



Canadian
human rights
commission

Commission
canadienne des
droits de la personne

Questions préliminaires Fiche d'information

PARAGRAPHE 41(1) DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA
PERSONNE

Direction générale des services des plaintes

Introduction

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi) n'oblige **pas** la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) à traiter toutes les plaintes. L'article 41(1) de la Loi énumère les situations dans lesquelles la Commission peut décider de ne pas traiter une plainte. Ce sont les **questions préliminaires**. Vous pouvez lire l'article 41(1) de la Loi ici : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-4.html>

Nous évaluerons les questions préliminaires soulevées par la partie mise en cause dans leur formulaire de réponse **après** la médiation (si la médiation n'aboutit pas à une résolution).

Liste des questions préliminaires

| | |
|---|----|
| Introduction | 1 |
| La partie plaignante a accès à un processus de règlement des griefs ou à une autre procédure d'examen | 2 |
| La partie plaignante n'a pas suivi un processus de règlement des griefs ou une autre procédure d'examen disponible | 2 |
| La partie plaignante a accès à une procédure prévue par une autre loi fédérale | 5 |
| La partie mise en cause est soumise à une réglementation provinciale ou territoriale | 7 |
| La partie plaignante n'était pas légalement présent au Canada | 10 |
| La discrimination a eu lieu à l'extérieur du Canada et la personne qui l'a subie n'était pas un citoyen canadien ou un résident permanent | 10 |
| La mauvaise partie mise en cause est nommé dans la plainte | 11 |
| La discrimination n'est pas suffisamment grave ou la Loi n'offre que peu ou pas de remède utile | 13 |
| La plainte ne décrit pas un acte discriminatoire | 15 |
| Il n'y a pas de lien avec un motif de discrimination dans la Loi | 15 |
| Les allégations de la plainte ont déjà été traitées dans le cadre d'une autre procédure | 17 |
| La partie plaignante a déjà réglé les allégations de sa plainte | 19 |
| La plainte est déposée dans le but de harceler ou d'intimider la partie mise en cause ou dans un autre but inapproprié | 20 |
| La plainte a été déposée après le délai d'un an | 21 |
| Des parties de la plainte ont été déposées après le délai d'un an | 21 |

La partie plaignante a accès à un processus de règlement des griefs ou à une autre procédure d'examen

- ou -

La partie plaignante n'a pas suivi un processus de règlement des griefs ou une autre procédure d'examen disponible

La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte déposée par la partie plaignante qui dispose d'un processus de règlement des griefs ou d'une autre procédure d'examen qui lui est raisonnablement accessible et qui peut traiter les allégations contenues dans sa plainte. [art. 41(1)(a) de la Loi].

Cela signifie que la Commission peut refuser de traiter une plainte, si elle détermine :

- qu'il existe une autre procédure (p. ex. règlement des griefs, plainte pour harcèlement, etc.), et
- que l'autre procédure est « raisonnablement accessible ».

Si la Commission décide qu'une partie plaignante doit compléter (« épuiser ») un autre processus de règlement des griefs ou une autre procédure d'examen, la partie plaignante doit soulever toutes ses allégations de droits de la personne et essayer d'obtenir une décision finale dans l'autre procédure.

Après qu'une décision finale a été prise dans l'autre procédure, la partie plaignante peut demander à la Commission d'examiner sa plainte s'il estime que l'autre procédure n'a pas abordé les questions relatives aux droits de la personne. À ce moment-là, la Commission décidera si les allégations de la plainte ont été traitées par le processus de règlement des griefs ou par une autre procédure d'examen. [article 41(1)(d) de la Loi]

Si la partie plaignante estime que l'autre procédure ne lui est plus raisonnablement accessible, il peut demander à la Commission d'examiner sa plainte. La Commission déterminera si l'autre procédure n'est plus accessible. Si la Commission décide que l'autre procédure est toujours accessible, elle peut exiger que la partie plaignante continue à utiliser cette procédure. Si la Commission décide que l'autre procédure n'est pas accessible, elle décidera quel rôle, le cas échéant, la partie plaignante a joué dans ce résultat.

Si l'autre procédure n'est plus accessible parce que la partie plaignante n'a pas utilisé ou complété l'autre procédure, y compris en choisissant de retirer son grief, la Commission peut décider de ne pas traiter la plainte. [art. 42(2) de la Loi].

La Commission peut également refuser de traiter une plainte si la partie plaignante utilise une autre procédure, mais ne soulève pas ses allégations relatives aux droits de la personne. [art. 42(2) de la Loi].

Veillez indiquer votre position quant à l'existence ou non d'un autre processus de règlement des griefs ou d'une procédure d'examen pour la partie plaignante. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. Existe-t-il une autre procédure accessible à la partie plaignante qui pourrait répondre aux allégations soulevées dans cette plainte? Indiquez ce qu'est la procédure.
2. Si la partie plaignante a recours à l'autre procédure, joignez une copie du document utilisé pour entamer la procédure et toute décision qui a déjà été prise (p. ex., le grief).
3. Si la partie plaignante n'utilise pas l'autre procédure, expliquez pourquoi.
 - a. L'autre procédure est-elle toujours accessible à la partie plaignante?
 - b. La partie mise en cause : Confirmez-vous que vous ne vous opposerez pas à ce que la partie plaignante utilise l'autre procédure, même si le délai est dépassé?
4. Expliquez l'autre procédure :
 - a. Qui sont les décideurs?
 - b. Quels sont les différents niveaux ou les différentes étapes?
 - c. Si le décideur est un employé de la partie mise en cause, est-il indépendant ou éloigné de la situation dont se plaint la partie plaignante?
 - d. Le décideur a-t-il une formation ou une expertise dans le domaine des droits de la personne?
 - e. Le décideur a-t-il l'autorité pour décider des questions relatives aux droits de la personne? Veuillez inclure une copie des sections pertinentes de la convention collective ou de la politique qui interdisent la discrimination et le harcèlement, ainsi que la section qui définit ces termes.
 - f. L'autre procédure comporte-t-elle une clause de représailles? Dans l'affirmative, veuillez fournir une copie des sections pertinentes de la convention collective ou de la politique qui interdisent les représailles pour avoir utilisé l'autre procédure.
5. Si l'autre procédure ne peut pas traiter toutes les questions soulevées dans cette plainte, veuillez expliquer pourquoi et quelles questions ne peuvent pas être traitées (p. ex., la discrimination systémique)?

