12 avril 2016

Commission ontarienne des droits de la personne

« La croyance : Prévenir la discrimination fondée sur la croyance »

**********AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ********

LE PRÉSENT DOCUMENT CONTIENT UNE TRANSCRIPTION PRÉLIMINAIRE BRUTE, SANS CORRECTION, PROVENANT DU FICHIER DE SORTIE DU LOGICIEL DE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL. CETTE TRANSCRIPTION N'EST PAS UN COMPTE RENDU TEXTUEL ET N'A PAS ÉTÉ RELUE. CETTE TÂCHE EST FACTURÉE EN SUS. CE FICHIER EST SUSCEPTIBLE DE CONTENIR DES ERREURS. POUR TOUTE CLARIFICATION, VEUILLEZ VOUS ADRESSER AU(X) CONFÉRENCIER(S).

Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

IL EST INTERDIT DE COPIER OU DE DIFFUSER CETTE TRANSCRIPTION SANS AUTORISATION ÉCRITE DU BUREAU OU DU SERVICE ASSURANT POUR VOUS LE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL ASSISTÉ PAR ORDINATEUR. ENFIN, CETTE TRANSCRIPTION NE PEUT PAS ÊTRE UTILISÉE DEVANT UN TRIBUNAL.
**********AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ*******

>> Nancy : Bonjour et bienvenue au webinaire en direct consacré aujourd'hui à la prévention de la discrimination fondée sur la croyance.
Je m'appelle Nancy Maben et je fais partie de l'équipe responsable du perfectionnement professionnel au sein de l'Association des professionnels en ressources humaines (APRH).

Avant de commencer la présentation, et pour donner plus de temps aux retardataires pour se connecter, je voudrais attirer votre attention sur quelques-uns de nos programmes de PP.

Le mercredi 13 avril et le jeudi 2 juin, retrouvez Mike Mendal, spécialiste de la programmation neurolinguistique, ainsi qu'un groupe de professionnels en RH chevronnés, à l'occasion d'un sommet sur la transformation des RH. Ce sommet d'une journée examinera leur évolution en tant que partenaires opérationnels stratégiques dont le rôle ponctuel a pris une dimension stratégique dans le but de créer des stratégies de ressources humaines permettant d'obtenir des résultats, en combinant un sens aigu des affaires avec une connaissance approfondie des RH. À la fin du sommet, un

tirage au sort effectué parmi tous les participants permettra d'attribuer des billets d'avion gratuits, avec prise en charge de l'hébergement, pour San Francisco, San Diego, Orlando ou Las Vegas. Inscrivez-vous avant le 22 avril au tarif de 325 dollars, et économisez 100 dollars. Le lundi 25 avril, l'APRH diffusera un webinaire visant à définir le handicap aux termes du *Code des droits de la personne*. Suite à une décision récente du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario qui considère une fausse couche comme un handicap aux termes du *Code des droits de la personne*, ce webinaire se penchera sur la définition du handicap aux termes du *Code* et examinera les décisions récentes pour permettre aux participants de mieux comprendre ce qui constitue un handicap et quelles sont les

difficultés qu'éprouvent les professionnels en RH en matière d'accommodement d'un handicap au travail. Les mercredi 27, jeudi 28 et vendredi 29 avril, participez au nouveau programme de l'APRH menant à un certificat en matière d'inclusion des LGBTQ au travail (« LGBTQ Workplace Inclusion Certificate »). Il est clair que l'inclusion des lesbiennes, des gais et des personnes transgenres présente bien des avantages. Des études ont prouvé que l'inclusion des LGBTQ est profitable pour les entreprises et les organismes, et qu'elle renforce la participation des employés. Ce programme de trois jours menant à un certificat inclut une présentation des enjeux de l'inclusion des LGBTQ, explique comment créer un milieu de travail positif pour le personnel et les clients LGBTQ, et donne des

exemples concrets en matière d'inclusion des transgenres. Pour obtenir des détails sur ces programmes et d'autres programmes de PP, consultez notre site Web sur www.hrpa.ca/professionaldevelopment.

Si vous rencontrez des difficultés techniques, envoyez un courriel à HRPA.CA et/ou signalez-le en utilisant le volet Q et R qui apparaît à l'écran. Nous essaierons de traiter le plus grand nombre de questions possible dans le temps qui nous est imparti. Vous pouvez télécharger la présentation en cliquant sur le lien figurant à l'écran dans le volet des ressources. Enfin, nous accordons une grande importance à votre rétroaction. Prenez quelques minutes pour remplir l'enquête qui vous sera adressée par la suite.

Pour les personnes qui en ont

besoin, le code de recertification sera fourni à la dernière question de cette enquête. C’est avec grand plaisir que je vais maintenant vous présenter le conférencier qui interviendra aujourd’hui, Bob Sherman.

Bob Sherman occupe le poste d’analyste principal des politiques à la Commission ontarienne des droits de la personne. Sa tâche principale consiste à collaborer avec des organismes pour les inciter à évoluer sur la question des droits de la personne.

Dans le cadre de ses affectations les plus récentes, il a travaillé pendant près de six années dans le domaine de l’accessibilité pour les personnes handicapées, au sein du ministère du Procureur général de l’Ontario et de la Direction générale de l’accessibilité pour l’Ontario. Avant cela, Bob a exercé comme

intervenant en ressources humaines spécialisé dans les droits de la personne, ce qui consistait notamment à élaborer des politiques de la fonction publique de l'Ontario en matière d'accommodement des employés ayant un handicap, ainsi que de discrimination au travail et de prévention du harcèlement.

Bob a également une expérience dans les domaines des relations de travail, du recrutement et de la planification des ressources humaines.

Il a fourni de nombreux conseils et dispensé de nombreuses formations dans l'ensemble de ces domaines à des intervenants en ressources humaines et à des chefs des RH.

Dora Nipp, spécialiste de la gestion des changements et de l'éducation en droits de la personne à la CODP, animera la séance aux côtés de Bob.

Bienvenue Dora.

>> Dora : Bonjour.

Sachez, au nom de la Commission ontarienne des droits de la personne, que nous sommes ravis de coparrainer ce webinaire sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance.

Commençons par un sondage rapide… qui va s’afficher sur votre écran dans un instant.

Pour répondre, il vous suffit de cliquer sur les boutons radio. Je publierai ensuite les résultats.

Nous avons estimé qu’il serait intéressant d’en savoir plus sur la composition du groupe de participants présents aujourd’hui.

Participez-vous à ce webinaire à titre :

d’employé(e);

d’employeur/employeuse;

de fournisseur/fournisseuse de services;

de fournisseur/fournisseuse de

logements;

d’avocat(e)/de parajuriste;

d’étudiant(e);

à un autre titre ou juste parce que

le sujet vous intéresse?

Je vais vous donner les résultats

dans quelques instants.

>> Bob : Pour le moment, nous

avons 37 p. 100 de participants qui

se déclarent et s’identifient comme

des employés. Les employeurs

représentent 37 p. 100. Les

pourcentages continuent d’évoluer

un peu. Les fournisseurs de services

représentent 6 ou 7 p. 100, les

avocats et parajuristes, 5 p. 100, et

14 p. 100 des participants sont

présents à un autre titre ou parce

que le sujet les intéresse.

