

Si vous demandez l'accommodement d'une pratique spirituelle :

- ◆ dès qu'il est raisonnablement possible, informez votre employeur, votre syndicat, votre locateur ou votre fournisseur de services de vos besoins en matière d'accommodement de la croyance
- ◆ fournissez de l'information sur les mesures qui pourraient répondre à vos besoins
- ◆ prenez part à l'exploration des mesures d'adaptation possibles.

La partie responsable de l'accommodement doit faire ce qui suit :

- ◆ accepter la demande d'accommodement de bonne foi à moins de posséder des éléments de preuve de son manque de sincérité
- ◆ demander uniquement les renseignements raisonnablement nécessaires pour déterminer les mesures d'adaptation possibles
- ◆ respecter la vie privée de la personne qui demande un accommodement et ne divulguer ses renseignements que lorsque cela est nécessaire
- ◆ contribuer activement à la recherche de mesures d'adaptation qui répondent aux besoins de la personne et du groupe
- ◆ traiter les demandes d'accommodement le plus rapidement possible, même lorsque cela signifie de mettre en place une mesure d'adaptation temporaire en attendant d'élaborer une mesure à long terme
- ◆ assumer les coûts de l'accommodement.

Prévenir la discrimination

La prévention de la discrimination inclut le fait d'examiner les façons de concevoir les politiques, règles, procédures, pratiques et espaces en tenant compte des besoins de tous. Ce type de « conception inclusive » favorise l'équité en matière de traitement et la participation.

Par exemple, une organisation adopte une politique qui reconnaît clairement que les employés autochtones (y compris les Métis et Inuits) peuvent prendre une journée de congé pour participer à des activités spirituelles autochtones organisées durant la Journée nationale des Autochtones, la journée Louis Riel ou le jour des Inuits.

Pour favoriser le traitement égal et l'inclusion des personnes autochtones adhérant à une variété de convictions et de pratiques spirituelles, les organisations devraient prévoir et passer en revue les ressources suivantes :

- ◆ stratégies de prévention et d'élimination des obstacles
- ◆ politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination
- ◆ éducation et formation à la diversité en matière de croyance
- ◆ procédures internes de règlement des plaintes
- ◆ politiques et procédures d'accommodement.

Ces ressources pourraient devoir être modifiées au fil du temps pour veiller à ce que l'organisation respecte ses responsabilités en matière de prévention de la discrimination.

Les employeurs, fournisseurs de services et fournisseurs de logements (surtout ceux qui composent régulièrement avec des publics diversifiés) devraient également doter leur personnel des compétences culturelles et religieuses nécessaires pour composer effectivement et équitablement avec des membres de diverses communautés de croyance.

Renseignements supplémentaires

Vous pouvez consulter la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance* et d'autres publications de la Commission ontarienne des droits de la personne à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr.

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

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.sjto.gov.on.ca/tdpo

Pour obtenir de l'aide juridique, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS sans frais : 1 866 612-8627

Site web : www.hrlsc.on.ca

Also available in English

© 2015 Imprimeur de la Reine pour l'Ontario

ISBN : 978-1-4606-6690-6 (Imprimé)

ISBN : 978-1-4606-6691-3 (HTML)

ISBN : 978-1-4606-6692-0 (PDF)

Suivez-nous!



www.facebook.com/LaCODP

twitter @LaCODP

La croyance et les droits de la personne des peuples autochtones



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Quelles protections offrent le Code des droits de la personne de l'Ontario?

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (« Code ») reconnaît la dignité et la valeur de toutes les personnes en Ontario. Il assure à chacun les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les protections consenties par le Code s'étendent aux peuples autochtones, y compris les indiens inscrits et non inscrits, les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Le Code interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur 17 qualités personnelles, appelées « motifs ». La « croyance » est l'un des motifs protégés par le Code.

Le Code protège votre droit d'adhérer et de vous soumettre aux convictions rattachées à la croyance de votre choix, sans discrimination. Ce droit s'étend aux domaines du logement, des services (p. ex. éducation, soins de santé, maintien de l'ordre et services gouvernementaux), de l'emploi, des contrats et de l'adhésion à des syndicats et associations professionnelles.

Aux termes du Code, aucun droit n'est absolu. Cela signifie que les droits relatifs à la croyance peuvent être restreints s'ils nuisent à l'exercice des droits d'autrui. Les pratiques relatives à la croyance qui incitent à la haine ou à la violence envers autrui ou qui contreviennent au droit criminel ne sont pas protégées.

Dans certaines circonstances, le Code reconnaît le droit de chacun de se rassembler et de former des associations à des fins liées à la croyance, même lorsque cela exclut des personnes n'adhérant pas aux mêmes convictions.

Que signifie le terme croyance?

Le Code ne définit pas la croyance. Dans la politique de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), la croyance inclut la religion dans son sens le plus large. Elle peut également inclure d'autres systèmes de convictions qui, comme la religion, ont une influence considérable sur l'identité, la vision du monde et le mode de vie d'une personne. Notre politique tient compte des décisions des tribunaux judiciaires et administratifs.

