



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Politique concernant la discrimination et la langue

ISBN 0-7778-5955-6

Approuvée par la Commission: le 19 juin 1996

(Veuillez prendre note que des révisions mineures ont été
apportées en décembre 2009 pour tenir compte des modifications
législatives résultant de la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits
de la personne*, qui est entrée en vigueur le 30 juin 2008.)

Disponible sur Internet : www.ohrc.on.ca.

Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande.

Available in English

Table des matières

Objet des politiques de la CODP	3
Introduction	4
Motifs de discrimination liés à la langue : ascendance, lieu d'origine, origine ethnique, race	4
Harcèlement et «atmosphère empoisonnée»	6
1. Harcèlement	6
2. «Atmosphère empoisonnée»	6
Discrimination indirecte	7
1. Exigence professionnelle de <i>bonne foi</i>	8
Dispositions pertinentes du <i>Code</i>	9
Pour plus d'information	11
Notes en bas de page	12

Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code* des droits de la personne de l'Ontario (le « *Code* ») autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*. * Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décideurs doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication.** De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal***, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux****.

* Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

** La jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication du présent document ne seront pas reflétés dans le document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

*** Dans l'arrêt *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Ont. Bd. Inq.), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971), pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence », si elles sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

**** Récemment la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la retraite obligatoire

Introduction

Selon le *Code des droits de la personne* («le Code») de l'Ontario, l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité inhérente et la valeur de toute personne et d'assurer à tous, les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

Cet énoncé de politique précise la position de la CODP en ce qui concerne la discrimination fondée sur la langue dans les domaines de l'emploi, du logement, des services, des contrats et de l'adhésion à un syndica, à une association de métiers, à une association professionnelle ou à des professions qui se réglementent elles-mêmes.

À l'instar de la plupart des lois provinciales sur les droits de la personne au Canada, le *Code* n'inclut pas la «langue» parmi les motifs illicites de discrimination.¹ Pour que l'affaire relève de la compétence du Tribunal, l'action ou le comportement discriminatoire doit comporter un motif illicite de discrimination prévu dans le *Code*.

Même si le *Code* ne cite pas expressément «la langue» parmi les motifs illicites de discrimination, le Tribunal des droits de la personnes de l'Ontario accepte des requêtes liées à un certain nombre de motifs apparentés, tels que l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique et, dans certaines circonstances, la race.² Selon l'expérience de la Commission, la langue peut être un élément d'une plainte fondée sur l'un quelconque de ces motifs.³

Motifs de discrimination liés à la langue : ascendance, lieu d'origine, origine ethnique, race

La première langue que nous apprenons est souvent celle parlée par nos parents ou tuteurs et par d'autres personnes qui s'occupent de nous pendant notre enfance. Presqu'inévitablement, il y a un lien entre la langue que nous parlons ou l'accent que nous avons dans une langue particulière, d'une part, et notre ascendance, notre lieu d'origine, notre origine ethnique, d'autre part.⁴

en Ontario, les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le Code pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir aussi la décision *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (Sup.Ct. (Div.Ct.)) dans laquelle la cour a appliqué les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, à : <http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH>.

Par ailleurs, l'accent d'une personne est souvent associé à sa «langue maternelle» ou à son lieu d'origine. Puisque l'accent d'une personne est généralement lié à son ascendance, son origine ethnique ou son lieu d'origine, une infraction au *Code* peut se produire lorsqu'une personne se voit refuser un emploi, un service ou un logement, ou lorsqu'elle fait l'objet d'une autre discrimination à cause de son accent. Dans ce genre de situation, la discrimination sous-jacente est en réalité souvent fondée sur l'ascendance, le lieu d'origine ou l'origine ethnique.

Exemple : Après avoir été interviewée pour un poste de conductrice d'autobus scolaire, une femme du Québec, dont la langue première était le français, s'était fait dire qu'elle ne serait pas embauchée pour ce poste parce qu'elle ne parlait pas l'anglais couramment. À son avis, elle parlait assez bien l'anglais, mais elle aurait été refusée parce que sa langue première était le français. Parler l'anglais couramment n'avait pas été défini comme une caractéristique essentielle du travail. Puisque «la langue maternelle» d'une personne est étroitement associée à l'ascendance⁵, refuser d'embaucher une personne parce qu'elle est francophone pourrait enfreindre le *Code* au titre de «l'ascendance». De plus, puisque cette personne est québécoise, on pourrait citer «le lieu d'origine» comme motif secondaire de la requête.⁶