>> Dora : La représentation est

bonne.

Au cours de ce webinaire sur la

prévention de la discrimination

fondée sur la croyance, Bob se

penchera sur la responsabilité des employeurs, à qui il incombe de reconnaître, de prévenir et d'enrayer la discrimination fondée sur la croyance au travail.

Bob vous donnera un aperçu de la politique de la Commission ontarienne des droits de la personne et expliquera quelles sont les différentes formes de discrimination fondée sur la croyance et en quoi consistent l'obligation d'accommodement et la spiritualité autochtone.

À la fin de sa présentation, Bob répondra à vos questions.

Vous pouvez utiliser le volet Q et R pour poser vos questions.

Bob, à vous la parole.

>> Bob : Merci Dora. La politique – un instant s'il vous plaît.

La *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance* de 1996 a été

intégralement révisée et mise à jour.

Entre 2012 et 2015, la Commission ontarienne des droits de la personne a mené des consultations dans toute la province sur les droits de la personne relatifs à la croyance.

Il s’agissait de la plus vaste consultation jamais effectuée par la CODP.

Nous avons recueilli le point de vue de plus de 2 000 particuliers et groupes concernés par le sujet dans le cadre de groupes de discussion, de dialogues communautaires, d’ateliers et d’une enquête publique en ligne.

La plupart de ces contributions figurent dans notre *Rapport de recherche et de consultation sur les droits de la personne et la croyance* de 2014, ainsi que dans les nombreux documents de discussion qui nous ont été remis et publiés en

2012.

Tous ces documents sont disponibles sur le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Nous avons appris que les gens font face à un éventail d'obstacles fondés sur leur croyance.

Ceux-ci sont souvent dus à l'incapacité des organismes de prendre des mesures d'adaptation ou de conception inclusive en matière d'emploi et de services qui permettraient aux personnes ayant des convictions et des pratiques diverses en matière de croyance de participer pleinement à la société.

Nous avons également entendu parler de formes de harcèlement et de discrimination plus ouvertes et directes, ne constituant ni de la discrimination subtile, ni un désavantage par inadvertance, et se caractérisant par un mélange de

désavantages liés à la foi, de racisme et de xénophobie, qui sont parfois à l'origine du traitement préjudiciable et de la discrimination dont font l'objet certaines personnes.

La section « Toile de fond » de la politique nous aide à comprendre les facteurs sociaux et historiques qui sous-tendent la discrimination fondée sur la croyance dans l'Ontario actuel.

La Commission ontarienne des droits de la personne définit les désavantages liés à la foi comme « le reflet d'une idéologie qui impartit aux gens des valeurs, convictions et comportements et leurs attribue des différences et inégalités fondamentales, méritant ou non le respect et la dignité, selon la religion ou les convictions ».

Les désavantages liés à la foi se distinguent des simples préjugés ou

de l’intolérance en ce qu’ils peuvent agir à plusieurs niveaux, notamment individuel, institutionnel, culturel et sociétal.

En la matière, nous avons notamment constaté que d’aucuns ont de plus en plus tendance à considérer, de façon caricaturale, que toutes les personnes de confession religieuse sont rétrogrades, bigotes, irrationnelles et/ou intolérantes.

Nous avons aussi noté une prévalence et une acceptation sociale croissantes de l’islamophobie en Ontario, qui a parfois contribué à nourrir ce sentiment antireligieux.

Ces constatations ont recoupé nos propres recherches montrant que les musulmans constituent la communauté de croyance la plus surreprésentée dans le cadre des plaintes pour discrimination fondée sur la croyance qui sont déposées

auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario : plus de 30 p. 100 de toutes les requêtes concernent cette communauté alors que moins de 5 p. 100 de la population ontarienne est musulmane. Les différences en termes de religion et de croyance sont racialisées – c'est-à-dire qu'on leur attribue une signification raciale qui peut notamment se fonder sur des stéréotypes racistes et xénophobes à peine voilés.

En règle générale, plus la pratique religieuse d'une personne diffère de la « norme » perçue – par exemple si elle est exprimée publiquement plutôt que vécue en privé – plus elle risque de faire l'objet d'une désapprobation sociale.

Parlons un peu de la politique.

La politique nous rappelle tout l'historique de la discrimination fondée sur la croyance en Ontario.

Dans un passé pas si lointain, pour être un « bon Canadien », il fallait, pour citer le spécialiste des sciences religieuses, David Seljak, « être un bon chrétien ».

L'un des objectifs de notre politique est de contribuer à faire en sorte que nous évitions de répéter les erreurs du passé et que nous supprimions définitivement la discrimination fondée sur la croyance en Ontario, pour que les personnes adhérant à une croyance – et celles qui n'en ont pas – ne se sentent pas obligées de cacher leur identité ou de renier leurs convictions profondes dans le seul but de participer, au même titre que les autres, à la vie sociétale et institutionnelle de la province.

En outre, la politique établit le cadre législatif des mesures de protection des droits de la personne fondés sur la croyance.

Ce cadre inclut les droits et responsabilités énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, qui a primauté – autrement dit, préséance – sur toutes les autres lois provinciales de l'Ontario.

La politique examine l'impact de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la législation internationale sur les droits de la personne, qui établissent des normes et des obligations dont la législation et la politique de l'Ontario en matière de droits de la personne doivent tenir compte.

Procédons à un petit sondage.

>> Dora : Merci Bob.

Êtes-vous d'accord ou non avec l'affirmation suivante : « La croyance peut se définir de différentes façons »?

>> Bob : Pour l'instant, l'écrasante majorité des participants est

d’accord avec cette affirmation :
96 p. 100 ou 97 p. 100 sont
d’accord pour dire que la croyance
peut se définir de différentes façons.
>> Dora : Bob, vos explications
sont les bienvenues.
>> Bob : Merci Dora. La diapositive
suivante arrive dans une seconde.
Qu’est-ce donc que la croyance? La
Commission ontarienne des droits
de la personne ne fournit pas de
définition « définitive » de la
croyance. Ceci s’explique en partie
par la nature diverse et évolutive
des systèmes de convictions et des
formes de discrimination connexes
en Ontario.
Toutefois, la nouvelle politique décrit
certaines des caractéristiques
essentielles dont on considère
qu’elles constituent une croyance.
La politique décrit les cinq
caractéristiques principales d’une
croyance, mais il n’est pas

nécessaire qu'elles soient toutes présentes pour qu'un système de convictions soit considéré comme une croyance aux termes du *Code*. Premièrement, une croyance est sincère, profonde et adoptée de façon volontaire. Deuxièmement, elle est intégralement liée à l'identité de la personne et à la façon dont cette personne se définit et s'épanouit au plan spirituel. Troisièmement, elle constitue un système de convictions qui est à la fois exhaustif et fondamental, et régit la conduite et les pratiques de la personne. Quatrièmement, une croyance a habituellement un « lien » quelconque avec une organisation ou une communauté professant un système commun de convictions, ou une connexion à une telle communauté. Enfin, elle aborde les questions ultimes de l'existence humaine, dont les idées sur la vie,

son sens, la mort et l'existence ou non d'un Créateur et/ou d'un ordre d'existence supérieur ou différent. La croyance fait partie des motifs protégés par le *Code des droits de la personne*, au même titre que la race, le handicap ou le sexe, car il s'agit d'un élément profondément ancré et intrinsèquement constitutif de l'identité d'une personne. Même si de nombreuses personnes estiment que la religion et la croyance sont une simple question de « choix » qu'il est facile de changer, la Cour suprême du Canada a reconnu que la croyance est « modifiable uniquement à un prix inacceptable du point de vue de l'identité personnelle ». En effet, c'est pour cette raison que la Cour a défini la religion comme un motif « considéré immuable ». Toutefois, la protection du *Code* ne s'applique pas dans tous les cas.