Croyance et spiritualité autochtone

La croyance inclut la spiritualité autochtone. La CODP ne définit pas le terme « spiritualité autochtone » en reconnaissance du droit des autochtones de la définir par eux-mêmes.

La CODP reconnaît la diversité des convictions et pratiques spirituelles des peuples autochtones.

Les convictions spirituelles d'une personne peuvent inclure d'autres traditions religieuses, comme le christianisme. Il peut s'agir de pratiques de longue date qui revêtent un sens symbolique ou de pratiques culturelles plus récentes rattachées à l'identité autochtone.

Les peuples autochtones peuvent ne pas qualifier leurs convictions spirituelles de religion, mais la jurisprudence a clairement établi que la spiritualité autochtone s'inscrivait dans la définition de la croyance, telle qu'envisagée par le Code.

Obligation d'accommodement

Aux termes du Code, les employeurs, syndicats, fournisseurs de services et fournisseurs de logements assujettis à la législation provinciale ont une « obligation d'accommodement » des convictions et pratiques spirituelles autochtones. Cette obligation s'applique lorsqu'une règle ou une exigence a un effet négatif sur des convictions et des pratiques sincères rattachées à la croyance.

Le but de l'accommodement est d'assurer aux personnes ayant une variété de croyances un accès égal et une participation égale en matière de services, de logement et d'emploi, et dans les autres domaines couverts par le Code.

La mesure d'adaptation la plus appropriée est celle qui permet le mieux de respecter la dignité d'une personne, de répondre à ses besoins individuels et de favoriser sa pleine participation et contribution à la vie communautaire.

Certaines convictions et pratiques rattachées à la croyance auxquelles une règle ou une exigence

n'auront pas à faire l'objet de mesures d'adaptation. L'obligation d'accommodement peut dans certains cas être limitée ou inexistante, notamment lorsque l'adoption d'une mesure d'adaptation créerait un préjudice injustifié (compte tenu de son coût ou de questions de santé et de sécurité) ou nuirait à l'exercice d'un droit contradictoire ou au respect d'une exigence légitime (de bonne foi).

Les organisations devraient envisager des façons d'atteindre leurs objectifs qui n'ont pas d'effets négatifs en matière de croyance. Si cela n'est pas possible sans créer de préjudice injustifié, elles doivent alors rechercher une solution de rechange ou adopter la meilleure solution possible compte tenu des circonstances.

L'accommodement est une responsabilité partagée. Toutes les personnes concernées, y compris la personne qui fait la demande d'accommodement, devraient collaborer, mettre l'information pertinente en commun et explorer ensemble les solutions possibles en matière d'accommodement.

Accommodement et spiritualité autochtone

En Ontario, les peuples autochtones continuent de faire face à des obstacles majeurs lorsqu'il s'agit de pratiquer leurs traditions spirituelles. Cette situation a parfois été due au fait que les gens ne comprennent pas l'effet global de la spiritualité autochtone sur le mode de vie. Par conséquent, ils ne reconnaissent pas les diverses formes et expressions de cette spiritualité autochtone et n'en tiennent pas compte. Les effets négatifs des attitudes et pratiques institutionnelles de notre passé colonial perdurent également aujourd'hui.

Les organisations pourraient avoir une obligation d'accommodement des pratiques rattachées à la croyance qui ne concordent pas avec les horaires de travail ou dispositions relatives aux congés ou aux absences. Le fait de ne pas assurer l'accommodement des convictions ou pratiques spirituelles d'une personne autochtone pourrait s'avérer discriminatoire aux termes du Code.

Voici des exemples de mesures d'adaptation pouvant être requises :

- ◆ offrir des congés pour la pratique d'activités comme les célébrations du solstice et d'autres cérémonies marquant les saisons et les récoltes
- ◆ prévoir un espace pour des cérémonies spirituelles comme la purification au foin d'odeur
- ◆ permettre des absences lors de moments importants liés à la spiritualité autochtone, comme les journées de deuil des membres de la famille élargie.

Les politiques et règles organisationnelles ne devraient pas être utilisées pour rejeter des demandes d'accommodement de pratiques spirituelles autochtones.

Pratiques spirituelles

La spiritualité autochtone peut inclure des pratiques non cérémoniales en lien avec l'alimentation, l'habillement et l'apparence.

Les organisations pourraient avoir l'obligation d'assurer l'accommodement de ces normes lorsqu'elles se rattachent à une conviction spirituelle-culturelle autochtone.

Objets sacrés

Les organisations peuvent aussi devoir assurer l'accès à des objets sacrés (nécessaires aux pratiques spirituelles autochtones) au besoin (par exemple, assurer l'accès des patients hospitalisés à des remèdes traditionnels).

Les peuples autochtones peuvent fournir des conseils sur la meilleure façon de manipuler et d'entreposer les objets sacrés afin d'en respecter le sens et la valeur sur le plan spirituel.

Responsabilités liées au processus d'accommodement

Les mesures d'adaptation appropriées respectent la dignité, dont la vie privée et la confidentialité. Elles comblent les besoins individuels de la personne et permettent son intégration et pleine participation.