurisprudence
- Processus de prise de décision précoce ou préliminaire de deux façons :
  - Avis d'intention de rejeter la requête (AIRR) - lancé tôt par le TDPO avant la présentation de la requête
  - Demande de l'intimé en tout temps après le dépôt de la formule 2
    - Le demandeur devra répliquer
    - Le TDPO décide alors si une audience sommaire sera prévue ou non – si oui, il émet des directives d'évaluation de la cause, si non, il rend une décision de rejet de la requête qui n'a pas à être motivée
- Critère : la requête a-t-elle « une chance raisonnable d'être accueillie »?

# Arrêt principal : *Dabic c. Windsor Police*

« [TRADUCTION] [7] En général, une audience sommaire est ordonnée à un stade précoce du processus. Dans certains cas, l'intimé peut ne pas être tenu d'y répliquer. Dans d'autres cas, l'intimé a peut-être répondu, mais la divulgation de tous les documents potentiellement pertinents et la préparation des déclarations des témoins, qui ont généralement lieu après l'avis d'audience, n'auront pas encore eu lieu.

[8] Dans certains cas, la question soulevée à l'audience sommaire pourrait être de savoir, en supposant que toutes les allégations contenues dans la requête sont vraies, si elle a une chance raisonnable de succès. Dans de tels cas, l'audience sera généralement centrée

sur l'analyse juridique et sur la question de savoir si les allégations du requérant peuvent raisonnablement être tenues comme constituant une violation du Code.

[9] Dans d'autres cas, l'audience sommaire pourrait être axée sur la question de savoir s'il existe une possibilité raisonnable que le requérant puisse prouver, par prépondérance de probabilités, que ses droits garantis par le Code ont été violés. Souvent, de tels cas porteront sur la question de savoir si le requérant est en mesure d'établir un lien entre un événement et les motifs sur lesquels il fonde sa requête. Il s'agit de déterminer s'il existe une possibilité raisonnable que la preuve dont dispose le requérant ou dont il peut raisonnablement disposer établit un lien entre l'événement et le motif de distinction illicite allégué.

[10] Lorsqu'il examine quels éléments de preuve sont raisonnablement accessibles au requérant, le Tribunal doit tenir compte du fait que, dans certains cas de discrimination alléguée, certains renseignements sur les motifs des mesures prises par un intimé sont connus de lui seul. La preuve liée aux motifs des mesures prises par un intimé peut parfois se faire par le processus de divulgation et par le contre-interrogatoire des personnes en cause. Le Tribunal doit déterminer s'il existe une possibilité raisonnable qu'une telle preuve puisse mener à une conclusion de discrimination. Toutefois, lorsqu'il n'y a aucune possibilité raisonnable qu'une telle preuve puisse permettre au requérant de prouver ses allégations par prépondérance des probabilités, la requête doit être rejetée lors de l'audience sommaire. »

# Comprendre *Dabic*

1. Y a-t-il, à la lecture des actes de procédure, une violation claire du *Code*, en supposant que tous les faits allégués sont vrais?
2. Existe-t-il des éléments de preuve sur lesquels le requérant peut s'appuyer afin de prouver un lien entre un traitement défavorable et un motif du *Code* ?

## Points clés

- Le tribunal n'a pas le pouvoir de remédier à l'injustice générale (*Forde c. Elementary Teachers' Federation*)
- Il doit présumer que tous les faits exposés dans les actes de procédure sont vrais à moins de preuve claire du contraire (*Palmer c. Toronto Transit Commission*)
- Les perceptions ou les croyances sincères du requérant ne suffisent pas à établir un lien avec le *Code* (*Aboyage c. Region of Peel*)
- Toutefois, à cette étape, le Tribunal NE DOIT PAS tirer de conclusions réelles sur le fond en matière de discrimination, ni démontrer à quel point un requérant aura ou n'aura pas gain de cause (*Saunders c. Roan International*)
- Les questions liées à la crédibilité ou l'existence de perspectives factuelles qui diffèrent peuvent indiquer que l'audience au fond est plus appropriée (*Girdharrie c. Cardinal Fasteners*)