À titre d’exemple, la décision Whatcott stipule que la protection des droits de la personne relatifs à la croyance ne s’applique pas aux pratiques et observances qui sont haineuses ou qui incitent à la haine ou à la violence à l’endroit d’autres personnes ou groupes, ou qui contreviennent au droit criminel.

En outre, les opinions ou convictions politiques ne font pas partie des motifs prévus au *Code des droits de la personne* de l’Ontario.

Même si, jusqu’à présent, aucun tribunal administratif ou judiciaire n’a déterminé qu’une conviction ou opinion politique quelconque constituait une croyance, certaines décisions – ainsi que notre politique – ouvrent la porte à la reconnaissance d’un système exhaustif de convictions politiques ou philosophiques à titre de croyance aux termes du *Code*, ou

bien comme recoupant le motif de la croyance.

En règle générale, les tribunaux administratifs et judiciaires hésitent à exclure les systèmes de convictions du motif de la croyance dès le début des procédures. De la même façon, nous conseillons aux organismes, de manière générale, d'accepter de bonne foi qu'une personne pratique une croyance, à moins d'avoir de bonnes raisons de croire le contraire.

Le *Code* protège le droit de tous les Ontariens et Ontariennes de vivre à l'abri de la discrimination fondée sur le motif de la croyance, qu'ils aient ou non une croyance.

Il suffit que la croyance constitue un facteur d'un traitement préjudiciable pour qu'un verdict de discrimination soit rendu.

À titre d'exemple, il se peut qu'une personne fasse l'objet d'un

traitement inéquitable, ou de pressions pour se conformer, parce qu'elle n'adhère pas à une croyance particulière ou parce qu'elle n'a pas de croyance.

Il existe également des cas dans lesquels une personne fait l'objet d'un harcèlement ciblé parce qu'elle est perçue, à tort, comme appartenant à une communauté de croyance particulière, sur la simple base de son apparence extérieure.

Il peut aussi y avoir discrimination fondée sur la croyance entre des personnes adhérant à la même croyance.

La discrimination fondée sur la croyance peut revêtir de nombreuses formes différentes.

Elle peut être directe et ouverte, et inclure le harcèlement, l'exclusion, les pressions, le profilage ou une atmosphère empoisonnée visant des personnes ayant une croyance

particulière.

Elle peut également prendre des formes plus subtiles, indirectes et systémiques, par exemple lorsqu'une règle ou exigence organisationnelle qui peut sembler neutre en apparence a néanmoins un effet préjudiciable sur des personnes ayant une croyance particulière.

L'analyse visant à reconnaître les cas de discrimination fondée sur la croyance doit se focaliser sur l'effet de la distinction, de la règle ou du facteur, et non sur son intention.

La politique fournit de nombreux exemples illustrant ces différentes formes de discrimination fondée sur la croyance et décrit les mesures que les organismes devraient prendre pour prévenir et régler ce type de cas.

Le *Code* prévoit également certains mécanismes de défense permettant

aux organismes d’adopter des conduites qui autrement seraient discriminatoires.

À titre d’exemple, il ne serait pas discriminatoire pour une école religieuse privée de recruter uniquement des enseignantes et enseignants adhérant à la même croyance.

Bon nombre de ces exceptions reconnaissent et protègent le droit des membres des communautés de croyance de s’associer dans certaines circonstances pour adopter ou appliquer des normes et exigences relatives à la croyance.

Le Tribunal des droits de la personne de l’Ontario a clairement indiqué que les services religieux ne constituent pas la tribune appropriée où contester la légitimité du système de convictions, des enseignements ou des formes de culte fondamentales rattachés à une

religion.

En conséquence, le Tribunal considère que les « services purement religieux » ne sont pas couverts par le *Code*.

La politique explique quels sont les critères et principes juridiques pertinents associés à chacun de ces mécanismes de défense que les organismes devront respecter de façon probante pour que ce type d'exception s'applique.

Ces exceptions prévues au *Code* concernent des activités bien spécifiques – elles n'autorisent pas les particuliers et les organismes à faire de la discrimination comme bon leur semble.

Procédons à un autre sondage.

>> Dora : Avant que Bob vous explique ce qu'est l'obligation d'accommodement, dites-nous si vous pensez que cette obligation s'applique aux syndicats, aux

fournisseurs de services, aux employeurs ou à l'ensemble de ces intervenants?

>> Bob : Là aussi, la plupart des participants estiment qu'elle s'applique à l'ensemble de ces intervenants. C'est ce que répondent 97 p. 100 et même 98 p. 100 d'entre vous.

>> Dora : Très bien, Bob. Merci. Je vous redonne la parole.

>> Bob : Ce type de discrimination peut se manifester lorsqu'une exigence, une règle ou une norme a un effet préjudiciable sur les croyances d'une personne. L'obligation d'accommodement vient en partie de la reconnaissance du fait que les façons de faire habituelles au sein des organismes et de la société sont rarement neutres, mais qu'elles peuvent, par inadvertance, créer un désavantage ou mieux répondre aux besoins de

certaines personnes, faisant généralement partie de la population majoritaire, qu'à ceux des autres. Les mesures d'adaptation liées à la croyance contribuent à établir des règles du jeu équitables, en donnant la possibilité à tous les Ontariens et Ontariennes, y compris à celles et ceux qui adhèrent à telle ou telle croyance, de participer et contribuer pleinement à la société ontarienne dans les domaines de l'emploi, des services et du logement, et de bénéficier des avantages qui s'y rattachent, au lieu de faire face à des obstacles en raison de leur croyance.

La politique décrit l'analyse permettant de déterminer si un organisme a une obligation d'accommodement, et comment s'en acquitter au mieux.

Les effets préjudiciables sur les

convictions d’une personne n’entraînent pas nécessairement tous une obligation d’accommodement. Les atteintes aux pratiques ou convictions qui n’ont qu’un effet marginal sur la personne ou qu’un lien périphérique avec sa croyance peuvent ne pas bénéficier de protection. À titre d’exemple, un organisme n’a pas nécessairement l’obligation de prendre des mesures d’adaptation dans le cadre d’activités sociales ou communautaires associées à une religion ou à une croyance, comme participer à une vente de pâtisseries ou à une manifestation sociale liée à une croyance.

De la même façon, le simple fait d’être exposé à des opinions et à des croyances qui sont contraires aux siennes ou qui les contredisent ne contrevient pas nécessairement aux droits d’une personne et

n’entraîne pas nécessairement une obligation d’accommodement.