6. Énumérez les types de remèdes que l'autre procédure peut offrir et qui permettraient de résoudre les questions soulevées dans cette plainte :
 - a. Si la plainte allègue une discrimination systémique, les remèdes potentiels pourraient-ils aborder ces questions?
 - b. Si la plainte allègue une politique ou une pratique discriminatoire, les mesures correctives potentielles pourraient-elles résoudre ce problème?
 - c. Veuillez inclure une copie des sections pertinentes de la convention collective, de la politique et/ou de la législation qui décrivent les recours disponibles par l'entremise du processus de règlement des griefs ou autre procédure d'examen.

L'autre procédure n'est plus accessible?

7. Existait-il une autre procédure à la disposition de la partie plaignante qui aurait pu répondre aux allégations soulevées dans cette plainte, mais qui n'a pas été utilisée ou qui n'a pas abouti?
 - a. Quelle était l'autre procédure?
 - b. Quelles allégations n'ont pas été soulevées dans l'autre procédure?
 - c. Pourquoi l'autre procédure n'est-elle plus accessible?
 - d. L'autre procédure aurait-elle pu fournir un remède qui aurait résolu les allégations soulevées dans cette plainte, si cela était justifié?
8. Existe-t-il des preuves qui démontrent que la partie plaignante était au courant de l'autre procédure?
9. La partie plaignante est-elle seule responsable du fait qu'elle n'a pas utilisé ou terminé l'autre procédure?
10. La partie plaignante : Pourquoi n'avez-vous pas utilisé ou terminé l'autre procédure?

La partie plaignante a accès à une procédure prévue par une autre loi fédérale

Dans de nombreux cas, les personnes peuvent régler leurs différends en matière de droits de la personne en vertu d'une loi fédérale autre que la Loi . La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte, si le Parlement a créé une autre procédure d'examen en vertu d'une autre loi fédérale qui est plus appropriée pour examiner les allégations soulevées dans la plainte. [art. 41(1)(b) de la Loi]

La Commission doit examiner si l'autre procédure est ou non « plus appropriée » pour traiter les allégations soulevées dans la plainte.

Si la Commission décide qu'une autre procédure est plus appropriée, la partie plaignante doit soulever toutes ses allégations relatives aux droits de la personne et tenter d'obtenir une décision finale dans le cadre de cette autre procédure.

Une fois qu'une décision finale a été reçue dans l'autre procédure, si la partie plaignante estime que la procédure n'a pas répondu à ses allégations en matière de droits de la personne, il peut demander à la Commission d'examiner sa plainte. À ce moment-là, la Commission décidera si les questions relatives aux droits de la personne ont déjà été traitées dans le cadre de l'autre procédure. [article 41(1)(d) de la Loi]

Veillez indiquer votre position quant à l'existence ou non d'une procédure en vertu d'une autre loi fédérale pour traiter cette plainte. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. Existe-t-il une autre procédure accessible à la partie plaignante qui pourrait répondre aux allégations soulevées dans cette plainte? Indiquez ce qu'est la procédure.
 - a. Quelle loi fédérale est concernée?
2. Si la partie plaignante utilise l'autre procédure, joignez une copie du document utilisé pour lancer la procédure et toute décision déjà prise.
3. Si la partie plaignante n'utilise pas l'autre procédure, expliquez pourquoi.
 - a. L'autre procédure est-elle toujours accessible à la partie plaignante?
 - b. Partie mise en cause : Confirmez-vous que vous ne vous opposerez pas à ce que la partie plaignante utilise l'autre procédure, même si le délai est dépassé?
4. Expliquez l'autre procédure :
 - a. Qui sont les décideurs?
 - b. Quels sont les différents niveaux ou les différentes étapes?
 - c. Si le décideur est un employé de la partie mise en cause, est-il indépendant ou éloigné de la situation dont se plaint la partie plaignante?
 - d. Le décideur a-t-il une formation ou une expertise dans le domaine des droits de la personne?
 - e. Le décideur a-t-il l'autorité pour décider des questions relatives aux droits de la personne? Si oui, veuillez expliquer.
5. Si l'autre procédure ne peut pas traiter toutes les questions soulevées dans cette plainte, veuillez expliquer pourquoi et quelles questions ne peuvent pas être traitées (p. ex., la discrimination systémique)?
6. Énumérez les types de remèdes que l'autre procédure peut offrir et qui permettraient de résoudre les questions soulevées dans cette plainte :
 - a. Si la plainte allègue une discrimination systémique, les remèdes potentiels pourraient-ils aborder ces questions?
 - b. Si la plainte allègue une politique ou une pratique discriminatoire, les mesures correctives potentielles pourraient-elles résoudre ce problème?
 - c. Quels remèdes, le cas échéant, bénéficieraient directement à la partie plaignante?
7. Expliquez pourquoi l'autre processus est, ou n'est pas, plus approprié pour traiter cette plainte qu'une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*?