Exemple : Un enseignant originaire de la Pologne figurait sur la liste des enseignants remplaçants d'un conseil scolaire, à partir de laquelle on choisit les remplaçants pour de courtes périodes de travail. Un certain temps s'étant écoulé pendant lequel il n'avait pas été choisi, à partir de cette liste, pour des affectations temporaires, l'enseignant s'est rendu compte qu'on avait adjoint une note à son dossier, selon laquelle il ne savait pas parler l'anglais. L'enseignant a soumis une requête pour atteinte aux droits de la personne; lors de l'audience devant le Tribunal, le conseil mis en cause a déclaré que la note aurait dû préciser que le plaignant parlait l'anglais avec un «accent» et qu'on ne devrait donc pas l'affecter comme remplaçant d'enseignant dans des classes d'anglais ou d'études sociales. Le Tribunal a décidé que l'enseignant avait fait l'objet de discrimination à cause de son accent qui est directement lié à son ascendance ou à son lieu d'origine.⁷

Il peut également y avoir des situations où la question de savoir si une personne parle une langue couramment ou si elle a un accent lorsqu'elle parle une langue particulière peut servir à masquer une discrimination fondée sur la race.

Exemple : Une femme afro-canadienne avait grandi en Afrique du Nord, où elle parlait l'italien. Elle avait également étudié en Italie. Elle avait postulé un emploi de travailleuse sociale auprès d'un organisme communautaire. Selon la description du poste, en plus des aptitudes techniques et de l'expérience comme travailleur social qui seraient exigés pour l'emploi, parler de manière compétente «l'italien, le portugais ou le chinois serait

un atout». Malgré le fait qu'elle était la postulante la mieux qualifiée, le poste lui a été refusé parce que, de l'avis de l'agence, son groupe client ne se sentirait pas à l'aise avec «la façon» dont elle parlait l'italien, c'est-à-dire avec son accent. De l'avis de la postulante, sa race était le véritable motif pour lequel elle n'avait pas été engagée et elle a déposé par la suite une requête auprès du Tribunal.

Harcèlement et «atmosphère empoisonnée»

1. Harcèlement

On définit «harcèlement» à l'alinéa 10 (1) du *Code* comme le «fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns». ⁸ Le harcèlement lié à la langue ou à l'accent peut être une forme de discrimination fondée sur l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique ou, dans certaines situations, la race, en contravention du *Code*.

Exemple: Un gérant surveille un groupe de travailleurs dont la langue première est l'arabe. Il se met en colère lorsqu'ils parlent entre eux en arabe pendant leur pause café. Le gérant ordonne à ses employés de parler le «canadien» lorsqu'ils sont au travail et menace de mettre fin à leur emploi s'ils continuent à parler l'arabe. À moins que le gérant ne puisse prouver que parler l'anglais en tout temps sur les lieux de travail est une exigence raisonnable et de *bonne foi* dans les circonstances, son comportement pourrait constituer un harcèlement en vertu de l'article 5 du *Code*.

2. «Atmosphère empoisonnée»

Il y a des situations dans lesquelles un seul incident peut être suffisamment significatif ou substantiel pour représenter une contravention au *Code* parce qu'il crée une «atmosphère empoisonnée» pour certaines personnes. Pour qu'il y ait infraction au *Code*, le traitement inégal, sous forme d'un comportement offensif, n'a pas à se produire continuellement ou de façon répétée.

Les articles 1, 2, 3, 5, 6 et 9 du *Code* assurent une protection contre la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine ou l'origine ethnique. N'importe lequel de ces articles peut fonder une plainte selon laquelle un seul incident est suffisamment substantiel pour créer une «atmosphère empoisonnée».

Pour déterminer si une «atmosphère empoisonnée» a été créée pour des personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, il faut examiner l'effet du comportement plutôt que le nombre de fois où le comportement se produit. Une «atmosphère empoisonnée» peut se produire lorsqu'on traite différemment une personne ou un groupe de personnes pour des motifs liés à la langue qu'elles

parlent. La langue sert souvent de prétexte de discrimination indirecte contre quelqu'un à cause de son ascendance, son lieu d'origine ou son origine ethnique.⁹

Exemple : Un professeur de droit dit à sa classe que ceux qui parlent anglais avec un accent «étranger» ne font pas de «bons avocats» et ne devraient pas être admis dans les écoles de droit de l'Ontario, occupant ainsi des places qui devraient revenir aux Canadiens. Cette remarque peut suffire en elle-même à empoisonner l'atmosphère pour les étudiants, dans la classe, dont la langue première n'est pas l'anglais, ou ceux dont la langue première est peut-être l'anglais mais qui viennent d'un pays autre que le Canada et parlent l'anglais avec un accent. Elle peut aussi avoir un effet sur les étudiants dont les ancêtres sont venus, par exemple, d'Asie ou d'Afrique parce que ce commentaire cible les nouveaux Canadiens, dont bon nombre émigrent maintenant de ces régions du monde.