La Cour suprême du Canada a indiqué que l’exposition à des opinions diverses et contradictoires est un fait de la vie au sein de notre société multiculturelle et que c’est précisément grâce à ce type d’exposition – et en apprenant à gérer la « dissonance cognitive » que cela peut engendrer – que nous comprenons que la tolérance consiste à respecter les droits et la dignité des personnes avec lesquelles nous pouvons avoir un désaccord profond.

Dans la décision qu’elle a rendue en 2002 dans l’affaire *Chamberlain c. Surrey School District No. 36*, la Cour suprême a déclaré à ce sujet : « Lorsqu’on demande aux gens d’être tolérants envers autrui, on ne leur demande pas de renoncer à leurs convictions personnelles. On

leur demande simplement de respecter les droits, les valeurs et le mode de vie des personnes qui ne partagent pas ces convictions. La croyance que les autres ont droit au même respect s'appuie non pas sur la croyance que leurs valeurs sont justes, mais sur la croyance qu'ils ont droit au même respect que leurs valeurs soient justes ou non. »

C'est la fin de la citation.

En conséquence, l'obligation d'accommodement aux termes du *Code* s'applique également à des convictions et à des pratiques liées à la croyance qui peuvent être extrêmement impopulaires ou aller directement à l'encontre des valeurs et opinions majoritaires, dans des limites raisonnables.

La politique détaille trois principes relatifs aux droits de la personne qui doivent étayer la façon dont les organismes gèrent les demandes

d’accommodement. Ces principes sont les suivants :

Respecter la dignité personnelle, y compris l’autonomie, le confort et la confidentialité.

Combler les besoins particuliers de la personne. À titre d’exemple, une mesure d’adaptation liée à la croyance peut être efficace dans un cas mais pas dans un autre.

Enfin, permettre l’intégration et la pleine participation. Les mesures d’adaptation doivent avoir pour objectif de maximiser l’intégration et la participation, dans toute la mesure du possible, sauf s’il peut être démontré que la séparation ou la non-participation constitue la meilleure façon de garantir l’égalité compte tenu des circonstances.

La politique analyse la manière dont chacun de ces principes peut être appliqué pour définir quelle mesure d’adaptation liée à la croyance est la

plus appropriée dans chaque situation donnée.

L’obligation d’accommodement ne consiste pas seulement à fournir la mesure d’adaptation la plus appropriée. Il s’agit également d’engager un processus constructif et de bonne foi visant à évaluer la nature des besoins en adaptation éventuels et de réfléchir à des solutions adaptées. L’incapacité d’engager un processus en bonne et due forme peut en soi être discriminatoire, même s’il est possible qu’il n’aboutisse pas à une obligation d’accommodement.

La politique décrit cette composante procédurale de l’obligation d’accommodement et explique ce qui constitue un processus d’accommodement efficace.

Elle décrit également les rôles et responsabilités spécifiques de chaque partie prenante au

processus d’accommodement. Pour trouver des solutions appropriées, il faut que tous les intervenants collaborent de façon coopérative et respectueuse.

En outre, la politique comprend une nouvelle section expliquant quels types de renseignements les organismes peuvent demander aux personnes qui sollicitent des mesures d’adaptation liées à la croyance – beaucoup de questions nous ont été posées à ce sujet durant nos consultations.

De manière générale, les demandes d’accommodement doivent être acceptées de bonne foi, sauf s’il existe des éléments justifiant de procéder différemment. Si des renseignements supplémentaires sont requis, la demande d’information doit faire le moins possible intrusion dans la vie privée de la personne tout en permettant

d’obtenir les données qui sont raisonnablement nécessaires pour déterminer la nature et l’étendue des besoins en adaptation et des solutions éventuelles.

Il est parfois nécessaire d’approfondir la question en demandant des précisions, par exemple pour déterminer si la conviction ou la pratique d’une personne est sincère, si elle est rattachée à une croyance et/ou si une règle ou une exigence organisationnelle a sur elle un effet préjudiciable.

Il n’est pas approprié d’exiger des opinions d’experts pour démontrer qu’une pratique ou qu’une conviction liée à la croyance est « légitime ». Il suffit que les convictions rattachées à une croyance soient sincères; il n’est pas nécessaire qu’elles soient conformes aux enseignements « officiels » ou

aux opinions ou pratiques des coreligionnaires. De même, aucune « exigence obligatoire » liée à la croyance n’est requise pour justifier un accommodement.

La conception inclusive consiste à tenir compte des besoins de tout le monde. Il est préférable de prendre des mesures de conception inclusive, plutôt que de supprimer les obstacles uniquement après leur apparition ou de procéder à un accommodement « ponctuel ».

Les organismes doivent être conscients des différences entre les gens sur le plan de la croyance au moment de faire des choix de conception, et ce, afin d’éviter de créer des obstacles dès le départ. Cette approche proactive est plus efficace car elle permet de minimiser les demandes d’accommodement des besoins individuels et de maximiser

l’inclusivité en répondant aux besoins d’un plus grand nombre de personnes, et ce, en déployant généralement des efforts beaucoup moins soutenus.

Le cas d’une université qui adopte une politique consistant à éviter d’organiser des examens lors de fêtes religieuses importantes en constitue un bon exemple. Cela permet à l’université d’économiser du temps et des ressources considérables qu’elle aurait autrement été obligée de consacrer à l’organisation et à la surveillance de périodes d’examen de rechange pour certains étudiants.

La conception inclusive ne permet pas toujours d’anticiper chaque besoin en adaptation. Lorsque des besoins individuels subsistent, l’obligation d’accommodation continue de s’appliquer à moins de préjudice injustifié.

Des limites peuvent parfois restreindre l'obligation d'accommodement, par exemple lorsqu'il en résulte un préjudice injustifié pour un organisme. La politique explique quels facteurs sont pris en compte pour déterminer l'existence d'un « préjudice injustifié », à savoir le coût, y compris les sources extérieures de financement, le cas échéant, et la santé et la sécurité.

Il arrive parfois qu'une exigence organisationnelle ayant un effet préjudiciable sur la croyance d'une personne puisse être légitime et de bonne foi compte tenu des circonstances. La politique énonce l'analyse permettant de déterminer si tel est le cas et explique de quelle façon l'obligation d'accommodement peut continuer de s'appliquer dans ce type de situation.

En outre, les organismes ont

l’obligation légale de prendre des mesures pour prévenir et régler les situations de droits contradictoires. Aucun droit n’est absolu. De plus, chaque droit – y compris le droit à des mesures d’adaptation liées à la croyance – peut être limité, notamment s’il a un effet préjudiciable sur les droits à l’égalité d’autres personnes.

En règle générale, dans une situation de droits contradictoires, les organismes doivent s’efforcer de respecter au mieux les deux catégories de droits, dans la mesure du possible et si cela s’avère approprié, par le biais de compromis constructifs. La *Politique sur les droits de la personne contradictoires* de la CODP fournit une analyse et des directives plus complètes sur la façon de gérer ces situations.