## *Elsin c. Juniper Networks*, 2020 TDPO 403

- Rejet d'un dossier fondé sur la race lors d'une audience sommaire
- Le requérant (un homme racialisé) alléguait qu'on lui avait refusé une possibilité d'emploi après que l'intervieweur eut vu sa race à l'écran et entendu son accent
- Le Tribunal a tiré des conclusions de fait inhabituelles pour une audience sommaire
- Il a également rendu des décisions sur le bien-fondé de la question de savoir si de la discrimination s'était effectivement produite
- La discrimination fondée sur la race pouvant être subtile et nuancée (*Pieters c. Peel Law Association*), il est surprenant que cette approche ait été adoptée plutôt que de renvoyer l'affaire pour procéder à d'autres évaluations de la preuve

# *Alli c. Region of Waterloo Public Health Department, 2019 TDPO 1564*

- Affaire soulevant des questions liées à la race, la couleur, le harcèlement sexuel, l'état familial, l'état matrimonial et les représailles
- La requérante était une femme racialisée avec de jeunes enfants qui a reçu des commentaires d'une collègue de travail, comme « [TRADUCTION] « Même quand tu pleures, tu es toujours très belle. Chienne ». La collègue lui a également dit qu'elle avait besoin d'organiser sa vie de famille
- A été congédiée peu après le dépôt d'une plainte interne en matière de droits de la personne
- À l'audience sommaire, les allégations fondées sur la race ont été autorisées à être entendues
- L'état matrimonial, l'état familial et le harcèlement sexuel ont tous été rejetés
- Selon le Tribunal, « Chienne (*bitch*) » *n'équivalait pas à une insulte sexiste; il a cité l'une des décisions précédentes du vice-président à ce sujet (Gubrenko c. TOJ Empire Auto)*

## Commentaire – *Alli*

- La conclusion sur le harcèlement sexuel contredit la jurisprudence antérieure – *Costigane c. Nyood Restaurant & Bar*
- La discrimination fondée sur le sexe peut survenir entre des personnes qui s'identifient comme étant du même sexe - *Smith c. Menzies Chrysler*
- La raison pour laquelle le commentaire selon lequel la requérante devrait « organiser sa vie familiale » ne suffisait pas pour constituer de la discrimination fondée sur l'état familial n'est pas claire

# Questions

- Que doit garder à l'esprit l'avocat du requérant pour les clients qui souhaitent exercer d'autres recours juridiques?
- Quels petits conseils donneriez-vous aux avocats pour qu'ils puissent anticiper un éventuel AIRR ou une audience sommaire?
- Quels petits conseils donneriez-vous à l'avocat qui doit répliquer à un AIRR ou se préparer pour une audience sommaire?
- Quels sont les types de cas les plus courants où l'article 45.1 est invoqué?
- Si vous êtes confronté à un cas où un avis de rejet fondé sur l'article 45.1 est émis, quels sont les conseils que vous donnez et la jurisprudence que vous citez pour vous assurer que l'affaire puisse se poursuivre?

Inscrivez-vous à notre liste de diffusion,  
suivez-nous sur Twitter, aimez-nous sur  
Facebook

[Services for Indigenous people](#)

[Accessibility and Equity](#)

[Media](#)

[Links](#)

[Privacy Statement](#)

Human Rights Legal Support Centre



[Subscribe to our mailing list](#)

[Follow @HRlegalhelp](#)

[Find us on !\[\]\(c2ecea60f1990c304f36f34e0bfaef4d\_img.jpg\)](#)

## Coordonnées du CAJDP

Centre d'assistance juridique en  
matière de droits de la personne

Tél. : 416-597-4900

Sans frais : 1-866-625-5179

ATS : 416-416-597-4903

ATS sans frais : 1-866-612-8627

[www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)