La partie mise en cause est soumise à une réglementation provinciale ou territoriale

Le Canada partage les compétences (autorité légale) entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux sur la base de la Loi constitutionnelle de 1867. Selon l'article 2 de la Loi, la Commission n'a compétence que sur les questions fédérales.

La Commission ne peut pas traiter une plainte si la partie mise en cause n'est pas sous réglementation fédérale (sous compétence fédérale). [art. 41(1)(c) de la Loi]

Voici quelques exemples d'employeurs et de prestataires de services relevant de la compétence fédérale :

- ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral
- banques à charte
- aéroports et transport aérien
- transport maritime et navigation (y compris le chargement et le déchargement des navires)
- stations de télévision et de radio
- télécommunications
- transport interprovincial et international de marchandises ou de passagers par route, chemin de fer ou traversier
- extraction et traitement de l'uranium
- stockage et manutention des grains

Pour savoir si la Commission a le pouvoir de traiter une plainte, elle doit déterminer si la partie mise en cause relève de la compétence fédérale ou provinciale/territoriale. Cela signifie qu'il faut examiner la nature, les opérations et les activités quotidiennes régulières de la partie mise en cause.

Normalement, les relations de travail et d'emploi (y compris les droits de la personne) sont réglementées par les provinces. Si les activités normales et quotidiennes de la partie mise en cause relèvent de la compétence fédérale, les questions de droits de la personne liées à l'emploi relèveraient de la compétence fédérale. Par exemple, si les employés ou l'équipement du défendeur traversent régulièrement les frontières provinciales ou nationales, alors la partie mise en cause sera très probablement soumise à la réglementation fédérale. La Commission aura également compétence sur une plainte si les activités de la partie mise en cause sont essentielles aux opérations d'un employeur fédéral ou d'un fournisseur de services fédéral.

Dans certains cas, un employeur ou une organisation sous réglementation provinciale ou territoriale aura une unité de travail ou une division précise qui réalise des activités essentielles aux opérations d'un employeur fédéral ou d'un fournisseur de services fédéral. Dans ces cas, cette unité pourrait être soumise à la compétence fédérale

La Commission ne refusera de traiter une plainte que s'il est clair et évident qu'elle relève d'une réglementation provinciale ou territoriale.

Plaintes relatives aux gouvernements des Premières nations et aux organismes des Premières nations

En général, les gouvernements des Premières nations relèvent de la compétence fédérale. Certaines Premières nations autonomes ont conclu un accord avec le gouvernement fédéral qui modifie la question de savoir si leurs actions relèvent de la compétence fédérale.

Les organismes gérés par les gouvernements des Premières nations (p. ex., les écoles, les soins de santé, etc.) peuvent relever de la compétence fédérale ou provinciale/territoriale. Il importe peu que le gouvernement de Première nation soit réglementé par le gouvernement fédéral. Pour décider si la loi fédérale ou provinciale/territoriale sur les droits de la personne s'applique, la Commission doit examiner la nature, le fonctionnement et les activités quotidiennes régulières de l'organisme. La source d'autorité de l'activité de l'organisme aidera à déterminer si l'activité est de compétence fédérale ou provinciale/territoriale. Si la Loi sur les Indiens ou un traité est la source d'autorité, la plainte sera de compétence fédérale.

Plaintes relatives aux services bancaires

Seul le gouvernement fédéral a compétence sur les « banques » et « l'incorporation des banques ». Les activités qui sont liées aux activités bancaires, mais qui ne sont pas considérées comme telles, comme les cartes de crédit, les assurances et les valeurs mobilières, ne sont pas réglementées au palier fédéral.

La Commission n'a la compétence que pour accepter les plaintes contre les institutions financières qui figurent dans les annexes I, II ou III de la Loi sur les banques.

- Cliquez pour consulter l'annexe I : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/b-1.01/page-98.html#h-1274969>
- Cliquez pour consulter l'annexe II : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/b-1.01/page-99.html#h-1274979>
- Cliquez pour consulter l'annexe III : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/b-1.01/page-100.html#h-1274987>

Veillez indiquer votre position quant à savoir si cette plainte relève ou non du droit provincial ou territorial. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. La partie mise en cause est-elle une entité unique (p. ex. une entreprise privée de camionnage interprovincial) ou une unité distincte d'une plus grande organisation (p. ex. un système de transport en commun appartenant à une ville et fonctionnant à l'échelle interprovinciale)?
2. Quelles sont les activités quotidiennes régulières de la partie mise en cause?
3. Si la partie mise en cause est un gouvernement de Première Nation ou une organisation autochtone, d'où lui vient l'autorité d'exercer l'activité mentionnée dans la plainte? Par exemple, si le gouvernement d'une Première nation gère une école, son autorité découle-t-elle de la Loi sur les Indiens?
4. Si la partie mise en cause est une entreprise de transport, ses employés ou son équipement voyagent-ils régulièrement entre les provinces et/ou territoires, ou à l'extérieur du Canada?
5. Si les activités de la partie mise en cause font partie intégrante ou sont essentielles à un employeur ou à un fournisseur de services sous réglementation fédérale, alors la partie mise en cause, ou une unité fonctionnellement distincte de la partie mise en cause, sera sous compétence fédérale.
 - a. Quelle est la nature de la relation entre la partie mise en cause et l'employeur fédéral ou le fournisseur de services qu'il sert?
 - b. Quelle est l'importance du travail effectué par la partie mise en cause pour l'entité fédérale? Par exemple, la partie mise en cause fournit-il un service qui est essentiel à l'entité fédérale?
 - c. Quelle est l'importance du travail effectué au nom de l'entité fédérale pour la partie mise en cause?
6. La partie plaignante a-t-elle déposé essentiellement la même plainte contre la partie mise en cause auprès de l'organisme provincial ou territorial des droits de la personne (l'autre organisme des droits de la personne)?