Discrimination indirecte

En vertu de l'article 11 du *Code*, la discrimination indirecte peut se produire lorsqu'il y a une exigence, une qualité requise ou un critère qui n'est pas discriminatoire en soi, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination dans le *Code*.¹⁰

L'alinéa 11 (1)(a) prévoit de plus que l'exigence, la qualité requise ou le critère ne sera pas considéré discriminatoire s'il est établi qu'il est raisonnable et de *bonne foi* dans les circonstances. Le paragraphe 11(2) stipule que «La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. ».

Si un employeur refuse d'engager ou de promouvoir un employé, si un commis choisit de servir uniquement certains clients, ou si un gérant d'immeuble traite régulièrement certains locataires de manière grossière à cause d'une caractéristique étroitement liée aux motifs illicites énumérés au *Code*, ces actions peuvent mener à une requête en matière de droits de la personne. La langue est une caractéristique souvent associée à l'ascendance, à l'origine ethnique ou au lieu d'origine. Il peut donc y avoir atteinte au *Code* lorsqu'une exigence linguistique, telle que la «compétence» en anglais¹¹, exclut ou accorde la préférence à certaines personnes, ou leur impose des restrictions, à cause de leur ascendance, leur origine ethnique ou leur lieu d'origine.

1. Exigence professionnelle de *bonne foi*

La Commission reconnaît qu'il peut être raisonnable et légitime d'exiger pour un poste la compétence dans une certaine langue. Par exemple, si la compétence en anglais est exigée pour un poste, elle devrait être établie comme exigence professionnelle de *bonne foi*. La manière permettant de déterminer si une qualité exigée est de *bonne foi* doit être objective. L'exigence de la compétence en anglais ainsi que le degré de compétence requis¹² doivent être liés de manière objective aux exigences essentielles du poste, et ils doivent être des exigences professionnelles imposées de *bonne foi*.¹³

Exemple : Un superviseur en Colombie-Britannique a refusé d'engager un homme de l'Asie du Sud pour un emploi de premier échelon dans une scierie. Selon le superviseur, le postulant «ne savait pas parler l'anglais». Un tribunal constata que l'exigence de la compétence en anglais n'était pas une exigence professionnelle de *bonne foi* pour le poste et que le niveau d'anglais du plaignant était suffisamment bon pour lui permettre de suivre un cours en anglais sur la classification du bois et d'obtenir de très bonnes notes. Le tribunal constata alors que le refus, par le superviseur, d'engager le plaignant était en fait fondé sur la race et le lieu d'origine et non pas sur le manque de compétence en anglais, et constituait donc une atteinte à ses droits en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* (de la Colombie-Britannique).¹⁴

Parler une langue couramment peut être une exigence de *bonne foi* dans certaines situations d'emploi ou de service.

Exemple : Une agence qui offre des services à des personnes de l'Amérique centrale a besoin de travailleurs de soutien qui peuvent également faire valoir les droits des réfugiés. Parmi les tâches du poste figure le soutien au client lors des audiences de la commission d'examen des réfugiés. Il est fort probable que la compétence en espagnol en plus de l'anglais (ou du français) serait considérée une exigence de *bonne foi* pour le poste.

Dans ces circonstances, l'exigence pour le poste doit porter sur la langue particulière nécessaire pour fonctionner au travail et non pas sur le lieu d'origine, l'ascendance, l'origine ethnique ou la race des postulants. Dans l'exemple ci-dessus, si un postulant est qualifié et parle couramment l'espagnol et l'anglais mais ne provient pas d'un pays centro-américain, on ne pourrait pas lui refuser le poste à moins que l'agence ne puisse justifier une défense en vertu de l'alinéa 24 (1)(a) du *Code*.

Dispositions pertinentes du Code Services, biens ou installations

Article 1 : Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Logement

Article 2 : (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

Harcèlement chez soi

Article 2 : (2) L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

Contrat

Article 3 : Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Emploi

Article 5 : (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement au travail

Article 5 : (2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Association professionnelle

Article 6 : Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté,

la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Représailles

Article 8 : Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles.

Interdiction de porter atteinte à un droit

Article 9 : Nul ne doit porter atteinte à un droit reconnu par la présente partie ni faire, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui porte atteinte à un tel droit.

Discrimination indirecte

Article 11 : (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants:

- a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de *bonne foi* dans les circonstances;
- b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

Emploi particulier

Article 24 : (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :

- a) qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de *bonne foi* compte tenu de la nature de l'emploi.

Pour plus d'information

Pour plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario, visitez www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/ohrc/Default.asp.