En outre, la politique relative à la croyance décrit les différentes

limites qui ne sont pas appropriées dans le cadre de l'obligation d'accommodement des convictions et des pratiques liées à la croyance, par exemple les inconvénients professionnels, le moral des employés et les préférences des tiers. Ces facteurs ne peuvent pas être pris en compte.

Le fait qu'un organisme soit « laïque » ou fasse partie de la « sphère publique » ne justifie pas non plus, en soi, de refuser ou limiter un accommodement religieux. Je vous cite une déclaration de la Cour suprême du Canada à ce sujet :

« La poursuite de valeurs laïques implique le respect du droit d'avoir et de professer des convictions religieuses différentes. Un État laïque respecte les différences religieuses; il ne cherche pas à les faire disparaître. »

De la même façon, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a statué, dans l'affaire *R.C. v. District School Board of Niagara*, que le fait de chasser la croyance de tous les lieux publics est contraire aux valeurs de diversité et d'inclusion du *Code*.

La Commission ontarienne des droits de la personne considère qu'il est généralement préférable pour les organismes d'assurer l'égalité au moyen de mesures de conception universelle qui reconnaissent la diversité des croyances et qui en tiennent compte, plutôt que par l'exclusion universelle, à moins de pouvoir démontrer qu'une telle exclusion constitue la meilleure façon d'assurer l'égalité compte tenu des circonstances.

Ainsi, à titre d'exemple, plutôt que de ne pas célébrer la fête de Noël, un organisme peut reconnaître et

célébrer plusieurs journées d'importance religieuse pour tenir compte des croyances diverses de ses employés, y compris de ceux qui n'en ont pas, à condition de le faire de façon égale.

Il n'est pas nécessaire qu'une conviction ou qu'une pratique liée à la croyance satisfasse à un quelconque critère ayant trait à son « caractère raisonnable » ou à sa « justesse » pour justifier un accommodement. À l'inverse, il faut prouver que la limitation d'un droit relatif à la croyance est « raisonnable » compte tenu des circonstances.

La politique fournit des indications plus détaillées et plus spécifiques sur la manière de gérer certaines des situations les plus courantes en matière d'accommodement, par exemple :

Les congés, absences et

observances rituelles fondés sur la croyance.

Le code vestimentaire et les normes relatives à l'apparence.

L'affichage de symboles fondés sur la croyance.

Les photos et les données biométriques.

Les dispenses visant des activités qui contredisent la croyance d'une personne.

Les interdictions alimentaires fondées sur la croyance.

En outre, la politique comprend une nouvelle section consacrée à l'obligation d'accommodement et à la conception inclusive relatives aux convictions et pratiques spirituelles des Autochtones en vertu du *Code*. Pour contribuer à élaborer la nouvelle section, nous avons organisé six groupes de discussion avec des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits à

l’échelle de la province.

Nous avons estimé que la politique devait mettre un accent particulier sur ce point, compte tenu de la méconnaissance relative du grand public à l’égard de la spiritualité autochtone et de son lien avec les mesures de protection des droits de la personne en matière de croyance qui sont prévues au *Code*.

La politique établit de façon absolument claire que les convictions et pratiques spirituelles des Autochtones sont protégées en vertu du motif de la croyance prévu au *Code*.

La nouvelle section fournit de nombreux exemples pour permettre au public de mieux comprendre la grande diversité des convictions et pratiques spirituelles des Autochtones qui sont susceptibles de faire l’objet de mesures de protection fondées sur la croyance

en vertu du *Code*.

Ces convictions et pratiques incluent non seulement les cérémonies traditionnelles, mais aussi les coutumes et observances en lien avec la terre, la culture et l'identité des peuples autochtones, en particulier lorsqu'elles revêtent une signification spirituelle.

La nouvelle section met aussi en évidence les dispositions de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, qui ont servi à sa rédaction. Cette déclaration établit des normes relatives aux droits des Autochtones qui sont reconnues à l'échelle internationale.

En vertu de la loi, les organismes sont ultimement responsables du maintien d'un environnement sans discrimination ni harcèlement. Ceci consiste à prendre des mesures pour prévenir et régler les cas de

violation du *Code*.

La section intitulée « Prévention de la discrimination et intervention » énonce des mesures concrètes que les organismes peuvent prendre pour faire en sorte de respecter ces obligations en matière de droits de la personne. Elle souligne qu'il est important d'adopter une stratégie organisationnelle exhaustive en matière de droits de la personne incluant :

Un plan de prévention, d'examen et de suppression des obstacles.

Un processus de collecte et de suivi des données.

Des politiques et des procédures en matière de droits de la personne.

Une procédure interne de règlement des plaintes.

Un programme d'éducation et de formation.

Le fait d'adopter cette approche organisationnelle plus large

contribuera à faire en sorte que les gens se sentent invités à pratiquer leur croyance et à exprimer leurs besoins en adaptation liés à la croyance en toute sécurité, sans crainte de représailles ou des préjugés.

En conclusion, nous espérons que cette politique vous fournira les indications nécessaires pour vous aider à évaluer et à régler les questions relatives aux droits de la personne fondées sur la croyance, ainsi qu'à prévenir leur apparition.

Pour reprendre une citation célèbre de l'écrivain américain du XIXe siècle, H.L. Mencken :

« Il existe pour chaque problème complexe une solution simple, directe et fausse. »

Nous réalisons qu'il est parfois difficile d'appliquer notre politique à des situations réelles et qu'une évaluation au cas par cas peut

s’avérer nécessaire, en s’appuyant sur les principes et sur les éléments de jurisprudence relatifs aux droits de la personne qui sont mentionnés dans la politique.

Il n’y a pas nécessairement de réponse absolue.

Néanmoins, les efforts déployés pour gérer, dans toute leur complexité, les questions relatives aux droits de la personne fondés sur la croyance au XXIe siècle, en valent largement la peine.

En effet, lorsque chaque personne a les mêmes chances de participer à tous les niveaux de la société, quelle que soit son orientation spirituelle, c’est la société ontarienne dans son ensemble qui en bénéficie.

La *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance* est disponible sur le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne, à

www.ohrc.on.ca/fr.

>> Dora : Merci Bob.

Nous allons maintenant ouvrir la séance de questions et réponses de ce webinaire. Vous pouvez poser vos questions dans le volet Q et R.

N'oubliez pas que nous ne sommes pas en mesure de fournir des avis juridiques. Pour déposer une plainte en matière de droits de la personne, adressez-vous au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Si quelqu'un a déposé une plainte contre vous et que vous êtes, par exemple, un employeur ou un fournisseur de services, veuillez consulter votre conseiller juridique personnel.

Au cours de la séance de questions et réponses, nous risquons de faire des pauses pendant lesquelles vous ne nous entendrez plus. En effet, il se peut que nous ayons besoin de quelques instants pour étudier vos

questions. Nous essaierons de traiter le plus grand nombre de questions possible dans le temps qui nous est imparti. Je vais commencer par traiter l'une ou l'autre question qui revient souvent lors des séances d'information sur cette politique. Pendant que Bob et moi-même aborderons ces différents sujets, si vous avez une question, veuillez la saisir dans le volet Q et R.

La religion ne devrait-elle pas être une affaire privée?