Plaintes relatives aux services bancaires

La partie mise en cause est-elle répertoriée comme une banque dans l'annexe I ou II de la Loi sur les banques ou comme une banque étrangère autorisée dans l'annexe III de la Loi sur les banques?

La partie plaignante n'était pas légalement présent au Canada

- ou -

La discrimination a eu lieu à l'extérieur du Canada et la personne qui l'a subie n'était pas un citoyen canadien ou un résident permanent

Si, au moment de la discrimination :

- La partie plaignante n'était pas légalement présent au Canada [art. 40(5) de la Loi],
ou
- elle a eu lieu à l'extérieur du Canada et la partie plaignante n'était pas citoyen ou résident permanent [art. 40(5) de la Loi],

la Commission n'a pas d'autorité (« compétence ») sur la plainte. [art. 41(1)(c) de la Loi]

Veillez indiquer votre position quant à savoir si la partie plaignante était légalement présent au Canada ou si la discrimination a eu lieu à l'extérieur du Canada et que la personne qui l'a subie n'était pas un citoyen canadien ou un résident permanent. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. Quel était le statut juridique de la partie plaignante au Canada au moment de la discrimination présumée?
 - a. Par exemple, la partie plaignante est-elle un citoyen canadien, un résident permanent, un ressortissant étranger, etc.?
2. Si la discrimination présumée s'est produite à l'extérieur du Canada, la personne qui en a été victime était-elle un citoyen canadien ou une personne ayant obtenu le statut de résident permanent au Canada?
3. Si la discrimination alléguée s'est produite au Canada et qu'il s'agit d'un acte discriminatoire, une personne est-elle identifiable comme victime au sens des articles 5, 8, 10 ou 12?

La mauvaise partie mise en cause est nommé dans la plainte

Pour que la Commission ait compétence sur une plainte relative à l'emploi ou aux services, la partie mise en cause doit être soit un employeur, soit un fournisseur de services au sens de la Loi. S'il est clair et évident que la partie mise en cause n'emploie pas ou n'a pas fourni un service à la partie plaignante, la Commission n'a pas l'autorité (« compétence ») pour traiter la plainte. [art. 41(1)(d) de la Loi]

Selon les allégations de la plainte et les renseignements disponibles, cette question préliminaire est soulevée pour les raisons suivantes :

- il n'est pas clair que la partie mise en cause nommé dans cette plainte était dans une « relation d'emploi » avec la partie plaignante, **ou**,
- il n'est pas clair que la partie mise en cause était le fournisseur de services. Il est également possible que les renseignements disponibles suggèrent qu'un autre employeur ou une autre organisation pourrait être le bon défendeur.

Veillez indiquer votre position quant à savoir si la partie mise en cause nommé par la partie plaignante est la partie mise en cause approprié aux allégations de cette plainte. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. La partie mise en cause: Si ce n'est pas déjà fait, veuillez indiquer le nom de l'organisation contre laquelle vous pensez que la plainte devrait être déposée (le tiers). Expliquez pourquoi vous pensez que la plainte doit être déposée contre ce tiers.
2. Si les allégations sont vraies, la partie mise en cause nommé dans la plainte pourrait-elle être tenu responsable de la discrimination alléguée? Veuillez expliquer.
3. La partie mise en cause nommé dans la plainte est-elle en mesure d'y remédier? Le tiers est-il en mesure de remédier à la plainte? Veuillez expliquer.
4. Est-il nécessaire que la partie mise en cause nommé dans la plainte participe au processus de plainte afin de remédier à la plainte, si elle est prouvée?

Plaintes liées à l'emploi

1. Quels sont les rapports hiérarchiques officiels entre la partie plaignante et la partie mise en cause désigné et/ou le tiers?
 - a. Par exemple, qui a embauché la partie plaignante ou refusé son emploi? Qui a fixé les normes d'embauche en fonction desquelles la partie plaignante a été jugé?
2. Qui contrôle l'environnement de travail de la partie plaignante, sa charge de travail, sa relation de travail ou d'emploi, et dirige par ailleurs les activités de la partie plaignante?
 - a. Par exemple, qui fixe les heures de travail, les conditions de travail, gère les attentes en matière d'emploi et met en œuvre les politiques du lieu de travail? Qui peut être considéré comme « le patron »? Qui signe les chèques de salaire de la partie plaignante et supervise les questions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux?
3. La partie mise en cause ou le tiers tire-t-il un avantage des efforts de la partie plaignante (p. ex., le produit du travail)?