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027 ou sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651 ou sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca

Notes en bas de page

¹ Au moment de la publication initiale de la présente politique, le Québec et le Territoire du Yukon étaient les seuls territoires canadiens où il est spécifiquement déclaré que la langue est un motif illicite de discrimination dans le domaine de l'emploi.

² Le langage gestuel n'est pas inclus dans cette politique puisqu'il est directement lié au motif du «handicap», qui est protégé en vertu du *Code*. Les questions concernant les personnes utilisant ce langage sont traitées dans les [Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement](#), consultable à www.ohrc.on.ca.

³ On doit interpréter le *Code* de manière juste, ample et libérale. Voir *Cousens c. Association des infirmières et infirmiers du Canada* (1981), 2 C.H.R.R. D/365 (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁴ *Espinoza c. Coldmatic Refrigeration of Canada Inc. et al.*, (31 mars 1995), non publiée, Hartman, R. (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁵ «Langue maternelle» : voir ci-dessus, note 3, *Cousens*. Notons aussi qu'il peut y avoir une infraction au *Code*, fondée sur «le lieu d'origine», lorsque l'anglais en tant que «langue maternelle» est une exigence du poste.

⁶ La discrimination contre un accent régional peut aussi constituer une infraction au *Code* fondée sur «le lieu d'origine». «Le lieu d'origine» peut couvrir des situations où les caractéristiques d'une personne, de l'avis du mis en cause, sont fortement associées à une région particulière, situations qui entraînent une discrimination. Par exemple, un Autochtone du nord de l'Ontario et une femme de Terre-Neuve peuvent tous les deux parler avec un accent typique des régions où ils habitent. S'ils se voient refuser un emploi à cause de leur accent, ils peuvent déposer auprès du Tribunal une requête fondée sur «le lieu d'origine». (Voir aussi *Judith Keene, Human Rights in Ontario* (2d) (Les droits de la personne en Ontario) (Toronto : Carswell, 1992), 53.

⁷ *Gajecki c. Conseil scolaire de Surrey* (N° 36) (1989) 11 C.H.R.R. D/326 (Conseil des droits de la personne de la C.-B.). Voir aussi *Segula c. Ferrante, Ball Packaging Products Inc.* (3 mars 1995), (non publiée), *Leighton, D.* (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁸ L'élément subjectif de cette définition est la présomption que la personne responsable du comportement sait que ses commentaires ou actions sont importuns. L'élément objectif est basé sur la présomption que la personne devrait raisonnablement savoir que son comportement est importun.

⁹ La Cour suprême du Canada a confirmé le concept de «l'atmosphère empoisonnée» dans *Attis v. The Board of School Trustees, District No. 15 and The Human Rights Commission of New Brunswick et al.* (3 avril 1996), (C.C.S.) [non publiée].

¹⁰ *R. c. Bushnell Communications Ltd. et al.* (1974) 1 O.R. (2d) 442; affirmé (1974) O.R. (2d) 288.

¹¹ Des études ont révélé qu'il y a un rapport important entre la compétence en langue anglaise et les expériences discriminatoires, et que ces expériences ne se limitent pas à l'emploi (voir aussi *Racisme et participation des entreprises canado-chinoises*, préparé pour les Services d'information et communautaires chinois, Toronto, mars 1996). C'est-à-dire que les personnes ayant un bas niveau de compétence linguistique sont plus susceptibles de subir la discrimination dans l'emploi, les services et le logement.

¹² Le degré de compétence exigé doit être déterminé de manière objective. Il peut aussi y avoir des situations où un certain niveau d'exigence linguistique est justifiable pour un poste particulier. Exemple: Un commis de magasin devrait avoir une compétence linguistique suffisante pour pouvoir communiquer avec les clients. D'autres postes peuvent n'exiger qu'une connaissance élémentaire de l'anglais et s'il n'y a aucun contact avec le public, des aptitudes de communication limitées pourraient être adéquates pour le poste. Dans ces situations, exiger un haut niveau de compétence en anglais ne serait pas une exigence professionnelle de bonne foi. D'autre part, un politicien pourrait avoir besoin d'embaucher un adjoint qui parle bien plusieurs dialectes chinois afin de bien servir ses nombreux électeurs qui parlent chinois. Dans ce cas, exiger que la personne parle bien certains dialectes chinois particuliers pourrait être une exigence professionnelle de bonne foi.

¹³ *Ontario (Commission des droits de la personne) c. Etobicoke (Cité)*, [1982] 1 R.C.S. 202.

¹⁴ *Dhaliwal c. B.C. Timber Ltd.* (1983), 4 C.H.R.R. D/1520 (Commission d'enquête de la C.-B.).