>> Bob : Les droits à un traitement égal en matière de croyance et à la liberté d'adhérer à des convictions et à des pratiques liées à la croyance de son choix sont des droits de la personne fondamentaux en Ontario protégés par le *Code des droits de la personne* et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Ils se fondent sur les valeurs constitutionnelles fondamentales du

Canada et sur les engagements pris pour bâtir une société libre, démocratique et multiculturelle. En vertu de ces droits, les citoyens de l'Ontario n'ont aucune obligation d'adhérer ou de ne pas adhérer à une croyance et n'ont pas à choisir entre participer à la vie publique, notamment en matière de services et d'emploi, et pratiquer leur religion ou leur croyance. Personne ne devrait avoir à faire un choix entre sa croyance et sa participation à la vie publique.

>> Dora : Où en sommes-nous avec les questions?

>> Bob : Eh bien, je vois au moins une question à l'écran.

>> Dora : Nous allons laisser un peu plus de temps aux participants. Je vais vous poser une autre question, que nous avons reçue durant la consultation.

>> Bob : Allez-y.

>> Dora : D’accord. Un peu plus tôt, vous avez donné une définition de la croyance. Comment fixe-t-on les limites de cette définition?

>> Bob : Notre politique détaille les éléments clés qui sont pris en considération. Toutefois, ce sont aux tribunaux administratifs et judiciaires qu’il incombe ultimement de fixer les limites. À titre d’exemple, la jurisprudence a évolué pour permettre à un groupe connu sous le nom de « raéliens » d’être protégé en vertu du motif de la croyance, alors qu’il ne l’était pas jusque-là. La jurisprudence continue d’entraîner des changements de ce type.

Nous avons une autre question.

« Pouvez-vous nous donner d’autres exemples concrets susceptibles d’aider les employeurs »? Je vais vous parler d’un sujet qui survient parfois au sein des organismes : il

s’agit de l’observation de la prière. Que se passe-t-il par exemple lorsqu’un employé ou, dans certains cas, un client, ou bien un élève ou un étudiant scolarisé, veut observer des périodes de prière? Comment l’employeur doit-il gérer cela?

Eh bien, l’accommodement des observances de la prière qui ont lieu à des moments précis de la journée peut s’effectuer de différentes manières, par exemple en modifiant les politiques relatives aux pauses et aux horaires de travail ou les politiques de participation à un service pour permettre une certaine souplesse. Modifier les politiques relatives aux pauses et aux horaires de travail consiste par exemple à autoriser les employés à travailler pendant les pauses-repas ou les autres pauses afin de pouvoir partir plus tôt ou à décaler leurs heures de travail pour pouvoir observer une

période de prière quand ils en ont besoin au cours de la journée. Il est également possible de prévoir des heures d'arrivée et de départ différentes les jours où la personne ne peut pas être présente pendant la période de travail habituelle car elle doit observer une période de prière au début ou à la fin de la journée. Enfin, il est parfois possible de prévoir des heures compensatoires ou de rééchelonner les heures de travail des employés les jours où leurs convictions liées à la croyance ne leur permettent pas de travailler ou d'être présents à certaines heures.

Disons qu'une entreprise accorde normalement deux pauses de 15 minutes à ses employés, une le matin et une l'après-midi. Il est possible de proposer des horaires souples, s'il n'en résulte pas un préjudice injustifié, afin de

permettre à la personne de s'absenter pour observer ses pratiques religieuses, au lieu de faire une pause pour fumer, grignoter, etc.

Je vois une autre question : « J'aimerais savoir si le fait de déposer une plainte en matière de droits de la personne peut avoir des répercussions sur la capacité d'un employé de trouver un autre emploi à l'avenir ou s'il risque de faire l'objet de discrimination parce qu'il a déposé une plainte? » Eh bien, il est impossible de prédire l'avenir, mais le *Code des droits de la personne* prévoit une protection contre les représailles consécutives au dépôt d'une plainte. Toute personne qui dépose une plainte, peu importe que le tribunal la considère justifiée, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un cas de discrimination, peut, si elle estime qu'elle fait l'objet de représailles,

déposer une seconde plainte pour ce motif. Il est possible qu'une plainte pour représailles soit retenue contre un employeur, par exemple, même si la première plainte est rejetée. Le *Code des droits de la personne* offre donc cette protection aux gens, qui l'utilisent, parfois avec succès.

Il y a d'autres questions?

>> Dora : J'ai une question, Bob.

>> Bob : Allez-y.

>> Dora : Qu'en est-il des droits des athées et des personnes qui n'ont pas de croyance religieuse? Quels sont leurs droits?

>> Bob : Cette politique protège le droit de tous les Ontariens et Ontariennes de vivre à l'abri de la discrimination, qu'ils aient ou non une croyance. C'est la première politique de la CODP qui reconnaît que la croyance peut également inclure des systèmes de convictions non religieux. Bien que nous ne

sachions pas si les systèmes de convictions non religieux, les systèmes de convictions politiques ou les autres systèmes de ce type seront inclus, la politique prévoit au moins cette possibilité. Les médias en ont un peu parlé, à vrai dire, parce que le végétalisme est mentionné dans notre politique. Certains ont laissé entendre que notre politique définirait maintenant le végétalisme comme une croyance. Ce n'est pas ce que nous disons. C'est aux tribunaux qu'il incombe ultimement de déterminer ce qui constitue une croyance. Il n'y a pas de définition définitive, comme je l'ai expliqué dans la présentation : tout dépend des circonstances, ainsi que des convictions liées à la croyance de la personne. Là aussi, nous devons en revenir aux facteurs évoqués, par exemple : S'agit-il d'une conviction

sincère? Joue-t-elle un rôle central? Quel accommodement est sollicité? La question n'est donc pas simple. Ce que notre politique stipule, c'est que les athées sont protégés en vertu du motif de la croyance – il y a eu des affaires de violation des droits de la personne qui le déterminent – et qu'il est possible que d'autres types de convictions soient considérés comme une croyance.

Une autre question vient de s'afficher : « Si un employé occupant un travail ininterrompu qui ne s'organise pas autour d'horaires fixes, du lundi au vendredi de 9 h à 17 h, refuse de se conformer au calendrier de travail, l'entreprise contrevient-elle au *Code*? » Je vais considérer qu'il s'agit de savoir ce qu'il convient de faire lorsque les convictions religieuses de l'employé lui permettent difficilement, ou ne

lui permettent pas du tout, d'être disponible à n'importe quelle heure dans le cadre d'un travail ininterrompu parce qu'il a des besoins différents, ou en raison de ses convictions religieuses, et qu'il n'a donc pas la même souplesse au niveau des horaires.