Plaintes non liées à l'emploi

1. Qui a fourni le service demandé par la partie plaignante? À qui la partie plaignante s'attendait-il à avoir affaire lorsque le service a été demandé?
2. Quelle était la nature de la relation entre la partie mise en cause et le tiers? Par exemple, y a-t-il eu un contrat entre la partie mise en cause et le tiers en ce qui concerne les services demandés par la partie plaignante?
3. La partie mise en cause a-t-elle maintenu un contrôle sur la prestation de services par le tiers, ou le tiers a-t-il agi en sa propre capacité? Par exemple, la partie mise en cause a-t-elle maintenue un contrôle sur la facturation, les horaires ou en exigeant l'utilisation de certains outils ou techniques?

La discrimination n'est pas suffisamment grave ou la Loi n'offre que peu ou pas de remède utile

La Commission et la Loi ne peuvent pas toujours s'attaquer aux comportements qui causent des blessures, de la détresse ou de la contrariété. La Loi vise à protéger des droits individuels d'une importance vitale. Elle ne s'applique pas à toutes les situations dans lesquelles une personne se sent injustement traitée. Même si la discrimination présumée est couverte par la Loi, la Commission peut refuser de la traiter. La Loi qualifie ces plaintes de « frivoles ». [art. 41(1)(d) de la Loi]. Il s'agit d'un terme juridique. Dans ce cas, cela signifie que la Loi n'offre que peu ou pas de remède utile.

Ce ne sont pas toutes les infractions à la Loi qui donneront lieu à un renvoi devant le Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal). Parfois, la discrimination n'est pas suffisamment grave pour que la Commission traite la plainte. Par exemple, la discrimination peut avoir eu lieu, mais n'avoir entraîné qu'un inconfort mineur (p. ex., la partie plaignante a subi un léger retard dans l'obtention d'un service, mais n'en a pas été privé).

Dans d'autres cas, la Loi n'offre que peu ou pas de remède utile. Par exemple, même si les allégations sont vraies, le Tribunal ne peut pas ordonner une mesure corrective pour résoudre le problème (p. ex., délivrer un visa d'immigration).

La Loi prévoit des règles concernant les types de remèdes que le Tribunal peut ordonner. Le Tribunal peut ordonner à la partie mise en cause:

- De fournir les droits, les possibilités ou les privilèges dont la partie plaignante a été privé en raison de la discrimination (exemple : promotion).
- De verser à la partie plaignante une partie ou la totalité de la perte de salaire ou des dépenses qu'il a subies en raison de la discrimination. Cela ne comprend pas les frais juridiques.
- De verser à la partie plaignante une indemnité pour un préjudice moral jusqu'à un maximum de 20 000 \$.
- De payer la partie plaignante jusqu'à un maximum de 20 000 \$ si la partie mise en cause s'est comporté de manière délibérée ou inconsidéré.
- De payer des intérêts sur toute récompense financière.
- De consulter la Commission pour apporter des changements à ses politiques ou pratiques.
- De prendre des mesures pour mettre fin à une pratique discriminatoire.
- De prendre des mesures pour empêcher une pratique discriminatoire à l'avenir.

Le Tribunal ne peut pas ordonner au défendeur :

- De payer les honoraires d'avocat de la partie plaignante.
- De s'excuser.
- De congédier une autre personne.

Plaintes relatives aux voyages aériens internationaux

Au Canada, la *Loi sur le transport aérien* limite la responsabilité des compagnies aériennes en cas d'incidents survenant lors de voyages aériens internationaux. Cette loi ne permet aux passagers de recevoir des dommages pécuniaires que pour des incidents survenus lors de voyages aériens internationaux et ayant entraîné la mort ou des blessures corporelles. Les passagers des compagnies aériennes ne peuvent pas recevoir de compensation monétaire pour la douleur, la souffrance, les difficultés, les désagréments ou la discrimination en vertu de la loi.

Veillez indiquer votre position concernant les recours possibles pour la partie plaignante et/ou la gravité de la discrimination présumée. Répondez aux questions suivantes dans le cadre de votre poste.

1. Les préoccupations soulevées dans cette plainte affectent-elles d'autres personnes que la partie plaignante?
 - a. La plainte soulève-t-elle des préoccupations qui sont importantes pour le grand public (intérêt public)?
 - b. Les politiques ou pratiques de la partie mise en cause ont-elles permis de traiter d'autres personnes (de la même race, du même sexe, du même déficience, etc. que la partie plaignante) de la même manière?
2. La discrimination présumée s'est-elle produite sur une période de temps ou s'agissait-il d'un seul incident?
3. Quel préjudice avez-vous subi en raison de la discrimination alléguée?
4. La partie mise en cause a-t-elle fait quelque chose pour aborder les problèmes de la plainte ou y remédier? Veuillez expliquer.
5. Quels remède demandez-vous à la partie mise en cause?

Plaintes relatives aux voyages aériens internationaux

6. Quels remèdes, autres que l'argent, recherchez-vous? Pourquoi?

La plainte ne décrit pas un acte discriminatoire

- ou -

Il n'y a pas de lien avec un motif de discrimination dans la Loi

La Commission ne peut pas toujours examiner les actions qui causent des blessures, de la détresse ou de la contrariété. La Loi est conçue pour protéger certains droits individuels. Elle ne s'applique pas à toutes les situations injustes. Même si la discrimination faisant l'objet d'une plainte est couverte par la Loi, la Commission peut refuser de la traiter.

La Commission ne peut examiner que les plaintes qui se produisent dans certaines situations [art. 5 à 14.1 de la loi] **et** qui sont liées à un motif de discrimination dans la Loi [art. 3 de la loi].

Si une plainte ne remplit pas ces deux conditions, la Commission n'est pas habilitée à la traiter. La Loi qualifie ces plaintes de « frivoles ». [art. 41(1)(d) de la Loi] Il s'agit d'un terme juridique. Dans ce cas, cela signifie que la plainte ne remplit pas les conditions minimales requises pour que la Commission soit habilitée à la traiter.

Veillez indiquer votre position quant à savoir si la plainte n'indique pas de lien avec un motif ou ne décrit pas une pratique discriminatoire. Répondez à l'une des deux questions suivantes ou aux deux dans le cadre de votre poste.

1. Expliquez pourquoi vous pensez que le comportement présumé est ou n'est pas couvert par une ou plusieurs des pratiques discriminatoires décrites aux articles 5 à 14.1 de la Loi. Quels sont les faits qui étayent votre conviction?
2. Expliquez pourquoi vous pensez que la discrimination alléguée est **ou** n'est pas liée à un ou plusieurs des motifs de discrimination énumérés à l'article 3 de la Loi. Quels sont les faits qui étayent votre conviction?
3. Existe-t-il une base raisonnable pour croire que le traitement négatif pourrait être lié à l'un des motifs de discrimination? Veuillez expliquer.

NOTE 1 : Un « motif raisonnablement fondé » exige qu'il y ait suffisamment de renseignements pour persuader la Commission qu'il existe un lien entre l'action dénoncée dans la plainte et un motif. Pour cela, il ne suffit pas de déclarer que l'action était discriminatoire.

NOTE 2 : Le lien avec un motif ne peut souvent être déterminé qu'après une évaluation des détails de la plainte. Cela est particulièrement vrai pour les plaintes concernant la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique de la partie plaignante. Il doit être clair et évident qu'il n'existe aucun lien ou aucune pratique permettant à la Commission de décider de ne pas traiter une plainte.

Plaintes relatives à la législation (une loi)

1. Veuillez décrire la loi (la législation) que les employés de la partie mise en cause appliquaient dans la situation impliquant la discrimination alléguée. Veuillez indiquer les sections précises de la loi.
2. Expliquez-en quoi cette plainte concerne ou non l'application non discrétionnaire d'une loi fédérale (législation).
3. Expliquez comment les employés de la partie mise en cause ont appliqué la Loi. Quel est, le cas échéant, le pouvoir discrétionnaire de la partie mise en cause dans l'application de la section précise de la Loi?

Les allégations de la plainte ont déjà été traitées dans le cadre d'une autre procédure

La Commission peut refuser de traiter une plainte si les allégations qu'elle contient ont été, ou auraient pu être, traitées dans le cadre d'une autre procédure de plainte ou de règlement des griefs. [art. 41(1)(d) de la Loi]

La Commission considère que ces plaintes sont « vexatoires » au sens de l'article 41(1)(d) de la Loi. Il s'agit d'une interprétation juridique qui n'est pas liée à l'utilisation quotidienne du mot « vexatoire ».

La Commission a le pouvoir (la « compétence ») d'appliquer la Loi. Comme de nombreux autres décideurs. Souvent, il y a plus d'une procédure qui peut traiter les questions de droits de la personne. Par exemple, la partie plaignante peut déposer un grief syndical et une plainte pour atteinte aux droits de l'homme sur les mêmes allégations. Dans certains cas, il serait injuste pour la partie mise en cause de devoir répondre aux mêmes allégations dans plus d'une procédure.

Veillez indiquer votre position quant à savoir si une autre procédure a déjà traité les allégations de droits de l'homme dans la plainte. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. Une décision finale a-t-elle été prise dans le cadre d'une autre procédure?
 - a. Indiquez l'autre procédure.
 - b. Joignez une copie du document utilisé pour lancer l'autre procédure et une copie de toutes les décisions prises dans le cadre de cette procédure. Par exemple, s'il y a plus d'un niveau, veuillez fournir une copie de la décision prise à chaque niveau.
2. La partie plaignante a-t-elle terminé tous les examens ou tous les appels possibles de la décision?
3. Si la plainte allègue une discrimination systémique, comment le remède a-t-il abordé ces questions?
4. Si la plainte allègue une politique ou une pratique discriminatoire, comment le remède a-t-il abordé cette question?
5. Questions sur le processus et le(s) décideur(s) :
 - a. Quels étaient les différents niveaux / différentes étapes de la procédure?
 - b. Y avait-il différents décideurs à chaque niveau / étape du processus? Qui étaient les décideurs?
 - c. Les décideurs étaient-ils des employés de la partie mise en cause, et si oui, étaient-ils indépendants ou éloignés de la situation dont se plaint la partie plaignante?
 - d. Les décideurs avaient-ils une formation ou une expertise dans le domaine des droits de la personne?
 - e. D'où le décideur tient-il son autorité pour décider des questions relatives aux droits de la personne? Veuillez expliquer.

La partie plaignante a déjà réglé les allégations de sa plainte

La Loi ne peut pas être utilisée pour éviter une obligation légale valide.

La Commission peut refuser de traiter une plainte lorsque les questions soulevées dans la plainte ont été traitées par une autre procédure. Cela inclut les plaintes qui ont été réglées et celles pour lesquelles des décharges ont été signées. Selon les circonstances, l'article 41(1)(d) de la loi qualifie ces plaintes de « vexatoires » ou « entachées de mauvaise foi ».

Veillez indiquer votre position quant à l'existence d'un accord signé entre les parties qui règle les allégations de la plainte. Répondez aux questions suivantes et fournissez les documents demandés dans le cadre de votre poste.