Là encore, je dirais qu'il faut examiner chaque situation au cas par cas, mais il est important que les organismes fonctionnant de façon ininterrompue, 24 heures sur 24, réalisent que ce type de fonctionnement ne les dispense pas automatiquement de l'obligation d'accommodement. Il est tout de même essentiel, comme dans toutes les autres situations, d'examiner avec l'employé les possibilités qui peuvent exister pour que ses convictions soient respectées et fassent l'objet de mesures d'adaptation. Il se peut que le

changement soit important et que personne ne trouve un moyen de répondre aux besoins immédiats de l'organisme tout en prenant des mesures d'adaptation, mais il se peut aussi que la situation soit moins complexe qu'il n'y paraît et que les besoins puissent être satisfaits par le biais d'une certaine souplesse opérationnelle qui n'a pas été envisagée jusque-là. C'est pourquoi il est si important de mettre en œuvre, comme je l'expliquais dans la présentation, un processus de bonne foi permettant aux deux parties de se concerter pour déterminer ce qui pourrait être fait. Il est possible que l'employeur doive réfléchir à une solution qui sort complètement du cadre habituel mais qui répond à ses besoins opérationnels.

Je vois là une autre question. D'ailleurs, n'hésitez pas à nous

poser des questions supplémentaires. « Le fait, pour un commerce de détail, d'imposer à un candidat à l'emploi d'être disponible un jour d'observance religieuse, par exemple un samedi ou un dimanche, constitue-t-il une exigence professionnelle de bonne foi? »

Là encore, je pense qu'il est important de prendre en compte la nature du commerce et la souplesse dont il dispose. Il se peut… cela dépend en partie… disons que la réponse dépend de la situation. Je ne peux pas répondre par oui ou par non.

Dans ce type de situation, la réponse peut dépendre de la taille du commerce et de ses besoins en personnel un samedi ou un dimanche. Les autres employés disponibles suffiront-ils à combler ces besoins? Quelle est la taille du commerce? Dispose-t-il d'un grand

nombre d’employés, et donc d’une grande souplesse? Encore une fois, quelles sont les ressources disponibles? Il faut examiner la situation et dépasser votre première impression. Prenons l’exemple d’un commerce de détail ayant plusieurs points de vente, avec des horaires différents. Certains candidats à l’emploi peuvent être recrutés dans un point de vente en particulier, là où les besoins en personnel sont particulièrement importants les samedis et dimanches, qui se trouvent être pour eux des jours d’observance religieuse. Mais il se peut que d’autres points de vente n’aient pas les mêmes besoins ou bénéficient d’une plus grande souplesse parce qu’ils comptent plus d’employés, et il donc possible d’affecter ces candidats à un autre point de vente où la souplesse est plus importante. J’espère que cela

répond à votre question.

Question suivante : « Dans le cas où un employeur n'est pas en mesure d'assurer un accommodement religieux car cela pourrait entraîner des risques pour d'autres employés, la sécurité l'emporte-t-elle sur la religion? » C'est une excellente question, qui soulève un point important.

L'obligation d'accommodement, comme indiqué durant la présentation, repose sur certains facteurs, dont le plus important est qu'elle s'applique à moins de préjudice injustifié. Est-ce que le fait de répondre aux besoins d'une personne en matière de croyance, au même titre qu'en matière de handicap ou d'état familial, entraîne un préjudice injustifié pour l'organisme? Comme je l'ai mentionné dans la présentation, les risques qui doivent être pris en

compte, ou plutôt les seuls risques qui peuvent être pris en compte pour déterminer l'existence d'un préjudice injustifié sont le coût et la santé et la sécurité. Le coût inclut également l'existence de sources extérieures de financement. Intéressons-nous à la santé et à la sécurité, puisque la question porte sur le risque et la sécurité. Dans le cadre de l'évaluation de la sécurité, il est possible – et il y a eu des affaires portées devant les tribunaux administratifs et judiciaires dans lesquelles, je ne dirais pas que la sécurité l'a emporté sur la religion, mais dans lesquelles il a été déterminé que l'accommodement des convictions religieuses d'une personne posait un risque injustifié en matière de santé et de sécurité – il est donc possible de considérer qu'il y a un préjudice injustifié, que les risques associés à une mesure

d’adaptation particulière posent un risque injustifié en matière de santé et de sécurité. Mais pour examiner cela de la façon envisagée dans le *Code*, et la politique en dit plus à ce sujet – et là encore, cela rejoint les situations concernant les personnes handicapées – pour évaluer les risques, donc, un organisme doit examiner un certain nombre de facteurs. Par exemple : s’agit-il d’un risque réel ou simplement d’un risque hypothétique? Il ne suffit pas de dire : « Eh bien, voyez-vous, cela semble risqué; si nous faisions cela, nous pourrions avoir un problème de sécurité ». Cet argument ne sera pas valable. Les organismes ont parfois de très bonnes raisons de se méfier, par exemple en refusant d’aller plus loin lorsqu’un risque se pose en matière de sécurité, peut-être parce qu’ils s’y sont déjà brûlé les doigts ou parce qu’ils ont

déjà fait l'objet d'un procès par le passé, mais ces raisons ne suffisent pas. On ne peut pas évaluer un risque en matière de santé et de sécurité de façon subjective – c'est-à-dire en se fondant sur des impressions. Il faut déterminer quelle est la probabilité de ce risque. Il faut examiner les données : quelles sont les chances qu'un risque – un risque sérieux – se pose si telle ou telle mesure d'adaptation particulière est prise? Il faut déterminer, entre autres, qui peut être concerné par ce risque, et dans quelle mesure. La jurisprudence indique par exemple qu'il est possible qu'une personne sollicitant un accommodement doive accepter de prendre un certain niveau de risque parce qu'elle estime devoir faire un choix entre accepter ce risque réduit et renoncer à la possibilité d'obtenir un poste pour

ne pas compromettre sa pratique religieuse. On peut décider de prendre un certain risque pour sa propre personne, mais on ne peut pas dire : « Eh bien, j'estime que quelqu'un d'autre devrait prendre un risque important pour répondre à mes besoins en matière de croyance. » Quand un risque se pose pour quelqu'un d'autre, il est beaucoup plus facile pour un organisme de dire : « Non, désolé, nous aimerions être en mesure de répondre à vos besoins en matière de croyance, mais nous ne pouvons pas faire courir un risque à quelqu'un d'autre. Nous ne pouvons pas l'accepter. Cela constituerait un préjudice injustifié. »

Il y a donc différents facteurs : examiner les risques objectifs, les quantifier dans la mesure du possible, mais aussi un point que je n'ai pas encore abordé, à savoir,

comment prendre une mesure d'adaptation qui n'était pas forcément évidente au départ, et ce, afin d'atténuer et de minimiser le risque pour répondre aux besoins de la personne? Il s'agit donc d'examiner un risque qui, de prime abord, semble potentiellement important, et d'essayer de le contourner, de trouver une autre solution, pour qu'il devienne gérable et acceptable. Un organisme est censé faire tout cela pour déterminer si une mesure d'adaptation peut être prise sans qu'il en résulte un préjudice injustifié en matière de sécurité. Pour en revenir à la question posée, oui, il y a eu des affaires dans lesquelles les tribunaux administratifs et judiciaires ont indiqué qu'une situation particulière ne pouvait pas faire l'objet d'un accommodement sans que cela

fasse courir à quelqu’un un risque injustifié en matière de santé et de sécurité.

Y a-t-il d’autres questions? Nous n’en voyons plus à l’écran. Nous avons l’habitude d’être submergés de questions, alors n’hésitez pas à nous en poser d’autres.