1. Un règlement a-t-il été négocié sur les mêmes questions que celles qui sont soulevées dans cette plainte?
 - a. Quelles questions ont été réglées? Si certaines questions n'ont pas été réglées, la partie plaignante aurait-elle pu soulever ces questions pour qu'elles soient prises en compte lors de la négociation du règlement? Pourquoi n'ont-elles pas été soulevées et/ou prises en compte?
 - b. La plainte relative aux droits de la personne comprend-elle des allégations qui se sont produites après le règlement? Veuillez fournir des détails et des dates.
2. Les parties ont-elles signé une décharge dans le cadre du règlement?
 - a. Veuillez fournir une copie de la décharge. Si la décharge est dans le règlement lui-même, veuillez expurger tous les autres aspects du règlement.
 - b. La décharge concerne-t-elle, ou envisage-t-elle, des faits et des questions identiques ou similaires à ceux allégués dans la plainte, y compris des questions potentielles relatives aux droits de la personne?
3. La partie plaignante a-t-elle bénéficié d'une représentation juridique (un avocat ou un parajuriste), de la possibilité de demander un avis indépendant ou de l'avis d'un représentant syndical lors de la négociation du règlement et/ou de la signature de la décharge?
4. Apparaît-il que la partie plaignante a librement consenti à la négociation du règlement et à la signature de la décharge? Sur quelle base faites-vous cette affirmation? **La partie plaignante** : Si vous prétendez que vous avez été contraint ou forcé de signer le règlement ou la décharge, sur quelle base faites-vous cette déclaration?
5. La partie plaignante a-t-elle un problème lié à une déficience qui a eu un impact sur sa capacité à consentir librement au règlement?

Si la plainte allègue une discrimination systémique, le règlement a-t-il permis de remédier à ces questions?

La plainte est déposée dans le but de harceler ou d'intimider la partie mise en cause ou dans un autre but inapproprié

La Loi ne peut être utilisée pour se soustraire à une obligation légale valide ou pour nuire à une organisation ou un individu ou les harceler.

La Commission peut refuser de traiter les plaintes lorsqu'il est clair et évident qu'elles ont été déposées à des fins inappropriées ou malhonnêtes. La Loi qualifie ces plaintes de plaintes d'« entachées de mauvaise foi ». [art. 41(1)(d) de la Loi]

Veillez indiquer votre position quant à savoir si cette plainte a été déposée de mauvaise foi. Répondez aux questions suivantes dans le cadre de votre poste.

1. Est-il clair et évident que la plainte a été déposée dans une tentative délibérée d'éviter, de retarder ou de faire échouer un contrat ou une autre obligation légale? Si oui, veuillez fournir des faits pour étayer votre réponse.
2. Est-il clair et évident que la partie plaignante a adopté une conduite inappropriée ou malhonnête (p. ex., fraude ou fausse déclaration) pour tromper ou induire en erreur délibérément la partie mise en cause ou la Commission? Si oui, veuillez fournir des faits pour étayer votre réponse.
3. Est-il clair et évident que la plainte a été déposée par malice ou vindicte (p. ex., par rancune, mauvaise volonté, hostilité ou vengeance) afin de nuire à la partie mise en cause financièrement ou d'une autre manière? Si oui, veuillez fournir des faits pour étayer votre réponse.
4. Y a-t-il des renseignements indiquant que la partie plaignante a déposé cette plainte pour embêter, embarrasser ou harceler la partie mise en cause? Si oui, veuillez fournir des faits pour appuyer votre réponse.

NOTE : Le seuil pour démontrer la mauvaise foi est très élevé. Il faut une preuve indiscutable de l'intention malveillante d'ennuyer, de harceler, d'embarrasser ou de nuire d'une autre manière à la partie mise en cause.

La plainte a été déposée après le délai d'un an

- ou -

Des parties de la plainte ont été déposées après le délai d'un an

La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte si elle a été déposée plus d'un an après le dernier acte de discrimination présumé. La Commission peut également décider de ne pas traiter des allégations précises qui se sont produites il y a plus d'un an. Cela peut se produire lorsque ces allégations sont distinctes et indépendantes des allégations qui ont eu lieu il y a moins d'un an. [article 41(1)(e) de la Loi]

Une plainte n'est considérée comme déposée que lorsque la Commission reçoit une plainte sous une forme acceptable. Cela signifie que si la partie plaignante contacte la Commission avant le délai d'un an, mais ne fournit pas suffisamment de renseignements pour permettre à la Commission d'accepter la plainte, celle-ci peut décider de ne pas la traiter.

Il existe deux circonstances dans lesquelles la Commission peut décider de traiter une plainte même si elle a été déposée plus d'un an après le dernier acte de discrimination présumé.

La première est celle où la partie plaignante a été empêché de déposer sa plainte dans le délai d'un an pour des raisons indépendantes de sa volonté. Dans cette situation, la partie plaignante doit expliquer :

- i. La situation qui l'a empêché de déposer sa demande dans un délai d'un an.
- ii. Pourquoi la situation était-elle hors de son contrôle et quelles mesures ont été prises pour en réduire l'impact?
- iii. Comment les circonstances ont-elles pu l'empêcher de déposer sa demande dans l'année?
- iv. Quelles actions ont-elles été entreprises depuis la dernière date de discrimination jusqu'au dépôt de la plainte, pour montrer qu'il avait toujours l'intention de déposer une plainte?