Sinon, il y a d’autres sujets que nous pouvons aborder. Une question qui revient souvent est de savoir pourquoi nous ne donnons pas une définition claire de la croyance. Eh bien, nous décrivons un certain nombre de facteurs à prendre en considération : j’ai cité cinq caractéristiques permettant de déterminer ce qu’est la croyance. Les gens trouvent parfois qu’elles peuvent être difficiles à comprendre ou à évaluer. Nous en convenons et considérons que ce n’est pas toujours facile. Mais le fait est que le *Code* ne définit pas la croyance. Et

les tribunaux administratifs et judiciaires ne fournissent pas non plus de définition, à juste titre. Cela s'explique en partie parce que ce que l'on peut considérer comme une croyance évolue au fil du temps. C'est réellement le cas avec la croyance : comme je l'ai indiqué précédemment, certaines croyances qui n'étaient pas jusque-là considérées comme des croyances – ou disons plutôt comme des croyances « habituelles » – ont été reconnues comme telles par les tribunaux administratifs et judiciaires. Donc, ce que l'on entend par croyance évolue au fil du temps, tout comme la notion de discrimination fondée sur la croyance. Pour enrayer et prévenir la discrimination fondée sur la croyance, il faut adopter une approche souple. Le fait de décréter de façon catégorique que telle

conviction est une croyance et que telle autre ne l'est résolument pas, plutôt que de réfléchir à la question, conduit souvent dans la mauvaise direction.

Ah, voilà d'autres questions. Bien. « Quelle est la prévalence ou la fréquence des requêtes en lien avec la croyance par rapport aux autres motifs? » Je n'ai pas les statistiques sous les yeux, mais la proportion est relativement faible, autour de 5 p. 100 ou moins, si ma mémoire est bonne. Les trois motifs de discrimination qui font le plus souvent l'objet de requêtes auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario sont le handicap, la race et le sexe. Le motif de la croyance est donc plus rare, mais les cas peuvent être extrêmement intéressants lorsqu'ils surviennent.

Une autre question : « Merci Bob et

Dora pour cette séance très instructive. J'en sais désormais plus sur la tolérance et sur le fait qu'il suffit que les convictions liées à la croyance soient sincères et qu'il n'est pas nécessaire d'en apporter la preuve ou qu'elles soient officiellement approuvées. » Merci pour ce commentaire. C'est pour ainsi dire le point le plus important à retenir – il y a une différence entre cette nouvelle politique et les anciennes conceptions de la croyance. Il ne s'agit plus de convictions liées aux préceptes et obligations exprimés par un chef religieux – la définition de la croyance a changé. Il suffit qu'elle soit sincère et liée aux convictions profondes de la personne. Je vous invite à vous reporter aux diapositives pour savoir quels sont les cinq facteurs, mais les points que vous soulevez sont absolument

essentiels.

Merci de vos commentaires et de votre participation. Nous allons juste attendre un instant pour voir si quelqu’un a encore une question.

« Nous aimerions en savoir plus sur les futurs webinaires de l’APRH consacrés à la discrimination fondée sur la croyance…

« Quelle est la meilleure façon, pour un employeur, de démontrer qu’il fait preuve de bonne foi en matière d’accommodement? » Eh bien, je vais interpréter quelque peu la question. J’ai parlé tout à l’heure de la bonne foi, mais je vais peut-être donner plus de détails. Au cours du processus d’accommodement, en particulier dans le domaine de la croyance, il est important que… Quand il est confronté à une croyance, par exemple quand un employé lui explique quelle est sa croyance ou quelles sont ses

pratiques liées à la croyance et lui demande des mesures d'adaptation, il arrive souvent qu'un organisme n'en ait jamais entendu parler et que cette personne soit la première à lui demander ce type d'accommodement en particulier. Pour démontrer qu'il fait preuve de bonne foi, l'employeur doit être à l'écoute, se montrer ouvert et examiner la demande d'accommodement plutôt que de tirer des conclusions hâtives ou de décréter que telle croyance ou telle conviction n'est pas légitime. Il est essentiel de prendre en compte les propos de la personne et d'y réfléchir à la lumière de ces directives, plutôt que de tirer des conclusions hâtives sur la légitimité des convictions liées à la croyance. En règle générale, c'est ce en quoi consiste la bonne foi dans le domaine de la croyance. Je précise

juste, très rapidement, qu'il peut également s'agir de s'assurer que l'organisme examine de bonne foi les différents types d'accommodation envisageables et que sa réaction ne consiste pas à accepter d'examiner certains types de demandes d'accommodement, mais pas d'autres.

>> Bob : Une copie du diaporama est mise à disposition, n'est-ce pas?

>> Nancy : Oui, le diaporama est disponible sur votre écran, dans l'onglet des ressources. N'hésitez pas à le télécharger le cas échéant.

>> Bob : Très bien. Dernière question : « Un organisme privé fournissant des services à un organisme de bienfaisance de nature religieuse peut-il, en matière de recrutement, s'affranchir des exigences religieuses de cet organisme de bienfaisance? » J'ai bien peur que cette question soit

trop complexe pour y répondre dans la minute qui nous reste. Je dirais – voyez-vous, il y a plusieurs exceptions qui s'appliquent aux organismes religieux dans le domaine de l'emploi. Mais le cas d'un organisme privé fournissant des services à un organisme de bienfaisance de nature religieuse n'entre pas dans ce cadre et je préfère ne pas m'avancer.

>> Dora : Le temps dont nous disposons est presque écoulé. Merci d'avoir partagé votre expérience.

>> Nancy : Merci Dora et Bob d'avoir animé ce webinaire très, très instructif. Les commentaires des participants s'affichent à l'écran et j'aimerais tous les remercier de leur présence aujourd'hui. Une version à la demande de ce webinaire vous sera transmise d'ici une semaine environ. Veuillez également prendre quelques minutes pour remplir notre

enquête. Pour les personnes qui en ont besoin, le code de recertification sera fourni à la dernière question de l'enquête. Merci encore.

>> Dora : Merci à vous. Passez une bonne journée.

>> Bob : Merci.

**********AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ********
LE PRÉSENT DOCUMENT CONTIENT UNE TRANSCRIPTION PRÉLIMINAIRE BRUTE, SANS CORRECTION, PROVENANT DU FICHIER DE SORTIE DU LOGICIEL DE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL. CETTE TRANSCRIPTION N'EST PAS UN COMPTE RENDU TEXTUEL ET N'A PAS ÉTÉ RELUE. CETTE TÂCHE EST FACTURÉE EN SUS. CE FICHIER EST SUSCEPTIBLE DE CONTENIR DES ERREURS. POUR TOUTE CLARIFICATION, VEUILLEZ VOUS ADRESSER AU(X)

CONFÉRENCIER(S).

IL EST INTERDIT DE COPIER OU DE DIFFUSER CETTE TRANSCRIPTION SANS AUTORISATION ÉCRITE DU BUREAU OU DU SERVICE ASSURANT POUR VOUS LE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL ASSISTÉ PAR ORDINATEUR. ENFIN, CETTE TRANSCRIPTION NE PEUT PAS ÊTRE UTILISÉE DEVANT UN TRIBUNAL.

**********AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ*******