La seconde est celle où la partie plaignante a été empêché de déposer sa plainte dans le délai d'un an, parce qu'il n'a découvert la discrimination que plus tard. Dans cette situation, la partie plaignante doit déposer sa plainte dans un délai d'un an après avoir appris que le traitement négatif a pu être discriminatoire.

NOTE 1 : Choisir de ne pas déposer une plainte avant d'avoir reçu « toutes les preuves » (p. ex., une demande de l'AIPRP) **n'est pas** une raison valable pour déposer une plainte plus d'un an après la dernière date de discrimination.

NOTE 2 : Choisir de ne pas déposer une plainte jusqu'à ce qu'une autre procédure (p. ex. un processus de règlement des griefs) soit terminée **n'est pas** une raison valable pour déposer une plainte plus d'un an après la dernière date de discrimination.

Veillez indiquer votre position quant à savoir si cette plainte a été déposée plus d'un an après la dernière date de discrimination ou pourquoi la Commission devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour l'accepter quand même. Répondez aux questions suivantes dans le cadre de votre poste.

1. Quelle est la dernière date de la discrimination présumée?
2. Si la partie plaignante affirme qu'il y a eu plus d'un acte de discrimination, les actes antérieurs sont-ils liés au dernier acte? Les actes sont-ils séparés et indépendants les uns des autres, ou font-ils partie d'un schéma continu?
3. La partie plaignante : À quelle date avez-vous communiqué pour la première fois avec la Commission au sujet des allégations contenues dans votre plainte?
4. Les allégations de cette plainte soulèvent-elles une question d'importance pour le grand public (intérêt public)? Dans l'affirmative, quelle est la question d'importance? Veuillez fournir des détails. Par exemple, la plainte soulève-t-elle un nouveau problème juridique ou la discrimination présumée a-t-elle un impact sur un grand nombre de personnes?
5. Un avocat, un parajuriste ou un syndicat a-t-il représenté la partie plaignante au moment où la discrimination présumée s'est produite ou pendant l'année qui a suivi? Quand la partie plaignante s'est-elle fait représenter?
6. La capacité de la partie mise en cause à défendre la plainte sera-t-elle sérieusement compromise, par exemple parce que des documents ont été détruits ou que des témoins clés sont décédés, si la plainte est maintenue? Si oui, quels sont les documents ou qui sont les témoins, et comment seraient-ils essentiels pour répondre à la plainte?
7. S'il s'est écoulé plus d'un an entre le dernier acte de discrimination présumé et le dépôt de la plainte, quelles sont les raisons de ce retard (c.-à-d., veuillez expliquer pourquoi la plainte a été déposée après le délai d'un an)?

Si le retard est lié à une situation indépendante de la volonté de la partie plaignante

- a. La partie plaignante : Quelle est la raison pour laquelle vous n'avez pas pu déposer cette plainte dans un délai d'un an? Veuillez fournir des détails.
- b. La partie plaignante : En quoi la raison pour laquelle vous avez été empêché de déposer votre dossier était-elle indépendante de votre volonté? Quelles mesures avez-vous prises pour réduire l'impact sur votre capacité à déposer une plainte?
- c. La partie plaignante : Quel a été l'impact global de ces circonstances sur vos activités quotidiennes? Par exemple, avez-vous pu participer à d'autres activités pendant l'année, comme aller au travail, faire du sport, aller à des rendez-vous et/ou partir en vacances?
- d. La partie plaignante a-t-elle porté sa plainte dans une autre procédure entre la dernière date de la discrimination présumée et le dépôt de cette plainte?
- e. La partie plaignante : Disposez-vous de documents ou d'autres preuves attestant que le retard est lié à une situation indépendante de votre volonté? Si oui, veuillez fournir ces documents. Veuillez noter : Cette documentation doit expliquer pourquoi vous n'avez pas pu déposer votre plainte dans l'année qui a suivi le dernier acte de discrimination présumé.

Si le retard est lié à la déficience de la partie plaignante

- f. En quoi la déficience de la partie plaignante a-t-elle été un facteur de retard dans le dépôt de la plainte? Veuillez fournir des détails.
- g. La déficience de la partie plaignante l'a-t-elle empêché de déposer une plainte auprès de la Commission dans l'année qui a suivi le dernier acte de discrimination présumé?
- h. La partie plaignante était-elle incapable de vivre de manière indépendante, de travailler et/ou de gérer ses affaires dans l'année qui a suivi le dernier acte de discrimination présumé?
- i. La partie plaignante a-t-elle poursuivi sa plainte dans le cadre d'une autre procédure au cours de l'année qui a suivi le dernier acte de discrimination présumé, ou était-elle incapable de le faire pour des raisons liées à sa déficience?
- j. La partie plaignante : Disposez-vous de documents ou d'autres preuves attestant que le retard est lié à votre déficience? Par exemple, une note du médecin ou une lettre d'un conseiller. Si oui, veuillez fournir ces documents. Veuillez noter : Cette documentation doit expliquer pourquoi vous n'avez pas pu déposer votre plainte dans l'année qui a suivi le dernier acte de discrimination présumé.

Si le retard est lié à une découverte récente

Le retard est-il attribuable au fait que la partie plaignante a récemment découvert que les actions de la partie mise en cause étaient discriminatoires? Si oui, veuillez fournir des détails sur le moment où la partie plaignante a découvert que les actions de la partie mise en cause étaient discriminatoires. Expliquez également pourquoi la partie plaignante n'a pas soupçonné que les actes étaient discriminatoires à ce moment-là.